

Jorge Rodríguez Guerra, profesor titular de Sociología de la ULL y
Director de la Tesis Doctoral de D. D. Stendardi,

INFORMA que la Tesis Doctoral realizada por el doctorando arriba
señalado y que lleva por título “Las transformaciones del trabajo/empleo.
Estudio del caso del Polígono Industrial “Los Majuelos”, reúne los
requisitos científicos y académicos necesarios para proceder a su depósito y
tramitación de su defensa pública.

La Laguna, 6 de marzo de 2014.

Fdo. Jorge Rodríguez Guerra.

Tesis Doctoral

**Las transformaciones del
trabajo/empleo.
Estudio del caso del Polígono
Industrial “Los Majuelos”**

Autor: David Stendardi

Director: Jorge Rodríguez Guerra

Año: 2014

Universidad de La Laguna



Índice

Introducción	11
---------------------------	----

Bloque 1

Capítulo 1. Reestructuración neoliberal del capitalismo y transformaciones del trabajo	19
1.1 Del fordismo al capitalismo flexible: crisis de acumulación y crisis de interpretación.	23
1.2 La flexibilidad de la fuerza de trabajo.	40
1.3 Tres perspectivas sobre la fuerza de trabajo: segmentación del mercado de trabajo, zona gris y clase trabajadora.	60
Capítulo 2. Objetivos, hipótesis y método	69
2.1 Objetivos e Hipótesis generales de la investigación.	71
2.2 Objetivos específicos e hipótesis de trabajo.	73
2.3 El método	76

Bloque 2

Capítulo 3. Fotografía del mercado laboral	97
3.1 El contexto internacional del trabajo en tiempos de crisis.....	99
3.2 España y Canarias.....	110
3.3 Conclusiones.	124
Capítulo 4. Flexibilidad y derecho del trabajo en España	127
4.1 Estatuto de los trabajadores y reforma permanente.	130
4.2 Las etapas de la reforma permanente.	134
4.3 Sobre los efectos del camino hacia la flexibilización.....	149
4.4 Conclusiones.	159
Capítulo 5. Aproximación al Polígono Industrial de Los Majuelos	157
5.1 Las fuentes de información industrial.....	160

5.2 Cartografía industrial básica. Tenerife y su Área Metropolitana.....	168
5.3 El Polígono Industrial de Los Majuelos.	173
5.4 El Polígono Industrial de Los Majuelos: los sectores y las empresas	177
5.5 El Polígono de los Majuelos: empresas y número empleados.	180
5.6 Conclusiones.	182

Bloque 3

Capítulo 6. El Polígono Industrial de Los Majuelos: una definición

problemática	185
6.1. La insuficiencia de los modelos teóricos	189
6.2 De paseo por Los Majuelos.	191
6.3 El Polígono Industrial de Los Majuelos en los sujetos.....	197
6.4 Instituciones e Infraestructuras de innovación.	209
6.5 Conclusiones.	211

Capítulo 7. Las transformaciones de la empresa en el Polígono Industrial

de Los Majuelos	215
7.1 La empresa flexible.....	219
7.2 La empresa flexible en el Polígono Industrial de Los Majuelos	226
7.3 La empresa flexible posible. La visión de los empresarios.	235
7.4 La empresa flexible deseada. La visión de los trabajadores.....	242
7.5 Conclusiones	250

Capítulo 8. El trabajo flexible en Los Majuelos.....

8.1 La flexibilidad del trabajo.	261
8.2 Sobre los empleados del Polígono Industrial de Los Majuelos.....	268
8.3 Comprender y aprender de la empresa. El trabajador flexible en la visión de los empresarios	275
8.4 Aceptar las transformaciones. El trabajador flexible en la visión de los empleados.....	281
8.5 Conclusiones.	290

Capítulo 9. Desempleo masivo y transformaciones del trabajo.....	297
9.1 El ejército de reserva masivo: el desempleo en Tenerife.	301
9.2. El miedo y la suerte. La presión del desempleo en los empleados del Polígono Industrial de los Majuelos.	308
9.3 Conclusiones.	319
Capítulo 10. Conclusión: elementos para la construcción de un modelo de lectura de las transformaciones del trabajo/empleo. Una mirada desde el Polígono de Los Majuelos	321
10.1 El modelo de relación salarial en el Polígono Industrial de Los Majuelos.	325
10.2 Reflexiones: la relación salarial flexible desde nuestro polígono.	332
Bibliografía	341
Anexo I	357
Anexo II	363

Introducción

Para comprender el desarrollo de esta Tesis tenemos que empezar con algunas reflexiones sobre su origen. Esto requiere explicitar algunos pasos de mi historia personal y de mi formación como investigador. Se trata de ideas y eventos que ayudan a entender el sentido de esta investigación y que pueden ser útiles al lector para comprender mis propuestas analíticas e interpretativas.

En primer lugar, damos un paso atrás en el tiempo y un viaje de 3000 km para volver al momento de mi formación académica y, en concreto, de mi socialización política y profesional. Estamos en Florencia, entre el final de los 90 y los primeros años del nuevo siglo. La palabra que se lee en los periódicos, se oye y se estudia en la Facultad de Ciencias Políticas es: globalización. Circula un aire de innovación y una sensación compartida e injustificada de mejora generalizada: de los derechos, de la democracia y del bienestar. El sistema socioeconómico se presenta como dinámico, flexible, tecnológico, en transformación. El capitalismo ha triunfado definitivamente: *fin de la historia* y *there is no alternative*. Justo en el periodo de máximo esplendor del TINA thatcheriano, colocamos la concepción de esta investigación, la formación del interés científico.

La “chispa” del interés científico se produce al colisionar tres grandes elementos: la idea del trabajo que fue, la práctica personal en el mundo del trabajo, las herramientas necesarias para la lectura de la situación.

Con “idea del trabajo que fue” nos referimos a la experiencia que consciente o inconscientemente nos estaba proporcionando la generación de nuestros padres: lo que veíamos en casa, lo que escuchábamos en la escuela y también en los medios de comunicación (principalmente la televisión) nos iba acercando a una concepto del

trabajo basado en el esfuerzo y en la progresión más o menos lineal de las carreras; en la estabilidad y en la alienación; en las posibilidades y en la explotación. Sin embargo, tal idea, llena de contrastes, iba acompañada por su superación: era algo que ya se estaba agotando y que, al mismo tiempo, empezaba a cambiar.

Mientras tanto, el trabajo del futuro se materializaba con toda su fuerza en la dureza de mis primeras experiencias laborales. Aunque por entonces se podía percibir como una situación debida a mi particular condición de estudiante-trabajador (como si no fueran “trabajos de verdad”), las condiciones reales y la organización general del trabajo ya evidenciaban las transformaciones y las tendencias del futuro.

El tercer elemento, que no encajaba con los primeros dos, eran las herramientas analíticas que mi formación me proporcionaba para una lectura e interpretación del fenómeno trabajo. En la Facultad de Ciencias Políticas de la Università di Firenze se hablaba mucho de flexibilidad, de globalización, de innovación y de redes; pero estos instrumentos, que entonces se arropaban del brillo de la novedad, parecían vacíos en tanto que describían un mundo que no se correspondía al que podía observar. Un *híperurano* con escasas relaciones con la realidad de las cosas.

Este interés por la transformación del trabajo y la frustración de verme incapacitado para comprender en profundidad la situación ha permanecido de modo latente hasta muy recientemente. Se ha manifestado y organizado sólo algunos años después, al empezar el Programa de Doctorado en la Universidad de La Laguna. Justo cuando se entra en contacto con el Departamento de Sociología de la ULL (y con el Director de esta Tesis) el interés se transforma en proyecto, se buscan nuevas herramientas analíticas, nuevas referencias teóricas, se descubren autores desconocidos y, poco a poco, se empieza a dar forma a esta investigación.

Este breve recorrido histórico-personal sobre el origen y el desarrollo del interés por el trabajo y sus transformaciones, introduce en su simplicidad muchos de los conceptos tan complejos y debatidos que hemos analizado y criticado a lo largo de esta investigación.

Las *transformaciones* del trabajo constituyen el objeto de esta tesis. En el marco del sistema capitalista el trabajo ha cambiado continuamente, dependiendo de la metamorfosis del proceso productivo, del modelo de acumulación, de su regulación, de las condiciones políticas y de la distribución de los recursos. Las diferencias espaciales y territoriales se añaden a los factores temporales y del desarrollo histórico, complejizando la situación.

Las causas de esta transformación perpetua son variadas y multifacéticas. Si bien el objetivo principal de esta Tesis no es el análisis particular de las razones de la transformación, sí se mencionarán, sobre todo en la elaboración teórica, algunos de los conceptos indispensables para la descripción, el análisis y su comprensión. Bajo nuestra óptica, el más significativo, el que podemos definir como el motor de los cambios, la palanca que influye de manera más explícita y directa sobre todo los elementos, es la relación permanente de conflicto (y de cooperación) entre el capital y el trabajo. El conflicto reconfigura continuamente el desequilibrio (y los modos, mecanismos y fluidez de la cooperación) entre estas dos fuerzas sociales sistémicas dando lugar a los cambios observables. El tercer actor, el Estado, no es el protagonista de esta Tesis. Aunque nuestro enfoque nos llevará a considerar aspectos políticos, ideológicos y normativos, nuestra idea es concentrarnos en la comprensión de las transformaciones en acto *en* las relaciones entre las dos fuerzas citadas y en la interpretación de los desequilibrios del momento presente.

El conflicto (y la cooperación) necesariamente existentes entre el capital y el trabajo nos lleva a leer las transformaciones siempre como ambivalentes. Por ello, vamos a identificar tanto las innovaciones del sistema productivo y los cambios en la organización del capital, como la metamorfosis en la organización y las condiciones del trabajo. Al mismo tiempo, analizaremos los efectos que la transformación conlleva en las dos fuerzas, su lectura e interpretación particular y, sobre todo, la relación desequilibrada y desigual entre ellas.

Esta perspectiva nos invita a estudiar en profundidad a los que consideramos los personajes principales, los protagonistas de la transformación: las empresas y la fuerza de trabajo. Las innovaciones empresariales y las nuevas características de los empleados constituyen el núcleo de esta investigación: la relación entre ellos nos permite interpretar las transformaciones en el proceso de trabajo y sus consecuencias. Sin embargo, nuestra lectura se enriquece con el análisis de factores externos a la relación laboral entre empresarios y empleados. El territorio, la regulación normativa y el desempleo serán elementos relevantes en la construcción de un modelo explicativo de la transformación.

Queremos subrayar dos puntos significativos de esta elección. En primer lugar, se opta por considerar tanto a los empresarios como a los empleados como actores generales/globales. Con esto, nos referimos a la decisión de tratar como homogéneos dos grupos que, en la realidad, están cruzados por otras rupturas y conflictos tanto

internos como transversales. Estimulantes perspectivas ofrecen lecturas de estos conflictos transversales o analizan sectores específicos de estos grupos, a veces con el objetivo de describir las mismas transformaciones objeto de esta Tesis. En el análisis de la fuerza de trabajo, por ejemplo, destacan los enfoques de género, los estudios de los trabajadores migrantes y las consecuencias de la “etnicidad” y la no “nacionalidad”. Somos conscientes de la importancia de estas aportaciones: no solo son complementarias a nuestro enfoque sino que lo enriquecerían y lo mejorarían. Sin embargo, nuestra voluntad es concentrarnos en las clases, en base a su posición en el proceso productivo y en el conflicto entre fuerzas contrapuestas. El estudio de estas dos fuerzas y de sus articulaciones es el que más ha sufrido el auge académico de la doctrina neoliberal. Mientras que el género y la propia etnicidad como factores de discriminación y de desigualdad han sido cada vez más reconocidos y estudiados, las clases –su propia existencia- han sido prácticamente negadas. Como veremos, la visibilidad de las clases y de la existencia misma del conflicto serán algunos de los temas relevantes y transversales a toda la investigación.

En segundo lugar, remarcamos nuestra intención de proponer una lectura global de los procesos de transformación insertando la relación entre capital y trabajo en un marco más amplio, donde adquieren importancia elementos de carácter organizativo, tecnológico, normativo, socio-económico, político e ideológico. Es decir, que el análisis de la metamorfosis del trabajo no nos parece completo si no hace referencia a la difusión de las teorías neoliberales, a las nuevas formas de organización del trabajo, a las innovaciones tecnológicas, al marco legal y a las transformaciones del Derecho del Trabajo y a las tendencias globales del mercado del trabajo.

La propuesta de una interpretación estructurada en el conflicto de clases nos conduce directamente a comentar la finalidad de esta Tesis. Empezado por su título, está claro que la investigación se basa en un estudio de caso. Sin embargo, desde el principio se ha pensado esta Tesis como un trabajo principalmente teórico. Está claro que la construcción de un modelo explicativo de las transformaciones del trabajo en un caso particular se orienta a la explicación de nuestro lugar de estudio. Pero al mismo tiempo, uno de los objetivos más ambiciosos de esta Tesis es a la reflexión teórica: se quiere también añadir un pequeño granito de arena conceptual a la elaboración de todas las personas que se quieren dedicar al estudio y a la investigación del trabajo.

Después de presentar el origen, el objeto, el planteamiento y las finalidades de esta Tesis vamos a concentrarnos en la aplicación práctica del enfoque que hemos introducido: el estudio de la transformación del trabajo en un lugar particular. Analizaremos las características de un pequeño “polígono industrial” del área metropolitana de la Isla de Tenerife: el Polígono Industrial de Los Majuelos. La elaboración teórica y la investigación empírica de nuestro caso, como veremos, están relacionadas continuamente a lo largo de la Tesis. El objetivo es doble: en primer lugar, no caer en la abstracción conceptual o en la falacia de herramientas teóricas totalmente ideologizadas y separadas de la realidad empírica (el mundo de las ideas en los años del TINA). Pero, por otro lado, coherentemente con nuestro planteamiento, tenemos que conectar micro procesos con factores globales y con los paradigmas de lectura necesarios para su comprensión.

En el campo teórico, como veremos, hemos elegido algunos conceptos muy generales y debatidos que se añaden al marco teórico del conflicto de clases. Entre los muchos que vamos a trabajar en esta Tesis destacamos dos: relación salarial y flexibilidad. Tanto a través de la investigación bibliográfica y el estudio de autores fundamenteles (teoría) como con la interpretación del discurso de empresarios y empleados (investigación empírica) se ha querido criticar, actualizar, llenar de contenidos y, finalmente, reelaborar y relacionar estos dos conceptos.

Por otra parte, en la investigación empírica se ha trabajado en la construcción de un modelo explicativo de las transformaciones del trabajo en el Polígono a través del análisis de elementos estructurales observables y también de las representaciones del cambio que los dos grupos construyen en su discurso.

El camino seguido surge de una confusión conceptual debida, en gran medida, a la ideologización neoliberal de las herramientas analíticas. Ideas como trabajo por cuenta ajena, flexibilidad, relación salarial, organización del proceso de trabajo han perdido poder explicativo justo en el momento en que el modelo productivo se estaba reestructurando. La globalización neoliberal y los “mercados” han sido *naturalizados* (también gracias a un proceso de remoción histórica) y han logrado minimizar la interpretación crítica. Uno de los efectos ha sido reconfigurar el significado de algunos conceptos, categorías básicas de la comprensión de la realidad. Nuestra elección es la de retomar algunos de estos conceptos y construir un significado a partir de la relación entre teoría e investigación empírica. La confusión conceptual, que queremos disipar, es espejo del caos aparente de nuestro Polígono. El proceso de la investigación-explicación

se desarrolla creando puentes y conexiones entre las ideas académicas, la realidad y el discurso de los sujetos estudiados.

La organización de la exposición refleja, de alguna manera, todo el planteamiento de la Tesis. La exposición se divide en tres bloques:

1. La elaboración teórica y el método
2. El análisis del contexto internacional, legal y territorial
3. La interpretación de la investigación empírica

En el primer bloque se articula un análisis que, apoyándose en las teorías y los autores de referencia, inserta las transformaciones del trabajo en el marco teórico de las transformaciones del capitalismo. Es aquí donde empieza la elaboración crítica de los conceptos que se desarrollaran en la investigación empírica. La flexibilidad del trabajo y la reconfiguración de las clases trabajadoras se enmarcan en la fase actual de la reestructuración continua del capitalismo. Nuestro enfoque considera la relación de conflicto/colaboración entre capital y trabajo, el modelo de regulación neoliberal como proyecto político para la restauración del poder de clase y la centralidad del trabajo en el proceso de reestructuración del capitalismo. En el capitalismo flexible, aspectos relevantes de la relación salarial se reconfiguran en el sentido de la flexibilidad. Multifuncionalidad, desprotección, informalidad y nueva relación entre empleo y desempleo son las dimensiones de la definición de flexibilidad laboral que proponemos. Un análisis crítico de las des-estandarización de tiempos, espacios y contratos de trabajo nos lleva a reafirmar la existencia de una clase trabajadora en su sentido más amplio e inclusivo.

De la elaboración de este discurso nacen los objetivos de la investigación. A nivel más general, la creación de un modelo explicativo de la relación salarial del Polígono de Los Majuelos es funcional a la reflexión sobre las transformaciones del trabajo. Los objetivos parciales son variados y están relacionados con cada una de las dimensiones del modelo: la presentación de un marco cuantitativo de las características del mercado de trabajo, el análisis de las reformas del Derecho del trabajo en España, la descripción socio-territorial del Polígono, la interpretación de las transformaciones en las empresas y en la fuerza de trabajo y, finalmente, las conexiones entre el desempleo masivo y el empleo en el polígono.

El método elegido está conectado al análisis teórico y a los objetivos de la investigación. Se trata de un método plural, que combina varias técnicas dependiendo de los objetivos específicos. Entre ellas la técnica más relevante es la entrevista en profundidad semi-estructurada.

El segundo bloque se divide en tres capítulos, cada uno de ellos analiza un factor aparentemente externo a la relación entre capital y trabajo pero fuertemente relacionado con ella. A través de un proceso de acercamiento descriptivo al caso de estudio se analizan tres factores que resultarán fundamentales en la construcción de nuestro modelo. Las tendencias desastrosas del mercado de trabajo (internacional, estatal y local), las transformaciones continuas del Derecho del Trabajo y las características territoriales del sistema de empresas en el Polígono influyen la metamorfosis del empleo.

En el tercer bloque analizamos e interpretamos el material recogido durante la investigación empírica en el Polígono. En primer lugar, queremos subsanar los escasos datos existentes y publicados sobre el Polígono con la ayuda de la información que hemos recogido entre empresarios y empleados. A continuación, nos adentramos directamente en la relación laboral, analizando las transformaciones de las empresas del Polígono y del trabajo en estas empresas. El bloque se concluye con un capítulo específico sobre los efectos del desempleo sobre las transformaciones ocurridas.

En el último capítulo se presentan las conclusiones de toda la investigación. La construcción de un modelo explicativo de la relación salarial en el Polígono es la ocasión para reflexionar sobre las transformaciones más generales del trabajo. Volvemos por tanto a nuestro marco teórico con la experiencia enriquecedora de nuestro caso de estudio. Veremos que el modelo de la relación salarial de nuestro caso de estudio se reestructura aplicando una versión muy particular de la flexibilidad, basada en la flexibilidad interna y las relaciones (negociaciones) informales. La implementación de “innovaciones” en las empresas están transformando el trabajo: en el Polígono se está introduciendo multifuncionalidad y alterando (alargando) los tiempos de trabajo. La construcción del modelo ayuda a resolver y explicar la aparente paradoja de la intensificación general del trabajo y el aumento de la plusvalía absoluta y relativa en tiempos de crisis económica y del empleo. El elemento que sustenta el modelo es la

posición dominante del empresario y el extremo desequilibrio de la relación salarial. Este factor acerca nuestro caso a las generales transformaciones del mundo del trabajo: las particularidades debidas a la unicidad del Polígono del Los Majuelos se insertan en unas transformaciones paradigmáticas globales.

Finalmente, en el Anexo se recogen los apuntes necesarios para el trabajo de campo y las transcripciones integrales de todas las entrevistas (en un caso se presenta un informe resumido).

Concluyendo, quiero agradecer a las personas que, de varias maneras, me han ayudado a llevar a cabo esta investigación. Tengo que admitir que poder dedicarme a esta Tesis ha sido la etapa (hasta ahora) más gratificante y estimulante de toda mi carrera profesional. En cada momento, ha sido un verdadero placer sentarse a leer, escribir, visitar las empresas y hablar con empleados y empresarios. Sin embargo, no hubiera sido posible realizar esta investigación sin el apoyo continuo, académico y humano de Jorge Rodríguez Guerra, el Director de la Tesis, al que va mi primer y más sincero “*grazie*”.

Al mismo tiempo, quiero agradecerle a las compañeras y compañeros del Departamento de Sociología de la ULL la hospitalidad y las sugerencias. Entre ellas destacan los preciosos consejos metodológicos de Juan Salvador León Santana.

Un reconocimiento especial también para el personal administrativo de la ULL con el que he tenido la suerte de trabajar a lo largo de estos años, en particular la Oficina de Relaciones Internacionales y la Sección de Calidad Académica y Servicios.

Dedicarse (durante alguna de las fases de elaboración de esta Tesis) a la investigación a tiempo completo, en momentos tan difíciles como los que estamos viviendo, ha sido posible gracias a las Becas de Investigación para Postgraduados de CajaCanarias, sin las cuales hubiera sido muy complicado terminar este trabajo.

La lejanía geográfica no ha debilitado el constante apoyo de mis padres a todas mis elecciones, ni ha podido con los consejos críticos e inteligentes de mi hermana.

Para terminar, recordar la paciencia y la motivación de Moreiba, que ha revisado el texto y me ha ayudado a limpiarlo (casi completamente) de mis obstinados “italianismos”.

Capítulo 1

Reestructuración neoliberal del capitalismo y transformaciones del trabajo

El objetivo de este primer capítulo es exponer y discutir el marco teórico a partir del cual se desarrolla la tesis. En este sentido, se analizará la aportación de algunos autores fundamentales que nos sirven para dibujar el marco conceptual del que nace la idea de la investigación. No se trata aquí de enumerar todas las referencias bibliográficas de este trabajo; tampoco de insertarlo en alguno de los enfoques teóricos del estudio del empleo. Al contrario, queremos simplemente evidenciar los confines teóricos dentro de los cuales nos movemos a lo largo de la tesis. Por un lado, queremos reflexionar, con la ayuda de acreditados estudios, sobre los macro-procesos socioeconómicos y políticos que son necesarios para situar las transformaciones del trabajo en nuestro caso de estudio. Por otro, proponer nuestra visión, fundamentada en la bibliografía estudiada y en nuestra propia investigación de campo, de que es lo que ha venido ocurriendo con las transformaciones del empleo en nuestro pequeño “polígono industrial”.

El estudio de las transformaciones del trabajo/empleo se estructura en un marco analítico sustentado por tres grandes pilares conceptuales, tres grandes conjuntos de ideas que generan, en nuestra interpretación, las hipótesis de este trabajo y que nos indican, al mismo tiempo, un camino a seguir en el estudio de caso:

1. la fase actual de la reestructuración permanente del capitalismo.
2. la flexibilidad del trabajo.
3. la reconfiguración del concepto de clase trabajadora.

Los tres puntos nos guían hacia una lectura de la relación salarial actual y se basan en la elaboración de grandes sociólogos occidentales. Si bien es verdad que estos autores no son todos especialistas en la sociología del trabajo, también es cierto que nos proponen conceptos claves y elementos de reflexión que nos han llevado a profundizar en temas y cuestiones concretas, a seguir en la búsqueda de bibliografía específica, a organizar y diseñar el trabajo de campo. En otras palabras, son los estudiosos cuya lectura ha puesto en marcha y guiado, siempre de forma problemática, toda la investigación. Este hecho no excluye, claro está, el estudio de la aportación de otros muchos investigadores y la reflexión sobre sus contribuciones. Solo queremos dejar constancia de cuáles han sido las vigas maestras de la elaboración de este trabajo. Nuestro estudio de la actual reestructuración del capitalismo tiene como trasfondo el imperecedero (aunque no por ello suficiente e irrefutable en todos sus puntos) análisis de este sistema socioeconómico realizado por Marx. A partir de este suelo analítico hemos seguido los hallazgos de un

conjunto de obras y autores, plurales (y en ocasiones contradictorios entre sí) en su perspectiva teórica y metodológica. Entre ellos cabe destacar el esencial libro de Polanyi¹, la importante obra de Piore y Sabel², la más reciente elaboración sobre el neoliberalismo de Harvey³, los análisis de Boltansky y Chiappello⁴ y, claramente, Castel⁵ y Durand⁶.

Sobre la cuestión concreta de la flexibilidad del trabajo, hemos elegido estudiar las teorías de Beck⁷ y de Sennett⁸, y, sobre todo, la elaboración realizada por Boyer⁹. El problema de la reconfiguración de las clases trabajadoras ha sido abordado con la ayuda de autores como Gallino¹⁰ y Antunes¹¹.

En realidad, a lo largo de la elaboración de esta tesis se han usado otros enfoques y planteamientos más específicos que hacen referencia a diferentes escuelas de la sociología económica y del trabajo que también tenemos que considerar como parte integrante del marco teórico. Por razones de claridad en la exposición hemos decidido incluir la bibliografía específica y su interpretación en la primera parte de cada uno de los capítulos en los que se presentan los resultados de la investigación empírica. Aquí, por tanto, nos limitamos a desarrollar un razonamiento general: citaremos y comentaremos los autores que nos han sugerido estos conceptos y que nos han ayudado a organizar su desarrollo.

Entre ellos incluimos tres libros imprescindibles del director de esta tesis¹². Cada uno de ellos ha representado un verdadero taller de herramientas teóricas para la interpretación

¹ Polanyi, K. (1989), *La gran transformación. Crítica del liberalismo económico*, Madrid, La Piqueta.

² Piore, M. Sabel, C. (1984), *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*, New York Basic Books.

³ Harvey, D. (2007), *Breve historia del Neoliberalismo*, Madrid, Akal.

⁴ Boltansky, L., Chiappello, E. (2002), *El nuevo espíritu del capitalismo*, Madrid, Akal.

⁵ Castel, R. (1997), *La metamorfosis de la cuestión social*, Barcelona, Paidós; y, Castel, R. (2010), *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.

⁶ Durand, J.P. (2011), *La cadena invisible. Flujo tenso y servidumbre voluntaria*, México DF, Fondo de Cultura Económica.

⁷ Beck, U. (1998), *La sociedad del riesgo*, Barcelona, Paidós.

⁸ Sennett, R. (2000), *La corrosión del carácter*, Barcelona, Anagrama.

⁹ Boyer, R. (1986), *La flexibilidad del trabajo en Europa*, Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

¹⁰ Gallino, L. (2012), *La lotta di classe dopo la lotta di classe* Bari, Editori Laterza

¹¹ Antunes, R. (2005), *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*, Buenos Aires, Herramienta.

¹² Rodríguez Guerra, J. (2013), *Orden liberal y malestar social. Trabajo asalariado, desigualdad social y pobreza*. Madrid, Talasa; Rodríguez Guerra, J. (2006), *La transformación de la sociedad salarial y la centralidad del trabajo*, Madrid, Talasa; Rodríguez Guerra, J. (2001), *Capitalismo flexible y Estado de Bienestar*, Granada Comares.

del caso de estudio, así como un mapa razonado, necesario para moverse en la inmensa bibliografía sobre las cuestiones relativas a las transformaciones del capitalismo y, más en particular, del trabajo/empleo.

1.1 Del fordismo al capitalismo flexible: crisis de acumulación y crisis de interpretación.

1.1.1 La reestructuración

Para explicar lo que entendemos por fase actual de la reestructuración del capitalismo consideramos algunos macro-procesos que han caracterizado las últimas tres décadas. No se trata de un detallado análisis histórico-económico del capitalismo en los países occidentales, sino de una propuesta interpretativa de los fenómenos actuales. En este sentido se asume que la condición de millones de trabajadores en el contexto europeo es comprensible sólo a través de una mirada histórica de la relaciones entre capital y trabajo (no solo las relaciones económicas, sino también las políticas y socioculturales) y de una interpretación de su desarrollo.

Con importantes matices y claramente desde posiciones distintas, prácticamente todos los que se han concentrado en el estudio del sistema económico y social están de acuerdo en un punto fundamental: la crisis del pacto keynesiano. Este compromiso entre capital y trabajo había regulado un periodo de crecimiento relativamente estable y sostenido, que podemos considerar de unos 20-25 años:

“Durante un periodo de veinte o veinticinco años el capitalismo logró aparentemente solucionar el problema de incompatibilidad entre la satisfacción de las necesidades de acumulación y las de legitimación así como el de la propia tensión entre capitalismo y democracia”¹³

El pacto keynesiano es una forma de regulación que ha apoyado el modelo de producción fordista¹⁴, solucionando inestabilidades y mistificando las características de

¹³Rodríguez Guerra, J. (2013), op. cit. p. 81

¹⁴ No es nuestro objeto aquí el estudio pormenorizado del fordismo. En todo caso, sirvan algunas referencias bibliográficas para su mejor comprensión: para la organización del trabajo y de la producción Coriat, B. (1982), *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en*

este sistema de producción: el sistema fordista se desarrolla gracias al pacto keynesiano. Al mismo tiempo también se desarrollan condiciones que con posterioridad pondrían en discusión el mismo modelo fordista de producción. La crisis del pacto keynesiano es un evento clave en la actual reestructuración del capitalismo. Arriesgándonos al entrar en una cuestión más debatida, entendemos la crisis del pacto keynesiano como parte de una crisis más general del modelo de acumulación:

“La crisis que comenzó en los años 70 creó, nuevamente, las condiciones para grandes transformaciones; nos introdujo gradualmente en nuevo orden social; relaciones de producción y estructuras de clase estaban en juego”¹⁵

No es posible identificar una fecha precisa del comienzo de la crisis del modelo de acumulación fordista/keynesiano. Se tiende a reconocer el shock petrolífero del 1973 como una fecha simbólica, que coincide con unos cambios bruscos en los indicadores macro económicos. Después de más de dos décadas de crecimiento sostenido en las economías desarrolladas la rentabilidad cae drásticamente acompañada de la estanflación, un fenómeno poco conocido históricamente hasta entonces.

Considerando las particularidades “nacionales” parece correcto extender la fecha simbólica de 1973, dilatándola a lo largo de toda la década de los '70, sin olvidar que el compromiso de clases había sido fuertemente debilitado por la explosión de la contestación juvenil y, en cierta medida, obrera de los últimos años 60. Además, justo en la segunda parte de esta década, los síntomas de la crisis económica (en particular la caída de la rentabilidad del sector manufacturero) se habían manifestado ya¹⁶.

De todas formas, la crisis del modelo de acumulación de la segunda posguerra mundial no alcanza simplemente el compromiso entre trabajadores, empresa y Estado, sino que también llega a cuestionar algunos de los principios básicos del fordismo. Parece correcto, por tanto, hablar de una *reestructuración* del sistema capitalista: no cambian los principios, pero sí cambian, relativamente, las formas, los tiempos y los espacios del capital y, por otro lado, su regulación.

masa, Madrid, S. XXI; para las cuestiones referidas a su dimensión macroeconómica y sociopolítica Aglietta, M. (1979), *Capitalismo, regulación y crisis*, Madrid, S. XXI. Finalmente, para una visión crítica y problematizadora del mismo concepto de “fordismo” nos parece interesante Castillo, J.J. (1994), “¿De qué postfordismo me hablas? Más sobre reorganización productiva y organización del trabajo”, *Sociología del Trabajo*, nº 21.

¹⁵Duménil, G., & Lévy, D. (2007), *Crisis y Salida de la Crisis: Orden y Desorden Neoliberales*, México, Fondo de Cultura Económica.

¹⁶Veáse la original interpretación de la crisis de Brenner en Brenner, R. (2009), *La economía de la turbulencia global*, Barcelona, Akal.

Esta reestructuración no ha sido rápida, ni lineal; han intervenido en curso de obra muchísimos elementos: económicos (por ejemplo el fin del sistema de tipos de cambio fijos y la financiarización de la economía), ideológicos (emergencia del neoliberalismo), sociales (movilizaciones, victorias y derrotas del movimiento obrero), políticas (el hundimiento de la Unión Soviética) y tecnológicas (Nuevas Tecnologías de la Información).

1.1.2 Las interpretaciones

Hemos hablado de varios procesos, que podían dificultar la lectura. Así ha sido¹⁷. La sociología occidental se ha refugiado en el “post” para definir el periodo que sigue a la crisis del fordismo. Postfordista, postmoderno, postindustrial etc. Al consolidarse la reestructuración, el “post” ha evolucionado a veces, recogiendo fragmentos ideológicos de varias procedencias, en “fin”: del trabajo¹⁸, de los trabajadores¹⁹, de las ideologías²⁰, de la historia²¹.

En la búsqueda de nuevas claves de lectura, otra operación ha sido el intento unificador de recoger los cambios del capitalismo y sus consecuencias sociales bajo el concepto “neutral” de *globalización*²². Si antes había confusión interpretativa, ahora la hay aún más. Las mismas categorías de análisis, las etiquetas, las palabras que las nombran, expresan por un lado la carga ideológica y por el otro una cierta incapacidad de análisis. Como recuerda Sennett²³, parece que en estos tiempos no estaríamos viviendo en un sistema capitalista sino en un *sistema de libre empresa*.

Sin negar la dificultad del análisis de las transformaciones ocurridas en el sistema capitalista y en el mundo del trabajo en los últimos 30 años, se intenta rechazar estos tres planteamientos ideológicamente muy marcados. El primero, el de los “post”, por

¹⁷ En realidad muchas de las teorías que a partir de los años 70 han querido explicar las transformaciones del capitalismo y, más en particular, del trabajo han sido influenciadas por el auge de la doctrina neoliberal, que ha literalmente invadido las universidades y los centros de producción del conocimiento

¹⁸ Rifkin, J. (1996), *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*, Barcelona, Paidós.

¹⁹ Gorz, A. (1980), *Adiós al proletariado. (Más allá del socialismo)* Madrid, El viejo topo.

²⁰ Bell, D. (1961), *El fin de las ideologías*, Madrid, Tecnos.

²¹ Fukuyama, F. (1992), *El fin de la historia y el último hombre*. Barcelona, Planeta.

²² La literatura que ensalza la globalización es inabarcable. Un análisis sencillo pero que al mismo tiempo contempla la complejidad del fenómeno de la globalización se encuentra en Zolo, D.(2006), *Globalización. Un mapa de los problemas*, Bilbao, Mensajero. Con todo, una referencia que nos parece obligada en su estudio es la de Sassen, S. (2007), *Una sociología de la globalización*, Buenos Aires/Madrid, Katz.

²³ Sennett, R. (2000), op. cit.

insuficiencia y debilidad explicativa. El segundo, el de los “fines”, por la imposibilidad de sostenerlos empíricamente. El tercero, el que reconduce todo a una impersonal globalización, por *naturalizar* lo que no es otra cosa que un fenómeno social histórico. En todo esto se intentará llamar a los procesos y a los sujetos sociales con el nombre que parece más pertinente en clave explicativa.

Es más, el intento es justo reconocer cómo y en qué sentido el capitalismo se ha reestructurado y ha cambiado y, en este marco, investigar algunas categorías de análisis y algunos procesos particulares. Como he dicho, la reestructuración ha cambiado el sistema capitalista, sin corromper sus lógicas fundamentales, pero sí introduciendo en la totalidad de los países occidentales una nueva regulación.

1.1.3 La propuesta de lectura

La recomposición de un marco interpretativo de la reestructuración del capitalismo en este contexto no es nada fácil. Sin embargo, proponemos una clave de lectura a través de tres elementos:

a) La recuperación, como categoría de comprensión, de la lucha de fuerzas sociales contrapuestas (clases, géneros, etnias,...) como uno de los motores del movimiento del sistema capitalista.

b) El papel jugado por el modelo de regulación neoliberal en la reestructuración.

c) La permanencia de la centralidad del trabajo en todo el proceso de ajuste del sistema.

a) La lectura de las transformaciones del capitalismo en los últimos 30 años tiene que ser interpretada como el resultado inestable de las luchas y alianzas entre fuerzas, internamente heterogéneas y con límites cambiantes, más o menos organizadas y contrapuestas. Estas luchas orientan una tercera fuerza, objetivo/sistémica, que es la que conduce a la transformación.

Dando un paso atrás se puede ver cómo el compromiso keynesiano nace de una convergencia. Éste se puede entender por tanto como la salida de una crisis y del encauzamiento del conflicto entre las fuerzas principales (capital y trabajo) mediante la

lenta y trabajosa construcción social de un equilibrio frágil pero estabilizador del modelo fordista. Este se construye a partir de una cierta *convergencia* de intereses de sus segmentos más dinámicos²⁴.

Por el contrario, el ingreso en la nueva configuración del capitalismo se basa en críticas comunes (y distintas) al modelo fordista por parte del capital y del trabajo, pero con intensa *divergencia* de intereses entre las fuerzas en liza, una divergencia que produce un conflicto muy duro.

Por este motivo, los procesos que se van a analizar se insertan en la complejidad de las luchas políticas de las últimas décadas. Para mantener la dimensión y la riqueza de esta complejidad se tiene que desarrollar una mirada *ambivalente* que se refiere a la contradictoriedad particular del despliegue del sistema capitalista. Desde esta óptica, los procesos adquieren un doble sentido: por un lado se mueven hacia los grandes objetivos (que en cierta medida coinciden con la propia lógica inherente de este sistema socioeconómico) de la clase que tiene la hegemonía. Por el otro lado, tienen efectos en las clases trabajadoras y además pueden ser (contra) utilizados por ellas para conseguir sus intereses²⁵.

Un ejemplo banal de este planteamiento teórico-interpretativo. El desarrollo del fordismo y su consolidación en el pacto keynesiano se mueven hacia los objetivos de acumulación de capital y se manifiestan en los principios organizativos de la clase dominante. Pero al mismo tiempo permiten el desarrollo de una clase obrera cada vez más homogénea y organizada colectivamente que usa los mismos procesos autónomamente con objetivos propios que con frecuencia son contradictorios con los de la clase social hegemónica. En este sentido, podemos entender el movimiento obrero y sus logros como uno de los agentes productores de la misma crisis de los años 70. En esos momentos ya se manifiesta²⁶ por parte de los trabajadores un rechazo del modelo fordista. Este se expresa de varias formas y se concentra en la rutina y monotonía, la falta de autonomía en el trabajo, los ritmos, la descualificación. Este malestar sale de la fábrica y se generaliza en sectores de la pequeña burguesía urbana (empleados, por ejemplo, en la administración pública) y, en general, en los “*white collars*”. Tiene que ser entendido como rechazo de la condición de la parte mecanizada y proletarizada de

²⁴ Rodríguez Guerra, J. (2001), op. cit.

²⁵ Borio, G., Pozzi, F., Roggero, G. (2002), *Futuro anteriore. Dai “Quaderni rossi” ai movimenti globali: ricchezze e limiti dell’operaiismo italiano*, Roma, Derive Approdi.

²⁶ Crouch, C. y Pizzorno, A. (comps.), (1989), *El resurgimiento del conflicto de clases en Europa Occidental*, Madrid, MTSS.

un sistema, de una maquinaria, que te acompaña de la cuna a la tumba. Se trata pues de una crítica vigorosa al tipo de capitalismo (el fordista) que está en la base del pacto keynesiano. Esta ambivalencia en la interpretación de los procesos es un elemento central en el análisis de los cambios del capitalismo.

b) Si queremos entrar a fondo en la comprensión de los últimos 30 años (que es lo que nos interesa para delimitar el marco teórico de esta tesis) tenemos que considerar un fenómeno fundamental: la emergencia y triunfo del neoliberalismo²⁷. El pensamiento neoliberal ha entrado en el debate político a lo largo de los años 70 como una posible solución a la crisis del modelo de acumulación fordista. Se ha hecho hegemónico en el mundo académico y de los grandes medios de comunicación y ha orientado, a partir de Thatcher y Reagan, la acción política de los gobiernos de las “democracias occidentales” y, podría afirmarse, que de todo el orbe (aunque con diferencias²⁸ en el grado, el alcance, el tempo y la intensidad de su aplicación). De teoría económica minoritaria pasa a hacerse *programa político universal* (y, en cierta medida, cumplido) en el curso de los últimos 25 años²⁹.

En el plano teórico, el neoliberalismo se basa en los principios del liberalismo clásico y, en el fondo, está movido por la idea utópica de la construcción de una *sociedad de mercado*³⁰. Si bien las teorías neoliberales nacen con el grupo “The Mont Pelerin Society” en 1947, alrededor de la figura del filósofo político austriaco Friedrich Von Hayek, es más evidente el hilo que une la lógica del liberalismo de finales de siglo XIX con el pensamiento de Milton Friedman y sus Chicago Boys.

Aunque la doctrina neoliberal desarrolle un discurso básicamente económico, su alcance es total y llega a replantear conceptos como libertad, individuo y justicia social. Sin entrar en un análisis detallado de la teoría, es útil resumir el neoliberalismo como doctrina político-económica que mezcla elementos del liberalismo clásico como la

²⁷ Harvey, D. (2007), *Breve historia del neoliberalismo*, op. cit.

²⁸ Puede hablarse de “variedades de neoliberalismo”. Las políticas neoliberales se introducen en contextos sociales e institucionales concretos que han ido configurándose a lo largo del tiempo mediante las prácticas resultantes de los acuerdos y desacuerdos de los actores sociales. Peck, J. (2004), “Geography and public policy: constructions of neoliberalism”, *Progress in Human Geography*, nº 28.

²⁹ Anderson, P. “Historia y lecciones del neoliberalismo” en François Houtart y François Polet (coords.) (2001), *El otro Davos. Globalización de resistencias y de luchas*, México, Plaza y Valdés Editores

³⁰ Rosanvallon, P. (2006), *El capitalismo utópico*, Buenos Aires, Nueva Visión.

obsesión por el mercado y la libertad individual, con principio de la doctrina conservadora (por ejemplo un gobierno fuerte y una sociedad disciplinada)³¹.

La teoría neoliberal y sobre todo su programa político se deben interpretar como el esqueleto de la ya famosa globalización, que algunos autores atentos³² acompañan con el adjetivo *neoliberal*. Solo bajo esta óptica podemos liberar el campo de las ambiguas visiones *naturalistas* de la globalización:

“La globalización neoliberal no es un fenómeno natural independiente de la voluntad humana e inexorable en su desarrollo. Es un proceso social promovido, orientado y dirigido no a la solución de los problemas socioeconómicos de las mayorías sociales, sino, al contrario, a revertir el modo de regulación keynesiano que ya no solo no era capaz de satisfacer los intereses de las élites dominantes, sino que, a su entender les había hecho perder poder político y económico al haber afectado la base insustituible de éste en la sociedad capitalista: la rentabilidad del capital.”³³

En la interpretación del neoliberalismo es brillante el estudio de Harvey³⁴. En primer lugar el autor inglés se plantea una pregunta que, en su simplicidad, no es tan común como pueda parecer: ¿por qué el giro neoliberal?:

“A finales de la década de 1960 el liberalismo embridado comenzó a desmoronarse, tanto a escala internacional como dentro de las economías domésticas. En todas partes se hacen evidentes los signos de una grave crisis de acumulación de capital...esto planteaba por doquier una grave amenaza *política* a las élites económicas y a las clases dominantes... pero más allá de esto, ahora se comenzaba a palpar la amenaza *económica* a la posición de las clases y de las élites dominantes”.³⁵

Como se ve, esta repuesta considera la crisis de acumulación conjuntamente con la crisis de poder de las élites económicas y la amenaza de su posición. Pero la interpretación de Harvey ayuda sobre todo a explicar el *sentido* de la reestructuración del capitalismo. Además de una crisis económica, el sistema capitalista tiene que resolver un grave problema de poder en las relaciones de fuerza entre las clases, en parte objetivamente creado por el pacto keynesiano y en parte subjetivamente alcanzado por las luchas del “movimiento obrero” entendido en todas sus articulaciones.

³¹ Rodríguez Guerra, J. (2001), op. cit.

³² Por ejemplo: Pianta, M. (2001), *Globalizzazione dal basso. Economia mondiale e movimenti sociali*. Roma, Manifestolibri

³³ Rodríguez Guerra, J. (2013), op. cit. p.99

³⁴ Harvey, D. (2007), op. cit.

³⁵ *Ibidem*, p.18-20

El neoliberalismo, por lo tanto, es considerado como *proyecto para la restauración del poder de clase*.

“ la neoliberalización puede ser interpretada bien como un proyecto *utópico* con la finalidad de realizar un diseño teórico para la reorganización del capitalismo internacional , o bien como un proyecto *político* para restablecer las condiciones para la acumulación de capital y restaurar el poder de las élites económicas...la neoliberalización no ha sido muy efectiva a la hora de revitalizar la acumulación global de capital pero ha logrado de manera muy satisfactoria restaurar o, en algunos casos (como Rusia y China) crear el poder de una élite económica”³⁶

En la clave de lectura tripartita y ambivalente que propone esta investigación, el planteamiento de Harvey es muy importante para comprender las necesidades de la clase dominante. Este planteamiento considera directamente el objetivo de la salida del pacto keynesiano por parte de las élites económicas.

La doctrina neoliberal se ha transformado gradualmente en un verdadero programa político que responde al proyecto de restauración del poder del capital y que prevé reformas económicas estructurales profundas. El conjunto de las políticas que se han experimentado a partir del 1973 se pueden agrupar bajo el nombre de *Consenso de Washington*³⁷ (o Programas de Ajuste Estructural). Las líneas establecidas por el Consenso de Washington han orientado, a lo largo de más de 30 años, la acción de la mayoría de los gobiernos mundiales³⁸. Su alcance ha sido *global*, llegando a influenciar claramente el proceso de unificación europea.

De manera esquemática, los puntos que definen este programa político son:

a -Una general remercantilización de la actividad económica y social: de la privatización de servicios públicos, al reforzamiento de los derechos de propiedad y, sobre todo, a la desregulación de los mercados financieros y del trabajo.

³⁶ *Ibidem*, p.24-26

³⁷ Williamson, J. (1990), “Ten Areas for Policy Reform”, en *The Progress of Policy Reform in Latin America*, Washington, Institute for International Economics.

³⁸ Hay que precisar que el programa político neoliberal (Consenso de Washington) se ha llevado a cabo de manera desigual en el espacio geográfico, así como en el tiempo. En un primer momento, que va del Golpe de Pinochet a los primeros 90, las políticas del Consenso de Washington se han experimentado de manera brutal en América Latina y África. Al mismo tiempo Reagan y sobre todo, Thatcher aplicaban decididas reformas en EEUU y UK. En un segundo momento el programa político neoliberal ha alcanzado los países del este europeo. Progresivamente y moderadamente las directrices neoliberales han entrado en los países de Europa Occidental, siendo el eje de la integración regional. En los últimos años las ideas del Consenso de Washington se han propuesto como la salida de la crisis para los “PIIGS”.

b- La apertura de espacio de circulación para el comercio a través de la eliminación de barreras y aranceles, pero también de una inversión infraestructural orientada a la reducción de espacios y tiempos.

c- Una política económica marcada por el mantenimiento de la disciplina fiscal, por la contención de la inflación y por una tributación escasamente progresiva y dominada por los impuestos indirectos.

Sin embargo, hay que insistir en el hecho de que el capitalismo efectivamente se reestructura en su organización. El modelo de producción fordista es insuficiente para garantizar la acumulación de capital y ha llegado a ser contraproducente en el campo de las relaciones de fuerzas entre las clases. Tenemos que referirnos en este caso a la fuerza objetiva/sistémica capaz de una continua transformación a través de la *innovación*. En este sentido, es fundamental subrayar la capacidad del sistema de innovarse recogiendo los empujes del cambio que no vienen solamente de la clase hegemónica, sino también de las clases trabajadoras. Por tanto, la neoliberalización se inserta en un proceso más amplio de innovación productiva y sistémica y al mismo tiempo actúa como guía de esta transformación. Por ejemplo, tomamos uno de los puntos centrales del proyecto neoliberal: el ataque al poder sindical³⁹. Éste se lleva a cabo a través de un conjunto de medidas ideológicas, políticas-económicas y jurídicas. Pero estas medidas se insertan en una reestructuración-innovación productiva que, además de apoyarse en ella, la reorientan.

c) En este contexto se reafirma la centralidad del trabajo en la organización (y en la comprensión) de la sociedad: las transformaciones en el capitalismo no conllevan ni desaparición del empleo, ni pérdida de importancia social del trabajo. Hay varias razones para pensar que, al contrario, el trabajo aumenta su relevancia social.⁴⁰ El trabajo no parece acabarse y, no obstante la crisis sistémica actual, no se pueden apreciar tendencias hacia su disminución a nivel global.⁴¹ Todavía más importante es constatar cómo las transformaciones de la sociedad del pacto keynesiano y las

³⁹Rodríguez Guerra, J. (2001), op. cit.

⁴⁰ Rodríguez Guerra, J. (2006), op.cit. . Véase también Antunes, R. (1999), *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y rol central del mundo del trabajo*, Buenos Aires, Antídoto; y Neffa, J.C., (2003), *El trabajo humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece*, Buenos Aires, Lumen Humanitas.

⁴¹ Cfr. Rodríguez guerra, J. (2006), Capítulo 2, op. cit.

reestructuraciones del capitalismo fordista no cuestionan ni siquiera la *centralidad* material del trabajo “...al revés, si atendemos al significado material de esos cambios, [el trabajo] se ha vuelto más central que nunca antes: los ciudadanos en particular y la sociedad en general siguen asignando un valor primordial en la conformación de las vidas individuales y de la vida social”⁴². En una sociedad remercantilizada donde el Estado del Bienestar se debilita, el empleo vuelve a ser elemento clave para el conjunto del bienestar social. Es más, el ingreso de lógicas mercantiles en sectores “sociales”⁴³ ha convertido en empleo actividades que antes no lo eran.

Además, el trabajo sigue siendo fuente de valor económico: la reorganización capitalista simplemente ha aumentado la extracción de plusvalía absoluta (alargamiento formal y, sobre todo, “informal” de la jornada laboral) y relativa (incremento, aunque bajo, de la productividad alcanzado con las Nuevas Tecnologías de la Información y con nuevas formas de organización).

El trabajo, por tanto, mantiene la función central e insustituible de medio de obtención de los recursos materiales necesarios para la vida y también representa una fuente (seguramente no la única) de identidad personal.

Si esta función, económico-material del trabajo, es evidente no se puede negar que las décadas neoliberales y las transformaciones del capitalismo ha debilitado la posición del trabajo en relación al capital. Esto, de alguna manera, lo ha hecho más invisible socialmente. Pero sería un grave error confundir el fin de un modo de regulación del capitalismo (el keynesiano) y la reestructuración productiva con el fin del trabajo o su pérdida de relevancia económica y social. Las transformaciones en la relación salarial, debidas tanto al fracaso del pacto keynesiano (y al relativo éxito del programa político neoliberal) como a los cambios en el modelo productivo, sugieren un cambio de las relaciones de fuerzas entre capital y trabajo y no la desaparición de una de las dos fuerzas.

El paradigma del trabajo y sus valores han perdido resonancia y visibilidad gradualmente, dejando espacio a los valores empresariales. De la Garza explica este trasvase de manera clara:

⁴² Rodríguez Guerra, J. (2006), op cit, p. 135

⁴³ Se piense, por ejemplo, al ámbito de las actividades delegadas a las familias (las mujeres no incorporadas en el mercado del trabajo) o al Estado de Bienestar.

“La declinación del trabajo es sobre todo por la marginación de los trabajadores y sus organizaciones; es una crisis de deslegitimación. Su pérdida de centralidad no la ha substituido la simple fragmentación posmoderna sino otra centralidad: la del capital y la del empresario como sujeto.”⁴⁴

Así, en los años del neoliberalismo, mientras los trabajadores perdían terreno (salario, derechos, poder político) frente al capital y se llevaba a cabo lo que hemos llamado, con Harvey, el proyecto de restauración del poder de las élites económicas, el trabajo se hacía cada vez más invisible⁴⁵. Se declaraba su muerte.

Reafirmar su centralidad quiere decir, por tanto, interés académico y científico por las transformaciones del trabajo. Reafirmar su importancia en el capitalismo flexible es estudiar, en primer lugar, su metamorfosis y las consecuencias de ésta: la “nueva cuestión social” en las palabras de Castel⁴⁶.

1.1.4 Fragmentos de la innovación. Capitalismo flexible y nueva regulación

Reconstruir exhaustivamente las características del capitalismo flexible no es la prioridad de esta investigación. Además estamos hablando de tendencias múltiples y absolutamente no unívocas de reorganización productiva. Sin embargo, parece útil recoger la contribución de algunos autores, para dibujar un marco que nos permita enmarcar las transformaciones del trabajo.

Teniendo presentes los objetivos de la clase dominante de restauración de su poder y los cambios sistémicos parece apropiado hablar de un nuevo *capitalismo flexible*, que transforma, en cierta medida, el capitalismo fordista. Hemos elegido el adjetivo flexible⁴⁷ porque expresa no solo versatilidad y capacidad adaptativa sino también la ambigüedad y la conflictividad que describe las características del nuevo modelo de acumulación.

La reestructuración flexible no cancela de un día a otro los principios del fordismo (al contrario, algunos estudiosos han hablado de *híper-fordismo*⁴⁸) pero los actualiza y los moderniza añadiendo nuevas culturas productivas, empresariales, nuevos elementos

⁴⁴ De la Garza, E. y Neffa, J.C. (2001), *El futuro del Trabajo. El Trabajo del futuro*. Buenos Aires, CLACSO

⁴⁵ Castillo, J.J. (1998), *A la búsqueda del trabajo perdido*, Madrid, Tecnos.

⁴⁶ Castel, R. (1997), op. cit.

⁴⁷ Volveremos sobre esta intrincada problemática a lo largo de la Tesis

⁴⁸ Borio, G., Pozzi, F., Roggero, G. (2002), op. cit.

organizativos y nuevas tecnologías. Al mismo tiempo cabe señalar que hablamos de organización flexible del capitalismo como de una tendencia dominante: junto a sectores particularmente innovadores nos encontramos con tejidos productivos conservadores, que proponen características fordistas o hasta pre-fordistas.

En este panorama adquieren también importancia las diferencias geográficas (a escala planetaria) y sectoriales.

El capitalismo flexible como modelo de acumulación se desarrolla *en el* neoliberalismo: (hasta hoy) ha necesitado el neoliberalismo justo como el fordismo había necesitado el pacto keynesiano. El neoliberalismo es la doctrina económica, social, filosófica que apoya y regula el capitalismo flexible. Es una nueva regulación del sistema, una *re-regulación*⁴⁹.

En general, sean cuales sean las interpretaciones de la reestructuración, hay un cierto acuerdo en que el enemigo principal que hay que combatir es la “rigidez”. La organización fordista de la producción es “demasiado rígida” y la reestructuración va, por lo tanto, en el sentido contrario: el sentido de la *flexibilidad*.

Ahora el problema es asumir que la expresión “alcanzar la flexibilidad” es muy general; puede significar, sobre todo si lo aplicamos al mundo de la producción, una multiplicidad de soluciones. En primer lugar, se puede considerar una división en tres “tipos” de flexibilidad: de la organización empresarial, de la maquinaria y de la fuerza de trabajo. Se trata de una clasificación conceptual y teórica ya que las tres flexibilidades están, en la realidad, interrelacionadas. De todas formas, es importante subrayar como, con la meta de la flexibilidad, se han producido distintas *estrategias de flexibilización*⁵⁰, que no solo enlazan los tres tipos de flexibilidad en combinaciones diferentes, sino que también varían en la dimensión espacial y social.

Considerando la organización de la producción, Piore y Sabel⁵¹ han hablado de especialización flexible, aludiendo a la insuficiencia de la producción en serie y estudiando el funcionamiento de la pequeña y mediana empresa, en particular en los distritos industriales. La organización de los distritos industriales, aunque presente en

⁴⁹ Rodríguez Guerra, J. (2013), op. cit.

⁵⁰ Boyer, R. (dir.), (1986), *La flexibilidad del trabajo en Europa*, Madrid, MTSS.; Castells, M. y Esping-Andersen, G (1999) *La transformación del trabajo*, Barcelona, La factoría cultural.

⁵¹ Piore, M. y Sabel, C. (1984), *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*, New York Basic Books.

los años dorados de la producción fordista, adquiere importancia como una solución posible a la crisis del fordismo, debido a los recursos de elasticidad productiva y de innovación. Además, representa un ejemplo de relaciones industriales relativamente poco conflictivas⁵².

Lo que se pone en discusión es, sobre todo, la integración vertical de la gran empresa que resulta inadecuada para responder a la inestabilidad del “mercado”. En general se asiste a una *des-verticalización* de la organización empresarial y a una *externalización* de varios sectores de la producción. Consecuentemente, aumentan las interconexiones entre empresas con niveles variados de dependencia/autoridad entre ellas: de las relaciones de sub-proveedores a las alianzas estratégicas.

Castells, analizando las tendencias variadas de las nuevas formas organizativas, indica en la *red* el común denominador de los cambios:

“la experiencia histórica reciente ha proporcionado algunas respuestas sobre las nuevas formas organizativas de la economía informacional. A través de dispositivos organizativos diferentes y mediante expresiones culturales diversas, todas se basan en redes. Las redes son el elemento fundamental del que están y estarán hechas las nuevas organizaciones”⁵³

La organización en red caracteriza, según este autor, la actividad industrial global y se manifiesta en 5 tipos de redes: de proveedores, de productores, de clientes, las coaliciones de normalización y las redes de cooperación tecnológica.

Castells reconoce en la empresa red la forma organizativa del nuevo capitalismo, que define “informacional”. La empresa red sería entonces “aquella forma específica de empresa cuyo sistema de medios está constituido por la intersección de segmentos autónomos de sistema de fines”⁵⁴. La empresa red como institución del nuevo capitalismo funciona sobre todo porque es flexible, porque produce innovación y porque permite configuraciones empresariales diferentes en el tiempo y en el espacio (la conocida geometría variable).

Ahora bien, la aceptación de la empresa red como institución del capitalismo flexible, presupone algunas puntualizaciones, todas relacionadas con el concepto de des-

⁵² Becattini, G. (2000), *Il distretto industriale*, Torino, Rosenberg e Sallier; Bagnasco, A. (1977), *Tre Italie: la problematica territoriale dello sviluppo italiano*, Bologna, Il Mulino.

⁵³ Castells, M. (1996), *La era de la información: economía, sociedad, cultura*, Madrid, Alianza, p. 196

⁵⁴ *Ibidem*, p.199

verticalización⁵⁵. La organización en red en algunos casos puede ser simplemente una nueva tendencia de gestión, interior a la empresa, donde las relaciones de poder vertical no desaparecen sino se reconfiguran/optimizan. También en presencia de externalización de segmentos de la producción o hasta de alianzas estratégicas entre empresas, resulta difícil describir la situación como horizontal. El concepto de red, cuya importancia ha sido seguramente amplificada por la evolución de las nuevas tecnologías de la información, adquiere a veces una connotación engañosa, por lo menos en dos sentidos. En primer lugar, oculta la dimensión del poder entre los sujetos en red: esta representación conceptual tiende a expresar más directamente una relación entre pares (horizontal/democrática) que en la realidad se observa muy pocas veces. En segundo lugar, hay que recordar que la red puede ser al mismo tiempo un medio de exclusión para todos los que están fuera de esta.

Resulta imposible hablar de la reorganización empresarial sin considerar el aspecto espacial (global). Otra vez tenemos que cruzarnos con el concepto de globalización. Los teóricos de las tesis “globalistas” explican esta nueva reorganización espacial no sólo como una intensificación de las relaciones económicas internacionales, sino como un aumento de la tasa de interdependencia, integración y apertura⁵⁶. La nueva economía sería por tanto “global”, en el sentido que funcionaría como una unidad en tiempo real y a escala planetaria⁵⁷. Tal vez habría que cuestionar más la novedad absoluta de este fenómeno, pero es cierto que asistimos a un incremento de su intensidad en las décadas de la reestructuración del capitalismo. Gereffý, Humphrey y Sturgeon han hablado de cadenas globales de valor (global value chains) para describir el proceso de producción de bienes y de creación del valor en su nueva dimensión espacial⁵⁸.

El nuevo capitalismo se reestructura también gracias a una nueva relación con el espacio global y a la reducción de los tiempos, obtenida con nuevas infraestructuras de comunicación y transporte. Aunque esto no significa la desaparición de la dimensión

⁵⁵ Harrison, B. (1997), *La empresa que viene. La evolución del poder empresarial en la era de la flexibilidad*, Barcelona, Paidós.

⁵⁶ Zolo, D.(2006), op. cit.

⁵⁷ Castells, M. (1996) Op. Cit.

⁵⁸ Gereffý, G; Humphrey, J; Sturgeon, T. (2005), “The governance of global values chains”, *Review of International Political Economy*, 12. Véase también Bair, J. (2005), “Global Capitalism and Commodity Chains: Looking Back, Going Forward”, *Competition & Change*, vol. 9 (2); y Feenstra, R. (1998), “Integration of Trade and Disintegration of production in the Global Economy”, *The Journal of Economics Perspectives*, vol. 12 (4).

nacional y aún menos del estado-nación, sí indica una acentuación de la escala espacial global.

La interpretación más interesante de este fenómeno es la que opone al concepto de “deslocalización” el de *reubicación espacial del capital* para subrayar que la nueva organización espacial del capitalismo tiene lugares físicos y reales de la producción. La importancia de la nueva reubicación espacial es fundamental muchas veces para alcanzar la flexibilidad productiva: por un lado la producción se muda al lugar donde puede encontrar más flexibilidad, por el otro, la sola amenaza de la mudanza es un arma en la mano de los estrategas de la reestructuración⁵⁹.

Además de la reubicación espacial se observa, principalmente en Europa, una reubicación sectorial del capital. Este fenómeno es más conocido como *terciarización* de la economía y alude a la transformación del capitalismo occidental en base al sector de ocupación de la fuerza de trabajo. Siguiendo la clasificación clásica de los ocupados en agricultura, industria y servicios, se habla de una sociedad “post-industrial” para describir la disminución continua de los trabajadores en la industria y el crecimiento del sector servicios (alrededor del 70% de los ocupados en Europa). Uno de los problemas es sin duda la definición de la categoría de servicios en términos nuevos y más precisos, ya que si una categoría, tan heterogénea que es considerada como considerada residual, representa el 70% de los trabajadores, probablemente hay un problema de clasificación. Ahora bien, sería un error considerar el sector industrial como una herencia del fordismo en contraposición con el sector servicios como el sector típico del capitalismo flexible. Hemos notado como la búsqueda de flexibilidad está reorganizando, con trayectorias diferentes, la producción industrial. Igualmente observamos que en los servicios públicos en Europa encontramos probablemente la estructuración más rígida y vertical en cuanto a la organización de la fuerza de trabajo. Además, hay que subrayar que el desarrollo de los servicios a la producción se explica por la misma externalización de muchas actividades que se encontraban en el interior de la gran empresa fordista y por el crecimiento de la complejidad en los sistemas productivos y comerciales.

⁵⁹ Rodríguez Guerra, J. (2009), “Reubicación espacial, sectorial y social del capital y movimiento obrero”, *Revista Latinoamericana de estudios del trabajo (RELET)*, 23.

El último elemento que queremos citar es el proceso de financiarización de la economía que se observa en los años de la reestructuración flexible del capitalismo. Ya que la desregulación de los mercados financieros es uno de los pilares del programa del Consenso de Washington, la conexión entre la teoría neoliberal y el crecimiento estelar del mundo de las finanzas es más que evidente.

Las dimensiones del fenómeno son cuantitativamente abrumadoras. Para tener una idea general de la amplitud de la financiarización de la economía debe tenerse en cuenta que en el PIB mundial anual actual (2010), la riqueza real creada, se estima en alrededor de 45 billones de euros, mientras que los capitales que se han movido anualmente en el mismo periodo ascienden a 3450 billones de euros⁶⁰.

El estudio de Duménil y Lévy toma en consideración los principales aspectos del problema, analizando los datos de crecimiento de los diferentes agentes del mundo financiero: sociedades financieras, fondos, hogares y sociedades no financieras. La conclusión es que, si bien existen ambigüedades y características particulares (por ejemplo predominan la transferencia de patrimonios hacia los inversores institucionales y la creación de redes financieras interempresariales) la financiarización no es un mito, sino una realidad, “las finanzas impusieron su ley o, de modo más preciso la impusieron nuevamente al cabo de un periodo de relativa declinación”⁶¹

Por otro lado, Aglietta prefiere hablar de globalización financiera, subrayando el alcance global de la financiarización y su impacto sobre el nuevo capitalismo:

“Desde hace un cuarto de siglo, el capitalismo ha cambiado mucho en los países desarrollados. Las finanzas han sido un vector decisivo de estos cambios desde la desaparición del sistema de Bretton Woods y la gran inflación de la década del setenta... Este nuevo régimen financiero está profundamente anclado en las estructuras económicas contemporáneas. Si la inestabilidad que le es inherente no provoca una catástrofe global, ha llegado para quedarse, pues las fuerzas determinantes que le han dado origen se enraizan en una evolución sociodemográfica de largo alcance”.⁶²

Además de las dimensiones cuantitativas y sus estrechas relaciones con el capitalismo flexible es innegable la posición dominante de los grandes inversores, su capacidad de influencia sobre los sistemas políticos y su impacto sobre la transformación de la democracia liberal. En este sentido, se puede apreciar una semi-legitimación del poder y

⁶⁰ Ramonet, I (2011), “La gran regresión” en *Le Monde Diplomatique*, 194

⁶¹ Duménil, G., & Lévy, D. (2007), *Crisis y Salida de la Crisis: Orden y Desorden Neoliberales*, México, Fondo de Cultura Económica. P. 161

⁶² Aglietta, M (2000), “La globalización financiera”, *Finanzas, Inversión y Crecimiento*, n 59, p. 7-21

la influencia de las finanzas: los tristemente famosos “mercados” que evalúan continuamente las políticas económicas y sociales de los estados (y que son muchas veces evocados como los que requieren las reformas) no son otra cosa que un “conjunto de bancos de inversión, compañías de seguros, fondos de pensión y fondos especulativos (hedge funds) que compran y venden esencialmente cuatro tipos de activos: divisas, acciones, bonos de los Estados y productos derivados.”⁶³

Especialización flexible, des-verticalización y externalización, empresa red, reubicación espacial a escala global, terciarización y financiarización, representan sólo unos pocos fragmentos interpretativos de la nueva situación. Otros fenómenos que no hemos citado (como la innovación tecnológica y los cambios en el contexto político internacional) también tienen su relevancia en esta nueva etapa del capitalismo, que hemos llamado flexible.

La sistemática búsqueda de conexiones entre todos estos elementos, una interpretación general y coherente de la nueva situación sería una tarea demasiado pretenciosa para esta tesis. Aquí queremos concentrarnos en la dimensión de la flexibilidad de la fuerza de trabajo. Sin embargo, el estudio del trabajo no puede prescindir de un marco mínimo aunque fragmentado, que hemos intentado describir.

Así que antes de adentrarnos en el estudio de las teorías de la flexibilidad del trabajo solo aplicamos, brevemente, nuestros tres pilares interpretativos (las tres fuerzas – burguesías, clases trabajadoras y lógica sistema del capitalismo-, la regulación neoliberal y la centralidad del trabajo) a este mosaico de innovaciones en la reestructuración del capitalismo.

Los procesos que hemos comentado nacen de la superposición, de la acción conjunta, de la fuerza objetiva-sistémica y de los intereses de la clase dominante. Por un lado, el sistema económico, por su mismo desarrollo y por el avance de las fuerzas productivas, necesita reestructurarse y, por el otro, una de las dos grandes fuerzas subjetivas (los sectores hegemónicos de las clases dominantes) ve amenazado su poder y programa un regreso a una situación más favorable. Así, la reestructuración del capitalismo se re-configura según los principios propulsados por la clase social hegemónica. La re-regulación neoliberal, como vimos, se mueve hacia la utopía de una “sociedad de

⁶³ Ramonet, I. (2011), op. cit.

mercado”. Finalmente, la otra fuerza subjetiva, la clase trabajadora, no ha desaparecido ni es pasiva en este proceso y, al contrario, sigue manteniendo una posición central en la comprensión de la situación. El estatus de fuerza perdedora en el balance actual del conflicto ni significa necesariamente una derrota definitiva ni debe inhibir el estudio de sus transformaciones.

1.2 La flexibilidad de la fuerza de trabajo.

La reestructuración del capitalismo conlleva una alteración de la relación salarial fordista. Reafirmando la existencia del carácter “salarial” de esta relación se quiere profundizar en el elemento central, aunque no único, de la nueva relación: la flexibilidad. La gran cantidad de estudios sobre el tema deja todavía mucha ambigüedad acerca de este fenómeno. Además, hay que considerar que se habla de flexibilización de la fuerza de trabajo desde hace más de 30 años: después de una proliferación de los análisis sociológicos y de amplias reformas políticas parece que el tema de la flexibilidad del trabajo haya caído un poco en desuso.

Estudiosos, sindicatos y movimientos sociales han hablado desde los años ochenta del siglo XX de precariedad como efecto directo de las políticas de flexibilización. Pero el proceso real no se da por finalizado: sólo tenemos que mirar a la demanda de una fuerza de trabajo “más flexible”, por parte de la “troika” y de las organizaciones de empresarios, como una posible solución a la crisis económica actual. La flexibilidad de la fuerza de trabajo parece pues un proceso interminable (al igual que el de las políticas de “reformas estructurales”).

En los capítulos que presentan los resultados de la investigación empírica nos dedicaremos al análisis de la bibliografía específica sobre la flexibilidad de la empresa y del trabajo y sobre el desempleo. Aquí queremos, en primer lugar, desarrollar un discurso marco sobre la relación salarial, concepto clave para la construcción de un modelo particular de nuestro polígono de estudio. Al mismo tiempo, proponemos *nuestra definición* de flexibilidad del trabajo y nuestras dimensiones de estudio. Finalmente, nos ocuparemos de dos elementos contrastantes que completan el marco necesario para un análisis crítico de la flexibilidad: la visión institucional (europea) de la flexibilidad del trabajo como flexiseguridad y la cara más real y visible de la flexibilidad del trabajo, la precariedad.

En nuestra óptica, los procesos de flexibilización en acto no anulan el carácter salarial de la relación laboral sino que representan un nudo central de un nuevo modelo de organización del trabajo y de una nueva relación salarial.

1.2.1 Hacia una nueva relación salarial

Para aclarar las ideas sobre los confines del discurso es necesario definir con precisión lo que se entiende cuando hablamos de relación salarial. Una definición relevante es la de Robert Boyer:

“Con este término general [relación salarial], se quiere designar el proceso de socialización de la actividad de producción bajo el capitalismo: el trabajo por cuenta ajena....Se llamará forma de la relación salarial el conjunto de las normas jurídicas e institucionales que regulan el uso del trabajo asalariado, así como la reproducción de la existencia de los trabajadores”⁶⁴

Boyer vincula la existencia de la relación salarial al capitalismo e introduce el concepto general de trabajo por cuenta ajena, muy importante para el desarrollo de nuestra reflexión. El mismo Boyer desagrega la relación salarial en cinco componentes: la organización del proceso de trabajo, la jerarquía de las cualificaciones, la movilidad de los trabajadores (dentro la empresa y entre empresas), el principio de formación del salario, directo e indirecto, y la utilización de la renta salarial.⁶⁵

Castel en su crónica del salariado⁶⁶ nos propone otra buena definición de relación salarial:

“...una relación salarial supone un modo de retribución de la fuerza de trabajo, el salario (el cual gobierna en gran medida el modo de consumo y de vida de los obreros y de sus familias), una forma de disciplina del trabajo que regula el ritmo de producción, y el marco legal que estructura la relación de trabajo, es decir el contrato de trabajo y las disposiciones que lo rodean... en el seno de una misma formación social (el capitalismo) la relación salarial puede tomar configuraciones distintas...el problema [...] consiste en identificar las transformaciones que rigen el pasaje de una forma a otra”⁶⁷

⁶⁴ Boyer, R. (1986), op. cit. p. 31

⁶⁵ Ibídem

⁶⁶ Castel, R. (1997), op. cit

⁶⁷ Ibídem, p. 328

En esta definición se afirma de manera clara la posibilidad de cambio de la relación salarial en una misma formación social capitalista. Las dos definiciones lógicamente ponen en el centro de la discusión el salario: en el primer caso, se deduce una identidad entre trabajo por cuenta ajena y trabajo asalariado, en el segundo, se insiste más sobre el salario como modo de retribución que gobierna la vida de los trabajadores. La primera pregunta que conviene hacer es, por lo tanto, qué sentido tiene hablar de salario y de trabajo asalariado después de 30 años de flexibilización del trabajo.

En la definición de la relación salarial los dos autores no se limitan a entenderla simplemente como relación laboral sino que le dan un significado más amplio. Un punto central en esta investigación, por ejemplo, es considerar la dimensión del *proceso de trabajo* como parte integrante de la relación salarial. Si asumimos que la flexibilización de la fuerza de trabajo ha reconfigurado (está reconfigurando) la relación salarial, tendremos que considerar, por eso, algo más que la estructura de las relaciones contractuales, la contratación y la estructura del derecho del trabajo. En otras palabras, un cambio de la relación salarial presupone un cambio en el mismo proceso de trabajo y en muchos otros elementos (el consumo por ejemplo) que por razones obvias, no trataremos en esta investigación.

Castel desarrolla un análisis de la relación salarial bajo el fordismo: *la relación salarial fordista*, la que existe en el momento en el cual se empieza a hablar de flexibilidad. Castel señala cinco condiciones que “aseguraron el pasaje desde la relación salarial prevaleciente en los inicios de la industrialización hasta la relación salarial fordista”⁶⁸:

- 1) Una separación rígida entre quienes trabajan efectiva y regularmente, y los inactivos o semiactivos, que hay que excluir del mercado del trabajo, o sea integrar bajo formas reguladas.
- 2) La fijación del trabajador a su puesto de trabajo y la racionalización del proceso del trabajo en el marco de una gestión del tiempo precisa, dividida, reglamentada.
- 3) El acceso a través del salario a nuevas normas de consumo obrero
- 4) El acceso a la propiedad social y a los servicios públicos.

⁶⁸ *Ibidem*, p. 329

5) La inscripción de la relación salarial en un derecho del trabajo que reconocía al trabajador como miembro de un colectivo dotado de un estatuto social, más allá de la dimensión puramente individual del contrato de trabajo.⁶⁹

Las cinco condiciones sufren la presión de la flexibilidad y del nuevo capitalismo flexible. León Santana analiza cada una de estas condiciones para ilustrar la hipótesis de una desincrustación de la relación salarial⁷⁰ y sugiere considerar las desviaciones de estas condiciones “fordistas”.

Ahora, en la óptica de esta investigación nos concentraremos principalmente en los efectos de la flexibilidad en las dos primeras condiciones de Castel, estudiando algunos elementos que más bien pertenecen a la condición número 5. Una vez más, debemos recordar que los cambios de la relación salarial afectan a todas las condiciones y que el capitalismo flexible sigue añadiendo *nuevas* condiciones.

Lo que se conoce como flexibilidad actúa directamente en las condiciones 1 y 2 que se consideran como el núcleo de la nueva relación salarial (flexible). Afirmar que el proceso de flexibilización pasa por un cambio de estas dos condiciones no comporta su desaparición absoluta y repentina del mundo del trabajo, sino que de su erosión nacen las condiciones fundamentales de esta nueva relación flexible. Después de treinta años de estrategias de flexibilización nos encontramos delante de un panorama complicado, con amplios y variados sectores de fuerza de trabajo ultra-flexibilizada que se mueven junto a otros sectores de fuerza de trabajo que presentan características aparentemente más fordistas. Tiempo, espacio y regulación, marcados por la flexibilidad, articulan las primeras dos condiciones de la relación salarial fordista de Castel.

1.2.2 Flexibilidad de la fuerza de trabajo, definición

Si es verdad que los estudios sobre la flexibilidad se han multiplicado en las últimas tres décadas también es verdad que este mismo concepto ha mutado su significado en el tiempo. Se ha hablado de estrategias de flexibilización para precisar que la búsqueda de una fuerza de trabajo flexible ha recorrido caminos diferentes en varios países y en varios contextos económicos y sociales. Ahora se añade que el significado que se da hoy en día a la flexibilidad es seguramente distinto del significado que se le atribuía en

⁶⁹ *Ibidem*

⁷⁰ León Santana, J.S. “¿A dónde va la relación salarial? Efectos del empleo ilegal de inmigrantes en situación irregular en la desincrustación de la relación salarial”, (en prensa).

los primeros años ochenta o durante el periodo de entusiasmo de la mitad de la década de los noventa. Además hay que considerar, en óptica ambivalente, los sujetos que definen la flexibilidad de la fuerza de trabajo: un manual de estrategias empresariales nos dará una visión radicalmente diferente a la que nos puede dar un sindicalista de base. Con esta premisa, más que enumerar las varias definiciones se intentará concentrarse en dos, particularmente interesantes para la actualidad de este concepto, puntualizando sus matices contemporáneos.

La primera es la definición de Sennett⁷¹, muy general y muy poco económica, que marca los confines del concepto y se refiere al campo del carácter y de la personalidad. Parafraseando a este autor, se define la flexibilidad del ser humano (y más bien del ser humano que trabaja) como la capacidad de adaptarse a las circunstancias sin romperse, justo como un árbol puede resistir a la tensión, ceder y recuperarse. Es una definición que, en general, resulta ser útil, tanto aplicada personalmente al individuo trabajador como globalmente a la fuerza de trabajo en relación con las transformaciones del capitalismo (la “presión” de Sennett).



Más precisa y compleja es la definición de Boyer⁷². Aunque se trata de una definición con más de veinticinco años de antigüedad (1986) resulta ser interesante y actual en la medida en que reconoce algunas tendencias que se han realmente afirmado en el mundo del trabajo. Veremos como la definición de flexibilidad que se propone se puede reconstruir a partir de los escenarios imaginados por Boyer. La flexibilidad según Boyer se explica a través de 5 definiciones que se refieren a los objetivos que se quieren

⁷¹ Sennett, R. (2000), op. cit.

⁷² Boyer, R. (1986), op.cit.

alcanzar; este autor reconoce también por cada definición una figura emblemática que sirve para representar cada uno de los cinco principios básicos de la flexibilidad y para proponer posibles “futuros” de la fuerza de trabajo.

La primera definición está relacionada con la organización de la producción. Producir de modo flexible quiere decir encontrar combinaciones organizativas y sobre todo tecnológicas que permitan superar la problemática de la inestabilidad de los mercados. La figura emblemática es por lo tanto la *fábrica flexible* que, en si misma (en las palabras de Boyer), es compatible con la relación salarial anterior.

La segunda definición se refiere a la aptitud de los trabajadores para cambiar de puesto de trabajo. En este caso entra en juego la polivalencia de los trabajadores y su formación. Un trabajador/empleo multifuncional y formado para ser “empleable” en tareas, puestos y sectores diferentes. La figura emblemática propuesta por Boyer es la del *obrero proudhoniano*.

La tercera es la más típica (y más conflictiva) y está más intrínsecamente relacionada con la relación laboral. Se trata de la debilidad de las restricciones jurídicas que regulan el contrato laboral. En otras palabras, la que se conoce como flexibilidad numérica o externa: la posibilidad de “liberalizar” la relación de empleo, la contratación y el despido. El tipo ideal de esta flexibilidad sería *el trabajador asalariado interino*.

La cuarta definición de Boyer es la flexibilidad salarial o sea, la sensibilidad de los salarios en base a la situación de la empresa o de la economía en general. El salario estaría por lo tanto fuertemente ligado a la productividad, a la rentabilidad empresarial y a las condiciones generales del mercado del trabajo. Aquí no se propone un tipo ideal único sino un abanico de soluciones que van desde una relación pre-fordista del *salario según esfuerzo*, hasta un modelo de distribución de los *beneficios a los trabajadores* (participación).

La quinta y última dimensión de la definición de flexibilidad es la posibilidad de las empresas de sustraerse y liberarse de la regulación que limita la libertad de gestión. En otras palabras, la que se entiende en este trabajo como la flexibilidad máxima, o sea, la economía sumergida. La figura emblemática es el *trabajo asalariado con dos velocidades*.

La definición de una fuerza de trabajo flexible, en Europa, después de 30 años de reestructuración/innovación capitalista y de estrategias de flexibilización, se puede

elaborar a partir de tres de las figuras emblemáticas imaginadas por Boyer⁷³: el obrero proudhoniano (a), el trabajador asalariado interino (b) y el trabajo asalariado con dos velocidades (economía informal-c). Estos tres elementos se han afirmado conjuntamente y continuamente durante los veinte años que han seguido al estudio de Boyer y constituyen hoy las tres caras, los tres ejes de la fuerza de trabajo flexible.

Se puede definir por tanto la flexibilidad de la fuerza de trabajo como la combinación de multifuncionalidad y polivalencia de la mano de obra junto a una cierta incorporación de los valores empresariales (a), mezclada con la desprotección de la relación de trabajo(b), y con una buena dosis de informalidad(c).

Desarrollando esta definición y buscando una simplificación de una realidad compleja, se ve como la dimensión (a) define el conjunto de medidas orientadas a cambiar la *formación* de la fuerza de trabajo en sentido de la polivalencia de los trabajadores, una formación continua e incremental a lo largo del ciclo de vida. El trabajador flexible tiene que ser multi-empleable y al mismo tiempo ser empresario de sí mismo: no es el propietario de los medios de producción pero tiene que portarse como si los poseyera, es por lo tanto un trabajador que desarrolla proyectos, colabora y es “autónomo” aunque se encuentre más que nunca sometido a una (en este sentido) nueva relación salarial.

La fuerza de trabajo flexible ha perdido muchas de las protecciones que caracterizaban el empleado fordista (b), un conjunto de formas contractuales atípicas han sustituido el contrato indefinido y la relación laboral se reconfigura “a tiempo determinado”.

Además, en medida diferente en los varios países, crece el sector de la economía informal (c), aunque lo que impresiona es sobre todo la informalización general de todos los elementos de las relaciones de trabajo (fenómeno muy marcado en el sector de los servicios).

Es imposible entender la flexibilidad que define esta nueva fuerza de trabajo sin añadir un cuarto elemento que, más que caracterizar directamente los nuevos empleos, constituye el *background*, el contexto, en el que el nuevo sujeto se mueve: el

⁷³El discurso que se refiere a la fábrica (empresa) flexible será afrontado en el capítulo sobre la flexibilidad. Analizar la estructura de los salarios en relación con la productividad requiere muchos estudios específicos.

desempleo. Consideramos que el capitalismo necesita un ejército de reserva para funcionar y además que el problema del desempleo se presentó como uno de los síntomas de la crisis del régimen fordista. Ahora bien, la innovación del capitalismo consiguió transformar lo que podía representar un grave problema social (el paro masivo) en un posible aliado para la introducción de la flexibilidad laboral. Es decir, la presencia de un “ejército de reserva” dispuesto a aceptar cualquier trabajo, de hecho, ha ayudado a la introducción de las normas jurídicas y de las prácticas en las empresas que iban dibujando los rasgos del trabajador flexible como nuevo sujeto social.

“¿Cómo asegurar la rentabilidad del capital? ¿Cómo quebrar la fuerza de los sindicatos? ¿Cómo doblegar a los trabajadores para que acepten reducciones de salarios y la “flexibilidad” de las condiciones de contratación y trabajo? ¿Cómo crear las condiciones que hagan “inevitable” y socialmente comprensible el recorte de los derechos sociales de ciudadanía?: con un cierto nivel de desempleo”⁷⁴ .

Si la política económica del pacto keynesiano tenía entre sus objetivos principales el pleno empleo, en los años del neoliberalismo la regulación se orienta hacia el mantenimiento de una tasa “natural” de desempleo. El pleno empleo se define como imposible de alcanzar⁷⁵ y también relativamente indeseable para el funcionamiento del sistema.

De todas maneras, la función del desempleo como mecanismo de disciplinamiento del conjunto de la fuerza de trabajo, aunque sólo sea bajo la forma de *amenaza*, está presente con diferente importancia en todas las fases (épocas) del capitalismo. En el presente y como consecuencia de la crisis sistémica de 2008 se registra una subida general del número de desempleados en los países desarrollados. En el caso de los países de la Europa mediterránea (y de España en particular) se ha llegado a tasas de paro muy elevadas, “innaturales” también para los teóricos neoliberales.

Hasta ahora, lo que ha destacado en la nueva organización del capitalismo flexible ha sido la fluidez de la relación entre el paro y empleo. En otras palabras, ser un trabajador flexible no quiere decir sólo aprender a ser multifuncional y cambiar de trabajo varias veces a lo largo de la existencia, sino asumir la condición de complementariedad de

⁷⁴ Rodríguez Guerra, J. (2013), op. cit. p.108

⁷⁵ Offe, C. (1994), “¿Pleno empleo? Para la crítica de un problema mal planteado” en *Debates* n 50, p.68-73

periodos de trabajo y periodos de desempleo y reconocerla como intrínseca a la misma condición de individuo en el mercado. Alternar, en el tiempo, momentos de trabajo con estaciones más o menos largas de no trabajo es *habitual* para el trabajador flexible. Así se pueden entender perfectamente la figura de un ex-manager haciendo cola delante de la “Job Fair” de Time Square en Nueva York. Ha perdido su trabajo y se define con tranquilidad como “flexible” antes de participar en una de las grandes ferias en las que se ofrecerá a empresas que operan en sectores completamente distintos del suyo, y participará en charlas con expertos que le explican los secretos para maquillar y hacer atractivo su currículum⁷⁶.

El desempleo afecta las tres dimensiones antes mencionadas para definir la flexibilidad. Los periodos de paro se correlacionan con el “reciclaje” de los trabajadores, su formación y su polivalencia. Los periodos de paro son inevitables en el mundo del “nada a largo plazo” de los contratos temporales. Finalmente, durante el desempleo (dejando a un lado el discurso sobre las prestaciones de desempleo) hay que “ganarse la vida” con trabajitos informales.

El discurso coge fuerza si se consideran las dimensiones del paro juvenil: es decir, en el momento del ingreso en el mundo del trabajo, las nuevas generaciones tienen que acostumbrarse rápidamente a las características de la nueva fuerza de trabajo.

Con esta premisa se puede resumir lo que se entiende por fuerza de trabajo flexible con el siguiente esquema.



⁷⁶ Gaggi, M (2009) “Manager e banchieri: tutti in coda per un lavoro” Il Corriere de la Sera

1.2.3 Tiempo, Espacio y Contrato

Teniendo presente la definición de flexibilidad y sus tres dimensiones se propone aquí un análisis espacio-temporal del trabajo flexible, añadiendo el elemento de la relación contractual entre trabajador y empresa. Este análisis sigue, en sus líneas generales el planteamiento de U. Beck⁷⁷, que intenta explicar la *desestandarización* del trabajo productivo a través de los cambios ocurridos en los tres “pilares” del trabajo:

“El sistema de trabajo, surgido durante el siglo pasado a partir de duros conflictos y crisis sociales y políticas se funda en progresivas estandarizaciones de todos los aspectos esenciales: del *contrato* de trabajo, del *lugar* del trabajo y del *tiempo* de trabajo”⁷⁸

a) *Tiempo de trabajo*

Un análisis completo del factor temporal en la nueva fuerza de trabajo flexible tiene que tocar dos aspectos importantes: el primero se refiere a la *duración* de la relación laboral y el segundo a la división entre *tiempo de trabajo* y *tiempo de vida*.

En el mundo de los trabajos que siguen siendo llamados “atípicos”, la atipicidad se suele relacionar con aquella desestandarización del tiempo de trabajo presentada por Beck. El nuevo tiempo de trabajo es definido por la duración limitada de la relación y por un conjunto de nuevas normas sociales que van del horario de trabajo a la distinción de trabajo y no trabajo (el antiguo “tiempo libre”).

Se ha escrito mucho sobre la difusión de los trabajos a tiempo determinado y queda claro que por parte de la empresa contratar personal temporáneamente permite una adaptación rápida de los factores productivos dependiendo de las condiciones del mercado (y, por este camino, alcanzar la flexibilidad). Ahora, está claro que esta configuración temporal nueva de la relación de trabajo tiene una influencia desproporcionada sobre los caracteres de la nueva fuerza de trabajo del capitalismo flexible. La estabilidad de la relación está en la base de cualquier reivindicación de la fuerza de trabajo y la falta de estabilidad condiciona cualquier tipo de organización de los trabajadores. Después de un camino marcado por la alternancia de conflicto y consenso sobre la introducción de la temporalidad, sectores del movimiento obrero tradicional (los grandes sindicatos europeos) en colaboración con determinados segmentos de los nuevos movimientos sociales han identificado la “precariedad” del

⁷⁷ Beck, U. (1998), op. cit.

⁷⁸ Ibidem, p. 178

trabajo como el carácter *central* de la nueva relación salarial del capitalismo flexible y han abierto conflictos en este campo.

La nueva dimensión temporal de la relación laboral tiene efectos perversos sobre el conjunto de los tiempos de vida de los trabajadores y trabajadoras y sobre su capacidad de programar el futuro. Sennett⁷⁹ habla de una reestructuración del carácter (corrosión, para ser más precisos): el *nada a largo plazo* amenaza la capacidad de las persona de construcción y conservación del carácter a lo largo de la propia vida. Si consideramos el nivel colectivo del conflicto capital-trabajo las consecuencias parecen ser todavía más preocupantes.

El segundo aspecto del análisis del tiempo en la nueva fuerza de trabajo flexible concierne más directamente a los horarios de trabajo y en general a la relación entre trabajo y no trabajo (piénsese en las cajas de supermercados atadas a su teléfono móvil y pendientes de una llamada para incorporarse o no al puesto de trabajo por un tiempo limitado –pueden ser fracciones de hora- en función de las necesidades momentáneas de la empresa). Lo que parece imponerse es, además de la fragmentación y la personalización de la jornada laboral, la tendencia hacia un lento pero progresivo alargamiento de la jornada laboral (acompañado por una intensificación del trabajo) hasta llegar a la pérdida de sentido de los conceptos de jornada de trabajo y de *paga horaria*.

La cuestión central del problema no es tanto la difusión de trabajo a tiempo parcial, que también, sino la informalización del horario de trabajo: en otras palabras, la jornada formal y el sueldo tiende a separarse de las horas efectivamente trabajadas, arrollando la misma idea de horas extraordinarias. Los ejemplos son infinitos, pero tal vez se puede resumir el concepto-límite: desarrollo de una actividad (que cada vez más a menudo se suele llamar *proyecto*) a cambio de una cantidad de dinero, independientemente de las horas necesarias para llevarla a cabo.

Claramente, estamos hablando aquí de una nueva/vieja frontera (vuelve en realidad el “trabajo a destajo”). Con esto no se quiere afirmar que haya desaparecido el horario de trabajo y la paga horaria, sino que los empleados más típicos del capitalismo flexible instauran una nueva relación con el tiempo de trabajo. Esta relación se construye

⁷⁹ Sennett, R. (2000), op. cit.

mediante varias estrategias y se manifiesta en formas diferentes, puede ser cristalizada en formas contractuales ultra-flexibles o alcanzada mediante la informalidad.

b) *Lugar de trabajo*

Se ha debatido mucho también sobre la desestandarización de los lugares de trabajo y sobre la extrema fragmentación que dificulta la lectura de los procesos de trabajo flexible. Usando las palabras de Beck: “En lugar de la configuración ocupacional del trabajo, desarrollado en grandes edificios y fábricas, aparece una organización de la ocupación *invisible*”⁸⁰.

Podemos hacer dos observaciones sobre esta afirmación. La primera es que los grandes edificios y las fábricas no han desaparecido de un día para otro, y que muchos de los productos que nos rodean se siguen fabricando en estos tipos de establecimientos. Si nos concentramos en el contexto europeo, que es nuestro interés, deberíamos referirnos a dos procesos brevemente delineados anteriormente como la re-localización de la producción industrial en búsqueda de reducción de costes del trabajo, y la terciarización de las economías de los países europeos. Además, tenemos que analizar el mundo de la pequeña y mediana empresa, sus lugares de trabajo particulares y la reestructuración de los polígonos industriales.

En segundo lugar parece más apropiado buscar la causa de la invisibilidad de los nuevos sujetos del trabajo en *otros* fenómenos, sin lanzarse a un prematuro anuncio de la desaparición de los lugares de encuentro de los empleados (el teletrabajo y el trabajo a domicilio siguen siendo fenómenos relativamente marginales si se toma en consideración el conjunto de la actividad productiva).

Véase, por ejemplo, la organización del trabajo en oficinas y compárese con la representación que tenemos de la famosa línea de montaje fordista.

⁸⁰ Beck, U. (1998) Op. Cit. p. 179



Existe la fragmentación de los lugares de trabajo, pero también existe la concentración en nuevos lugares, como se puede apreciar en esta imagen de una oficina de seguros. Otro elemento destacado en la imagen y, en general, en prácticamente todos los lugares del trabajo es el ordenador. Pantallas de varias dimensiones acompañan los puestos más variados: desde el camarero que toma una comanda, al empleado de una oficina, al obrero de control especializado. El mismo trabajo manual, que sigue existiendo también en Europa, se entrelaza con el uso de ordenadores. PC y tabletas de diferentes características asumen las funciones más variadas y no pueden ser considerados simplemente ni calculadoras, ni máquinas de escribir.

Al lugar físico, que no desaparece, se añade un lugar virtual de trabajo, lugar que se alcanza a través de la máquina. Puede ser un lugar anónimo o puede representar una nueva organización del trabajo (¿en red?), pero sin duda es un elemento que tiene su peso en la transformación.

El interés por los lugares del trabajo se relaciona principalmente con la posibilidad de encuentro/colaboración entre los trabajadores del capitalismo flexible. La introducción de la red informática, en algunos casos particularmente pioneros, permite modalidades de trabajo nuevas, como por ejemplo el trabajo en casa. La oportunidad de procesar grandes cantidades de información unida a la metamorfosis del concepto de horario de trabajo y la introducción de la idea de proyecto podría llevar a la imaginación a describir un mundo en el que cada uno desarrolla sus tareas cómodamente sentado en su casa. Se trata de algo que roza la ciencia ficción: actualmente el trabajo en casa, donde lo hay, se presenta como un anexo de la explotación y transfiere el proceso de

producción al hogar y a las relaciones familiares/sociales. No sustituye, sino dilata el control sobre el trabajador.

En conclusión, emerge un aspecto tal vez secundario de los lugares del trabajo, el más difícil de captar. El de la organización del espacio. En otras palabras, ¿la transformación de los espacios de trabajo y la introducción de la tecnología informática tiene alguna relación con la difusión del omnipresente trabajo en equipo? En muchas situaciones se observa como el equipo se caracteriza por una interconexión de funciones, siendo las tareas de uno dependientes de las del compañero y viceversa.

Si imaginamos trazar un continuum entre una ideal línea de montaje (donde la pieza sigue en la cinta y las operaciones de los obreros se repiten unas tras otras encadenadas) y “la lluvia de ideas”, el *brainstorming* con el que se suele representar el trabajo en equipo⁸¹, la impresión es que nos encontramos a lo largo del continuum mucho más cerca del primer extremo, el de la línea de montaje.

c) Contrato de trabajo

Un estudio sobre los contratos de trabajo necesitaría quizás una atención mayor de la que se le puede reservar en este apartado. Por esto nos limitaremos a plantear algunas preguntas y abordar algunas cuestiones relativas a la función del contrato de trabajo, reservándonos el ampliar el análisis en el apartado sobre la reforma del derecho del trabajo en España.

Castel⁸² ha individuado en el *estatuto* una de las condiciones de la relación salarial fordista, y se puede pensar en el debilitamiento del *estatuto* como el resultado de la crisis del fordismo y la emergencia de la producción flexible.

Sin embargo la situación va más allá. Es el mismo *contrato* el que pierde fuerza de regulación de la relación laboral. Muchos aspectos de la relación laboral se desenganchan del contrato, ya sea porque este mismo no llega a regularlos (contratos basura etc.), o porque se recurre a la informalidad para evitar el dictado legal. En otras palabras, el contrato de trabajo sufre dos presiones conjuntas: “desde arriba”, su re-regulación jurídica, debilitando derechos de los trabajadores y ampliando las facultades

⁸¹ Una situación, también ideal, en la que alrededor de una mesa se sienta un grupo de individuos con igual poder y expresan sus ideas para solucionar un problema.

⁸² Castel, R. (1997), op. cit.

de la dirección empresarial; “desde abajo”, su re-regulación informal derivada de las prácticas cotidianas concretas de gestión de la fuerza de trabajo.

Con la presión desde arriba se entiende aquello que está relacionado con el concepto de estatuto de la sociedad salarial de Castel. Las reformas en el derecho del trabajo, la introducción de nuevas modalidades contractuales y un ataque al conjunto de los derechos de los trabajadores, orientadas a la flexibilización de la relación laboral, de hecho han fragmentado la *dimensión colectiva* en la que se enmarcaba la relación contractual. La dimensión colectiva presuponía sobre todo *protección* del empleado y se orientaba hacia un mayor equilibrio de poderes en el conflicto entre capital y trabajo.

La presión desde abajo proviene de la falta de organización y movilización social de las clases trabajadoras. El frágil equilibrio (sin que esto signifique en modo alguno simetría) de poder entre capital y trabajo en el capitalismo fordista/keynesiano no se sustentaba sólo en lo que hemos llamado estatuto, sino también en el reconocimiento de la propia posición de poder en el sistema productivo por parte de los trabajadores y en las acciones de movilización y de lucha. Este movimiento real ha sido el sustento material de las normas jurídicas y ha intervenido tanto en el sentido defensivo de respeto de esas normas, como en el sentido ofensivo de la interpretación más favorable a los trabajadores y, también, del cambio/progreso hacia la adquisición de derechos nuevos. En el mismo momento (temporal) en el que se debilita “por arriba” el conjunto de normas y protecciones que constituían los derechos, “por abajo” la nueva fuerza de trabajo del capitalismo flexible reduce su capacidad organizativa y sus movilizaciones y, en muchos casos, rompe la solidaridad horizontal entre sujetos o grupos de trabajadores⁸³.

El contrato se encuentra por lo tanto en el medio de dos “vacíos” o mejor dicho, dos sensaciones de vacío: una normativa y la otra social. En este contexto, la regulación de la relación laboral en el capitalismo flexible abre las puertas a elementos nuevos marcados por la informalidad, y el contrato (cuando existe) resulta ser un elemento más de regulación, entre otros. Por tanto, no nos referimos sólo a contratos flexibles, sino también a la relación laboral flexible en un marco contractual definido. La situación

⁸³ Puede tomarse como hecho referencial de este fenómeno el llamado “declive del poder sindical”. Este se manifiesta tanto en la disminución de la densidad sindical (el pronunciado descenso en la afiliación sindical) como en su debilidad en los procesos de negociación colectiva como, finalmente, en su cada vez más escasa capacidad para influir en las relaciones laborales en los centros de trabajo. Western, B. (1995), “A comparative Study of Working Class Disorganization: Union Decline in Eighteen Advanced Capitalist Countries”, *American Sociological Review*, nº 60(2); Visser, J. (2006), “Union Membership Statistics in 24 Countries”, *Monthly Labor Review*, January; Waddington, J. y Hoffman, R. (1991), *Trade Union in Europe: Facing Challenges and Searching Solution*, Bruxelles, ETUI.

límite es la de los trabajadores falsamente autónomos: insertados en la jaula de una relación salarial disfrazada, venden su trabajo a través de una transacción económica de carácter mercantil. La factura representa en este caso la regulación del intercambio económico, la informalidad todo lo demás.

1.2.4 La flexibilidad, una crítica

El desarrollo analítico resultante del estudio de las teorías de Boyer, Sennet, Castel y Beck sugiere características nuevas de la flexibilidad en cada una de las dimensiones consideradas (tiempo, espacio, contrato); a partir de estos elementos se reconfigura la relación salarial en el capitalismo flexible. La transformación de la fuerza de trabajo conlleva un nuevo abanico de problemas y contradicciones cuyo eje es la inestabilidad/inseguridad. En una perspectiva que tome en consideración su carácter ambivalente, la nueva situación puede ser problemática para el mismo capitalismo y la clase capitalista, así como puede tener efectos dramáticos para el conjunto de los trabajadores. En este apartado se considera la que podríamos llamar la *cara oscura* de la flexibilidad. La perspectiva analítica de la Unión Europea resume las preocupaciones de la clase empresarial europea mediada por los grandes sindicatos. Las condiciones objetivas de la “nueva” fuerza de trabajo delimitan los posibles desastres presentes y futuros de la situación.

a) La preocupación europea: flexibilidad y seguridad

Los riesgos de una hiper-flexibilidad pueden ser serios en la óptica del funcionamiento del capitalismo. Sobre todo en el marco del capitalismo europeo, después de una década (los 90) de relativo “entusiasmo flexibilizador”, se ha notado un “frenazo” generalizado y una reflexión más profunda sobre los efectos posibles de la importación acrítica de los modelos anglosajones. Pero a partir de la crisis de 2008 se aprecia una nueva vuelta atrás: la flexibilidad vuelve a situarse en el centro de las políticas sociolaborales impulsadas por la Unión. Aunque tal vez haya perdido la connotación entusiasta de los años 90, el regreso a la “flexibilización” como salida de la crisis adquiere una cualidad nueva: la inevitabilidad.

Es relevante observar el desarrollo de la idea de flexi-seguridad⁸⁴ para captar la visión oficial de las instituciones, no tanto de la flexibilidad (entendida como temporalidad) como de la seguridad.

El informe de la Comisión Europea “El empleo en Europa 2006”⁸⁵ es un buen resumen de las preocupaciones que, en este caso, orientan al actor público. Esquemáticamente se pueden destacar dos problemas generales interconectados al desarrollo de los nuevos sujetos flexibles:

- a) La aparición de mercados del trabajo segmentados⁸⁶ que ponen en peligro la integración de la fuerza de trabajo y limitan la acumulación de cualificaciones
- b) La sensación de inseguridad y precariedad percibida por “grandes segmentos de la opinión pública”⁸⁷

La orientación de la Comunidad Europea es la de resolver la dicotomía entre flexibilidad y seguridad. En otras palabras, el desafío para el legislador comunitario es salvaguardar la flexibilidad, y en particular la flexibilidad de los mercados del trabajo, y limitar la inseguridad de los trabajadores. Esto explica la insistencia en el concepto de *flexiseguridad* “que pretende conjugar, dentro de un modelo adecuado de seguro social, unos contratos de trabajo suficientemente flexibles con unas medidas eficaces que faciliten las transiciones en el mercado del trabajo y el aprendizaje permanente”⁸⁸.

Si la flexibilidad es definida por categorías clásicas relativamente conocidas entre los investigadores (flexibilidad numérica externa, interna, funcional y salarial), más novedosas parecen las dimensiones que definen la seguridad: la típica seguridad del puesto específico de trabajo es solo una de las dimensiones de la nueva seguridad y, de hecho, pierde importancia. La atención se enfoca en la seguridad del empleo (la

⁸⁴ Jørgensen, H.; Madsen, P. K. (eds.) (2007). *Flexicurity and Beyond*. Copenhagen, DJØF Publishing; Keune, M. y Pochet, Ph. (2008). “Flexiguridad: utilidad, desventajas y alternativas”, *Gaceta sindical*, nueva etapa, nº. 11; Martín Artiles, A. (2008), “¿Modelo social europeo de bajo coste?”, *Arxius de Ciències Socials*, nº 18; Miguélez, F. y Prieto, C. (2009), “Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa”, *Política y Sociedad*, Vol. 46, nº 1 y 2; Tangian, A. (2007) “European flexisecurity: concepts, methodology and policies.” *Transfer*, 13(4); Leonardi, L. Martín Artiles, A., Molina, O., Calenda, D., Carrasquer Oto, P. (2011), “¿Es exportable la flexiguridad? Un estudio comparado de Italia y España”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 29

⁸⁵ Comisión Europea (2007), *El empleo en Europa 2006*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

⁸⁶ El tema de los mercados segmentado será objeto de análisis a lo largo de la Tesis

⁸⁷ Comisión Europea (2007), op. cit.

⁸⁸ *Ibidem*, p. 86

expectativa de seguir trabajando, no necesariamente en la misma empresa), la seguridad de los ingresos (el grado de protección de la renta en caso de cese del trabajo remunerado) y la seguridad de la posibilidad de compaginar distintas actividades (conjugar trabajo remunerado con otras actividades privadas o sociales). Es un cambio neto: se asume que la estabilidad laboral es imposible y se impulsa un modelo de relaciones laborales temporales. El papel de estado se limita a garantizar la empleabilidad de los trabajadores y a cubrir un cierto nivel de ingresos.

Según el informe, la Comunidad Europea promueve la flexiseguridad en los Estados miembros orientando las legislaciones nacionales en base a cuatro elementos:

- 1) Disposiciones contractuales suficientemente flexibles
- 2) Políticas activas del mercado del trabajo orientadas a las “transiciones” (entre empleos y del desempleo o inactividad al empleo)
- 3) Sistemas de aprendizaje permanente orientadas al mantenimiento de la “empleabilidad”
- 4) Sistemas de seguridad social que garantice a los trabajadores en los periodos de ausencia del mercado del trabajo.

El concepto de flexiseguridad (por lo menos engañoso, bajo nuestra óptica) puede abrir un debate potencialmente infinito que no es objeto de esta tesis. Sin embargo, es necesario incluirlo en este marco teórico conceptual y tenerlo presente para tener una referencia de la visión dominante en las instituciones comunitarias: la visión formal, casi mítica a partir de 2008. La flexiseguridad se ha reducido a un principio inspirador, en sí mismo discutible, al que no han seguido actuaciones concretas. En general, se ha insistido mucho en los primeros tres puntos, o sea la parte “flexi”, y se ha olvidado el punto 4.

La crisis de 2008 también ha cambiado sensiblemente el planteamiento europeo, debilitando ulteriormente la “preocupación por la seguridad” y acelerando los recortes generalizados al Estado de Bienestar. Las recetas para salir de la crisis han enfatizado el carácter más neoliberal de la Unión Europea. El modelo que se fomenta desde Bruselas es, sobre todo para los países que más sufren la crisis (los PIIGS), más parecido a los tristemente conocidos Planes de Ajuste Estructural que al modelo danés, la referencia de la flexiseguridad.

b) Precariedad y nueva organización científica

Finalmente, vamos a tratar dos cuestiones que completan el marco teórico de la flexibilidad de trabajo: la precariedad y la organización científica del trabajo.

Como ya señalábamos, la precariedad ha sido definida tanto por colectivos sociales como por el mundo académico como el rasgo central del trabajo flexible. Ya hemos visto que hasta la Comisión Europea (en 2006) ha notado la difusión de un sentido de inseguridad y precariedad en la opinión pública.

Muchos estudiosos, por ejemplo Gallino⁸⁹, afirman que es la precariedad el elemento común a las muchas formas del trabajo flexible. Con un retraso analítico notable, los grandes sindicatos europeos han desarrollado una crítica a la flexibilidad recogiendo en parte las advertencias de grupos minoritarios expresiones del sindicalismo de base, de colectivos estudiantiles y de movimientos antagonistas. A día de hoy prácticamente todas las organizaciones sindicales intentan confrontar la difusión de la precariedad laboral. Los movimientos sociales europeos, entre los primeros en identificar la cara oscura de la flexibilidad, han llegado a convocar movilizaciones específicas de rechazo de la precariedad⁹⁰.

Otros autores⁹¹ han subrayado como las transformaciones en el capitalismo en el sentido de la flexibilidad han influenciado los mismos sujetos sociales que se oponen a ésta. Las palabras nuevas que nos sirven para describir el capitalismo flexible empezarán a representar también los actores y los métodos del conflicto.

¿Pero en qué consiste esta precariedad en la realidad del trabajo? ¿Podemos simplemente identificarla con la temporalidad de la relación laboral o hay algo más?

En primer lugar, si miramos las condiciones materiales de los empleados tenemos que admitir que la flexibilidad ha tenido el tiempo para manifestarse en las formas concretas que se exponían en nuestro análisis tiempo-espacio-contrato. La condiciones materiales de los nuevos trabajadores, considerando no solo el nivel salarial (de todas formas bajo) sino también otros indicadores del nivel de vida, y en general, el conjunto de los derechos sociales, la situación es cuanto menos preocupante.

⁸⁹ Gallino, L.(2012), *La lotta di classe dopo la lotta di classe* Bari, Editori Laterza

⁹⁰ Por ejemplo el EuroMayDay (www.euromayday.org)

⁹¹ Brancaccio, E. Cominu, S. Curcio, A. Della Corte, E. Pozzi, F. Roggero, G. Tajani, C. (2005), *Precariopoli. Parole e pratiche delle nuove lotte sul lavoro*. Roma, Manifestolibri

Sin embargo, este empeoramiento de las condiciones no se puede definir como estrictamente generacional. Si bien es verdad que los que en tiempos recientes han entrado en el mercado del trabajo lo han hecho en condiciones de hiper-flexibilidad (precariedad máxima), es también indudable que la metamorfosis de la relación salarial ha transformado las condiciones de todos los trabajadores. El planteamiento de L.E. Alonso⁹² introduce una reflexión sobre la nueva relación entre trabajo y ciudadanía: el tema de los derechos sociales reales en la transformación de mundo del trabajo. Estaríamos ante una desarticulación del concepto de ciudadanía, fuertemente ligado al trabajo fordista y al pacto social keynesiano. La desarticulación de esta relación conlleva, entre varios procesos, un nuevo pauperismo y una proletarización invisible de los nuevos sujetos flexibles. El mismo Castel⁹³ sostiene la aparición de una nueva “cuestión social”, hija de la metamorfosis de la relación salarial y de la transformación del papel del trabajo como gran integrador social.

El trabajador del capitalismo flexible es cada día más precario. Pero no sólo en el sentido de temporalidad. Es incuestionable que el “nada a largo plazo” (como hemos visto hablando del tiempo de trabajo) sea uno de los rasgos fundamentales del capitalismo flexible y de su fuerza de trabajo, pero también es cierto que la etiqueta de la precariedad, entendida exclusivamente como temporalidad sea tal vez insuficiente para la descripción de una situación más compleja.

Para concluir queremos concentrarnos en una interpretación que conecta directamente estas condiciones con el concepto de organización científica del trabajo. Ya que en nuestra investigación empírica tendremos que estudiar el proceso de trabajo, es relevante citar de manera somera, nuestra interpretación sobre los cambios en la organización científica, en las ideologías que guían al empresario en las decisiones de gestión de la mano de obra. La hipótesis es que estaríamos asistiendo a la consolidación de una organización del trabajo nueva, que sustituye al taylorismo en su versión más clásica. Más que declarar muerta la organización científica, o declarar rápidamente la crisis del taylorismo, conviene considerar cómo ha evolucionado la organización del trabajo, que continúa estando organizado *metódicamente*. Es suficiente

⁹² Alonso, L.E. (1999), *Crisis de la sociedad del trabajo y ciudadanía: una reflexión entre lo global y lo local*, Madrid, Política y Sociedad

⁹³ Castel, R. (1997), op. cit.

leer un manual de ciencias empresariales para darse cuenta de las nuevas herramientas que caracterizan la gestión de los “recursos humanos”⁹⁴.

Un claro ejemplo está relacionado una vez más con el tiempo, elemento clave de la organización de Taylor⁹⁵: el estudio del tiempo y de los movimientos de las tareas era necesario para eliminar los movimientos inútiles, las campanas de las fábricas (y también de muchas oficinas de servicios) marcaban la entrada y la salida... Ahora, con la desestandarización de los tiempos del trabajo flexible probablemente el reloj del cronometrista es inútil porque *otra* “ciencia” lo sustituye.

No es fácil identificar con precisión la nueva organización del trabajo flexible⁹⁶. La impresión es que se haya complejizado sensiblemente, saliendo de la empresa, desbordando el conjunto de las relaciones laborales. Dejamos una cuestión tan interesante abierta, pero sugerimos la tendencia de una acumulación, más o menos articulada, de elementos variados, que se yuxtaponen. Elementos de la organización productiva fordista y de la organización científica de Taylor permanecen y se mezclan con las innovaciones de modelo japonés y de la pequeña y mediana empresa. Igualmente algunas de las reivindicaciones históricas del movimiento obrero son interiorizadas por la organización empresarial y se vuelven parte de esta nueva ciencia de la organización.

Todo esto cambia las condiciones materiales y abren nuevas fronteras y contradicciones.

1.3 Tres perspectivas sobre la fuerza de trabajo: segmentación del mercado de trabajo, zona gris y clase trabajadora.

Antes de explicar el desarrollo de las hipótesis y el método que se ha seguido en esta investigación es oportuno centrar nuestra atención en la fuerza de trabajo, completando

⁹⁴ Boltansky, L., Chiappello, E. (2002), op. cit.; Albizu, E. (1997), *Flexibilidad laboral y gestión de los recursos humanos*, Barcelona, Ariel.

⁹⁵ Coriat, B. (1982) op. cit.; Neffa, J.C. (1993), “Transformación del proceso de trabajo y de la relación salarial en el marco de un nuevo paradigma productivo. Sus repercusiones sobre la acción sindical.” *Sociología del trabajo* n°18

⁹⁶ Véase, por ejemplo, Coriat, B. (1993), *Pensar al revés*, Madrid, S. XXI; Carnoy, M. (2001), *El trabajo flexible en la era de la información*, Madrid, Alianza; Boyer, R. y Freyssenet, M. (2003), *Los modelos productivos*, Madrid, Fundamentos; y Castells, M. (1997), *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*. Vol. 1, *La sociedad red*, Madrid, Alianza.

este marco teórico con tres perspectivas de análisis: la segmentación de los mercados de trabajo, la zona gris y la clase. Estamos hablando de tres enfoques que parten de tres puntos de vistas distintos y que quieren describir la situación de la fuerza de trabajo. Los citamos aquí porque los usaremos, de manera selectiva y siempre críticamente, a lo largo de la tesis y, sobre todo, en la interpretación del trabajo de campo.

En primer lugar, el enfoque de la segmentación⁹⁷ del mercado de trabajo es muy sugerente si queremos analizar las transformaciones del trabajo/empleo. En su origen de corte economicista, esta perspectiva es ampliamente aceptada por diferentes escuelas de la sociología económica y, sobre todo, por los actores institucionales. El proceso de segmentación del mercado de trabajo consiste en la división de la fuerza de trabajo, en el mercado, en grupos más o menos cerrados y creados por factores diferentes: retribuciones, calidad del trabajo, duración del contrato, promoción profesional, género, etnia, edad, etc. Los segmentos del mercado del trabajo se conforman a partir de estos criterios y pueden presentar un nivel diferente de comunicación/relación entre sí. Algunos autores⁹⁸, siguiendo a Kerr⁹⁹, sostienen la existencia de una balcanización, subrayando la máxima fragmentación en grupos no comunicantes. Otros, como Piore y Doeringer¹⁰⁰, se concentran, inicialmente, en una dualización de mercado de trabajo identificando dos segmentos: el primario, caracterizado por unos elevados salarios, buenas condiciones de trabajo, estabilidad del empleo, posibilidades de ascenso y equidad, y el secundario, caracterizado por unos salarios bajos, incertidumbre, malas condiciones de trabajo y elevada rotación. Luego matizarían este primer análisis sosteniendo la existencia de un “primario superior”, un “primario inferior” y un “secundario”. Finalmente, desde una perspectiva neomarxista se suelen distinguir tres o cuatro segmentos del mercado de trabajo. Desde este enfoque, la cuestión relevante no es tanto cuantos segmentos concretos sino la razón fundamental de la segmentación que

⁹⁷ Loveridge, R. y Molk, A. (1980), "Theoretical Approaches to Segmented Labour Markets", *International Journal of Social Economics*, 7, 7; Piore, M. y Doeringer, P. (1983), "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo", en Toharia, L. (comp.), *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Madrid, Alianza; Gordon, D., Reich, M. y Edwards, R. (1986), *Trabajo segmentado. Trabajadores divididos*, Madrid, MTSS; y Villa, P (1990), *La estructuración de los mercados de trabajo* Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

⁹⁸ Reyneri, E. (1996) *Sociología del mercado del trabajo*, Bologna, il Mulino

⁹⁹ Kerr, C. (1985), "La balcanización de los mercados de trabajo", en Kerr, C., *Mercado de trabajo y determinación de los salarios*, MTSS, Madrid

¹⁰⁰ Piore, M. y Doeringer, P.(1983), op. cit.

no es técnica sino política: la búsqueda del “control social” de los trabajadores y del proceso de producción por parte de los empresarios¹⁰¹.

El enfoque de la segmentación del mercado de trabajo nos propone una fotografía de la situación de la fuerza de trabajo, una fotografía que puede ser muy nítida¹⁰² o borrosa, dependiendo de los autores, de la explicación que dan al hecho de la segmentación (por simplificar, técnica o política), de los criterios elegidos para dividir, de la existencia o no de conexiones entre los distintos segmentos, de la existencia o no de movilidad de los trabajadores entre ellos, etc.

Sin embargo, el gran problema del enfoque de la segmentación del mercado laboral es su apropiación por parte de los teóricos neoliberales y de las instituciones que ha implementado constantemente el programa político del Consenso de Washington. La de-contextualización y la de-historicización del modelo han sido instrumentales para justificar medidas des-regulativas (re-regulativas).

Justo de las insuficiencias explicativas del enfoque de la segmentación del mercado laboral nace el segundo concepto. En este caso, no estamos refiriéndonos a una perspectiva de análisis estructurada sino a una herramienta de reflexión que puede ser útil para explicar la transformación: la “zona gris”.

En primer lugar hay que comprender a qué nos estamos refiriendo cuando hablamos de zona gris¹⁰³. El concepto está interrelacionado con el mercado de trabajo y más bien con las teorías de la segmentación. Con “zona” nos referimos a una parte del mercado del trabajo que se encuentra a caballo entre los segmentos, marcados habitualmente por la cualificación, las retribuciones, la estabilidad en el empleo y las posibilidades de promoción profesional. Por esta razón podemos encontrar en ella trabajadores de varias cualificaciones, con “salarios” diferentes, estables o precarios y con posibilidades de promoción o bloqueados en ella. Es más, esta zona acoge también figuras que se

¹⁰¹ Reich, M., Gordon, D. y Edwards, R., "A Theory of Labor Market Segmentaction", *American Economic Review*, 63, 1973, y Gordon, D., Reich, M. y Edwards, R., *Trabajo segmentado trabajadores divididos*, MTSS, Madrid, 1986.

¹⁰² Para el caso español, un ejemplo óptimo: Prieto, C. (2010), “Crisis, reforma laboral, modelo productivo y régimen de empleo. El caso español” In *Anuario 2010/Fundación 1º de Mayo*. Fundación 1º de Mayo. p. 121-138.

¹⁰³ Esta definición, por ser particularmente expresiva, es pedida en préstamo a U.Beck (1995). Sin embargo nos tomamos la libertad de darle un significado un poco diferente, enmarcado en la interpretación general de esta investigación.

encuentran formalmente fuera del mercado de trabajo, por ejemplo todo lo que se mueve en la informalidad y algunos de los inactivos.

Esta zona es *gris* principalmente por la dificultad de su lectura y clasificación con herramientas tradicionales. Algunos autores la examinan bajo distintos puntos de vista. Las etiquetas son diferentes, por ejemplo L.E. Alonso habla de una “zona oscura”: “enormes estratos funcionales en el mercado del trabajo ocupados por sujetos sociales débiles y adaptados a las ocupaciones más degradadas”¹⁰⁴. El planteamiento de Castel¹⁰⁵ al respecto, considera la dualización del mercado del trabajo (primario, secundario) y dos fenómenos que lo caracterizan: a) desestabilización de los estables, y b) periferia precaria. El autor francés identifica figuras con *estatutos híbridos*, algo que se parece mucho a lo que llamamos aquí zona gris. La zona gris representa en esta investigación la zona del trabajo típico del capitalismo flexible. Pero lo verdaderamente interesante del concepto de zona gris y de su inexorable expansión es establecer sus confines. ¿Podemos decir con seguridad que los “segmentos” del mercado de trabajo son impermeables al crecimiento numérico y cualitativo de la zona gris? En otras palabras, lo que estamos estudiando, las transformaciones del trabajo empleo, coinciden en cierta medida con las características de estos sujetos híbridos pero al mismo tiempo va más allá e involucra la totalidad de la fuerza de trabajo, independientemente de su “segmento”.

Por esta razón consideramos conveniente resucitar un concepto que nos permita una interpretación más exhaustiva de las transformaciones: la clase.

En el sentido común, en muchas elaboraciones académicas que analizan el mundo del trabajo y en general la sociedad contemporánea, la presencia de clases en nuestra sociedad ha sido más que cuestionada. El resultado es un imaginario colectivo que percibe su entorno económico basado en un modo de producción bastante indefinido, en el que aunque existan las diferencias (económicas, por ejemplo) no existen las clases. Es más: el sistema de producción adquiere características a-temporales y a-históricas. Esta concepción lleva directamente a la ilusión del capitalismo sin clases, un concepto fuertemente rechazado por el planteamiento general de esta tesis

¹⁰⁴ Alonso, L.E. (2000), *Trabajo y posmodernidad: el empleo débil*, Madrid, Fundamentos

¹⁰⁵ Castel, R. (1997), op. cit

Recuperando el interesante análisis de Harvey¹⁰⁶ que propone la lectura del neoliberalismo como *proyecto para la restauración del poder de clase* intentamos despejar el campo de la cortina de humo que ha ocultado la presencia de las clases sociales en el capitalismo flexible contemporáneo. Sin embargo caben algunas puntualizaciones.

En primer lugar, de acuerdo con Gallino¹⁰⁷ podemos afirmar la existencia de una clase capitalista tanto como clase en sí, como clase para sí. La identificación sociológica concreta de la clase capitalista (la clase en sí) es particular en cada país: relacionada con la estructura económica nacional y, al mismo tiempo conectada a redes transnacionales. Podríamos definirla como la élite económica de los sectores principales: de los grandes empresarios, de los altos ejecutivos y de los grandes “jugadores” del capitalismo financiero. La acción subjetiva de esta clase ha tenido un poder de atracción en grandes capas de algunos de los grupos sociales, aunque estos no ocupen una posición privilegiada en el sistema productivo. No obstante, tiene interés considerar en este caso la tesis defendida por Abercrombie, Hill y Turner¹⁰⁸, sin que esto implique su aceptación indiscutida¹⁰⁹: en el fondo, la única clase que realmente tiene conciencia de tal (y actúa consecuentemente) es la clase dominante de cada modo de producción histórico. Desde esta perspectiva, la “ideología dominante” serviría más para socializar y cohesionar, y para articular objetivos políticos comunes, a los miembros de esa clase que para integrar y “socializar” en esa ideología a las clases subordinadas. Estas vivirían en su propio universo cultural y de sentido (cierto que permeado por la “ideología dominante”) y, en todo caso, en general aceptarían resignada o pragmáticamente las ideas dominantes, reinterpretándolas siempre que pudieran. Si esto fuera así, el neoliberalismo, en tanto que ideología dominante en las tres últimas décadas, habría actuado sobre todo como factor socializador y cohesionador y como doctrina básica para la elaboración del programa político –globalización, Consenso de Washington- de las élites dominantes en el mundo. Su capacidad para permear a las clases trabajadoras habría sido limitado: en la mayor parte de los casos, estas lo habrían aceptado resignada o pragmáticamente y, en la medida de sus posibilidades, lo habrían reinterpretado en

¹⁰⁶ Harvey, D. (2007), op. cit. A. Przeworski defiende una tesis similar en su evaluación del surgimiento del neoliberalismo: Przeworski, A. (1988), *Capitalismo y socialdemocracia*, Madrid, Alianza.

¹⁰⁷ Gallino, L. (2012), op. cit

¹⁰⁸ Abercrombie, N., Hill, S., y Turner, B., (1980), *La tesis de la ideología dominante*, Madrid, Siglo XXI.

¹⁰⁹ Por ejemplo, Gramsci, por un lado, y Boltanski y Chiapello, por otro, defienden tesis sustancialmente diferentes a la de estos autores (e igualmente interesantes y sugerentes). Véase Gramsci, A. (1975). *Quaderni del carcere*, 4 vols. *Torino: Einaudi*. y Boltanski, L. y Chiapello, E., (2002), op. cit.

concordancia con su cosmovisión y sus intereses. Por ejemplo, como se verá más adelante, el concepto nuclear de las transformaciones del trabajo en el periodo de nuestro análisis -la “flexibilidad”- es entendido de forma radicalmente opuesta por la dirección empresarial y por los trabajadores.

Con todo, lo realmente interesante es el proceso de subjetivación y de actuación como clase para sí de las élites mundiales, tanto a través de la organización de su proyecto político (neoliberalismo/Consenso de Washington) como en el conflicto con su antagonista (cuya expresión más directa es la ofensiva anti-sindical).

Lo que está claro es que, en esta nueva fase del conflicto de clases, la clase capitalista ha adquirido una posición cada vez más hegemónica, desdibujando no solo a las clases trabajadoras sino también la existencia del conflicto mismo. En realidad, existe también un proceso de auto-ocultamiento que involucra a la misma clase dominante. En este sentido, la identificación personal de los miembros de esta clase es cada vez más complicada, considerando la complejización de las relaciones de propiedad y control de los medios de producción y la financiarización del capitalismo. El problema de la “desaparición” de las clases se reformula por tanto como un problema de *visibilidad*.

Reafirmada la existencia de las clases y enunciada la cuestión de la visibilidad del conflicto y de las clases como sujetos colectivos conflictivos, es oportuno reflexionar brevemente sobre la definición de la clase trabajadora.

Nuestro interés es proponer una categoría de análisis incluyente, en la que puedan caber tanto los sujetos tradicionales como los más híbridos, tanto los miembros de los varios segmentos del mercado de trabajo como los que se identifican como zona gris.

Por esta razón entendemos la clase trabajadora en *el sentido más amplio posible*. Antunes¹¹⁰ ha elaborado el concepto de “clase que vive del trabajo”, válido para evidenciar la actividad laboral como necesaria para la vida, especificando la composición de esta clase:

“Una noción ampliada, incluyente y contemporánea de la clase trabajadora hoy, la *clase-que-vive-del-trabajo*, debe incorporar también a aquellos y aquellas que venden su fuerza de trabajo a cambio de salario, como el enorme abanico de trabajadores precarizados, tercerizados, fabriles y de servicios, *part time*, que se caracterizan por el vínculo de trabajo temporario, por el trabajo precarizado, en expansión en la totalidad del mundo productivo. Debe incluir también al proletariado rural, los llamados ganapanes de

¹¹⁰ Antunes, R. (2005), *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*, Buenos Aires, Herramienta

las regiones agro-industriales, además, naturalmente, de la totalidad de los trabajadores desempleados que se constituyen en ese monumental ejército industrial de reserva”¹¹¹

La propuesta de Antunes convence porque considera todo el trabajo asalariado, incluyendo las nuevas formas precarias y también la totalidad de los desempleados, evocando la triste imagen del monumental ejército de reserva. Los sujetos que la componen son heterogéneos y comparten muy poco, ya sea en derechos, en horarios, en relación con las organizaciones sindicales, o en las formas legales de regulación de la relación laboral. Pero el rasgo fundamental, común a todos ellos, es justo la necesidad de vender su trabajo para sobrevivir y de constituir la fuente primaria en la producción de valor.

Además, si se asume la extensión social del capital y su capacidad de salir de los centros productivos tradicionales (las fábricas) y de producir valor por doquier en la sociedad, tenemos que pasar del proletariado industrial típico del capitalismo fordista, al *hiper-proletariado* difuso de manera transversal en la sociedad¹¹².

El carácter esencialmente transversal del hiper-proletariado y la heterogeneidad de los sujetos sociales que componen esta clase, supone una complejización de la recomposición de clase y del desarrollo de solidaridad horizontal, de la *consciencia de clase*. Si bien no queremos profundizar en una cuestión tan debatida y articulada como es la formación de la conciencia de clase, nos tomamos la libertad de especificar dos elementos que nos guiarán en la investigación.

La primera es que, en general, la idea de conciencia de clase se ha entendido históricamente como intrínsecamente ligada a la clase proletaria. Esta es una asunción muy problemática, se esté de acuerdo o no con la tesis de Abercrombie, Hill y Turner reseñada más arriba. Lo que parece obvio, en todo caso, es que, por lo menos en los últimos treinta años, la clase capitalista (a través de algunos de sus segmentos) ha actuado, conscientemente, para lograr cambios en la estructura económica y social de la mayor parte de las sociedades mundiales con el objetivo de recomponer y restaurar su poder político y económico. Tenemos que admitir al menos, por tanto, que la conciencia de clase es patrimonio de ambas clases, al menos de sus segmentos más asertivos y dinámicos. Es más, podría afirmarse que, de hecho, la clase dominante es la

¹¹¹ Antunes, R. (2008), “La nueva morfología del trabajo y el diseño multifacético de las luchas sociales” en www.espaciocritico.com

¹¹² Borio, G., Pozzi, F., Roggero, G. (2002), *Futuro anteriore. Dai “Quaderni rossi” ai movimenti globali: ricchezze e limiti dell’operaismo italiano* Roma, Derive Approdi

única que actúa siempre con consciencia de clase; las clases trabajadoras lo harían solo en determinadas coyunturas.

La segunda reflexión es tal vez más importante. La tradición del materialismo histórico¹¹³, tiende a relacionar el nacimiento de la consciencia de clase con las condiciones del proceso histórico. En otras palabras, el desarrollo de unas condiciones materiales de existencia determinadas (explotación económica, opresión y subordinación política y cultural) origina el nacimiento de consciencia de clase proletaria. Ahora bien, si por un lado los hechos históricos han demostrado que esta correlación no es ni siempre verdadera, ni tan lineal y automática como en general se ha presupuesto, por el otro lado, limita nuestra lectura de la situación actual de la clase trabajadora europea. El problema es que esta interpretación de la consciencia de clase, subestima el papel subjetivo de la clase y el proceso de adquisición de ésta, desarrollado a través de la lucha real con la clase antagonista. El tema del (auto) reconocimiento de la nueva clase trabajadora, de la consciencia y de su adquisición, pasa por una formación *dialéctica en el conflicto*, principalmente actuada por unos segmentos.

Concluyendo, hemos completado este marco teórico citando, de manera absolutamente no exhaustiva, tres perspectivas de análisis de la fuerza de trabajo con el objetivo de orientarnos en la tarea complicada del estudio empírico de las transformaciones del trabajo/empleo.

¹¹³“La consciencia de clase no es la consciencia psicológica de proletarios individuales, ni la consciencia de su totalidad (en el sentido de la psicología de las masas), sino el sentido, hecho consciente, de la situación histórica de la clase” Lukács, G (1969), *Historia y consciencia de clase*, Mexico DF, Grijalbo, p. 80

Capítulo 2

Objetivos, hipótesis y método

La elaboración del marco teórico está orientada al estudio de las transformaciones del trabajo. Hemos desarrollado un análisis que se concentra en el examen y la interpretación de los tres procesos - la reestructuración del capitalismo, la flexibilización del trabajo y la reconfiguración de las clases trabajadoras- que nos permiten comprender y abordar adecuadamente el objeto de nuestra investigación: las transformaciones del trabajo/empleo en las últimas décadas.

Por otro lado, nuestra elección ha sido conectar la elaboración teórica con un lugar físico, un territorio, un caso de estudio: el Polígono Industrial de Los Majuelos. Es decir, estudiar los procesos que enunciábamos en nuestro marco teórico en un lugar concreto y explicar los diferentes procesos que están ocurriendo en ese espacio socioeconómico a través de las herramientas que nos hemos fabricado y con la ayuda de los autores de referencia.

El punto de vista desde el que miramos no cambia el sentido: lo que queremos evidenciar es la conexión y la relación continua que existe, en esta investigación, entre la teoría (a veces muy general) y la realidad diaria de un caso. Establecer dichas conexiones ha sido probablemente el reto más estimulante y complicado de esta Tesis.

Dedicamos este breve apartado a la presentación de los objetivos de la investigación y de las hipótesis de trabajo, con la intención añadida de explicitar la relación entre el marco teórico y el caso de estudio. Queremos enunciar la finalidad de esta Tesis e introducir las ideas que nos han orientado en la investigación. Se trata de explicar *cómo* conectamos los conceptos del marco teórico con la realidad de nuestro polígono. Los objetivos y las hipótesis mínimas de trabajo representan nuestros propósitos en esta investigación. A continuación, presentaremos el camino (el método) que hemos considerado más apropiado para alcanzar nuestra meta.

Vamos a seguir una exposición esquemática empezando por los objetivos e hipótesis generales para luego examinar los objetivos específicos con sus hipótesis de trabajo.

2.1 Objetivos e Hipótesis generales de la investigación

Objetivos generales: Estudiar de las transformaciones del trabajo. Reflexionar sobre el sentido de los cambios en el empleo del capitalismo flexible, concentrándonos en un

caso particular. Definir la situación del empleo en el Polígono de Los Majuelos y, al mismo tiempo, usar el caso de los Majuelos para aportar ideas al análisis e interpretación de los procesos macro. Elaborar un modelo de la relación salarial del Polígono de Los Majuelos a partir de cual reflexionar sobre las transformaciones del trabajo/empleo.

Son los objetivos más ambiciosos y más amplios de toda la tesis. Las tres dimensiones del análisis que se han elaborado en el marco teórico -producción y regulación en el capitalismo flexible, flexibilización de la fuerza de trabajo y nuevas características de la clase trabajadora dan forma a este conjunto de objetivos. El interés se concentra en ver cómo los empleados del lugar de estudio se relacionan con estos macro-procesos en su práctica laboral cotidiana. Aunque pueda parecer una dirección todavía bastante abstracta, se trata de la esencia de esta investigación: producir conocimiento sobre la configuración que un lugar particular asume en relación con los cambios sistémicos.

Para alcanzar estos objetivos elaboramos tres grupos de hipótesis-base:

Hipótesis generales 1. *Comprensión*: Es posible comprender las condiciones de los empleados del polígono industrial (lugar de estudio) sólo si se insertan en un marco interpretativo más amplio, que incluye los cambios sistémicos, de la regulación, además de los factores territoriales y normativos.

Hipótesis generales 2. *Relación Salarial*: La relación salarial se está reconfigurando en el sentido de la flexibilidad. La relación salarial flexible es heterogénea pero es posible establecer y sintetizar algunos rasgos típicos. La relación salarial flexible involucra a la totalidad de la clase trabajadora. La relación salarial del Polígono de Los Majuelos se está reconfigurando en el sentido de la flexibilidad.

Hipótesis generales 3. *Polígono*: El Polígono Industrial de los Majuelos representa una manifestación empírica absolutamente particular del capitalismo flexible. En sus empresas los empleados viven a su manera la flexibilidad y forman una clase en sí y no tanto, aunque también, una clase para sí.

La presentación de estos objetivos generales no es suficiente para explicar el tipo de relación/conexión que estamos buscando entre nuestro discurso teórico y el caso de estudio. Además, la hipótesis general número 1 nos obliga a examinar las diversas

facetas de esta transformación: los procesos más propios de la relación laboral y también la influencia de elementos aparentemente externos y contextuales, necesarios para la comprensión de la situación.

Por tanto, vamos a ilustrar los objetivos más específicos y sus respectivas hipótesis de trabajo. Cada uno de ellos existe en relación con los objetivos generales y a estos se circunscriben. Con estos puntos como objetivos, se ha trabajado con algunas hipótesis-guías que han orientado la investigación.

2.2 Objetivos específicos e hipótesis de trabajo

Objetivo específico 1: Establecer un marco cuantitativo de las características del mercado de trabajo a nivel internacional, estatal, local.

Hipótesis de trabajo 1: Las características del mercado de trabajo (internacional, estatal y, sobre todo, local) influyen en las transformaciones del trabajo/empleo. El Polígono de los Majuelos se inserta en una situación local de dramático nivel de desempleo y eso condiciona de forma ineludible el conjunto de las relaciones laborales y las transformaciones del trabajo/empleo en nuestro caso de estudio.

En la época de la “globalización neoliberal” resulta imposible explicar las transformaciones de un lugar sin insertarlo en un contexto geográfico, económico y social. Por tanto, la interpretación de los procesos que nos interesan pasa necesariamente por la conexión entre el caso particular y las dinámicas generales del mercado de trabajo. Si bien los datos numéricos no son el núcleo de esta investigación, la descripción cuantitativa del mercado de trabajo (desde las tendencias internacionales a las características específicas locales) es un elemento imprescindible para comprender los cambios en la fuerza de trabajo de nuestro polígono.

Objetivo específico 2: Analizar las transformaciones del derecho del trabajo en España y sus consecuencias en las transformaciones del trabajo/empleo en el polígono de estudio.

Hipótesis de trabajo 2: Las reformas en la legislación laboral española suponen una nueva regulación de las relaciones laborales muy desfavorable a los trabajadores. Sus efectos son directos en la transformación de la relación salarial en nuestro caso de estudio: precarización, miedo, informalización de las relaciones laborales, contención salarial, intensificación del trabajo.

La transformación del derecho de trabajo, continua en los años del capitalismo flexible, es uno de los pilares de la doctrina neoliberal. Sus consecuencias en la metamorfosis de la relación salarial son evidentes. Aunque no lo hemos tratado en profundidad en el desarrollo del marco teórico, los cambios en las normas del derecho laboral son un elemento necesario para la transformación: cuando hemos hablado de desprotección en la definición de flexibilidad, o cuando hemos propuesto el análisis tiempo-espacio-contrato, nos referíamos también a la dimensión legal. Está claro que ésta no es una Tesis de Derecho del Trabajo, pero al mismo tiempo es indiscutible que la nueva regulación de la que hablamos pasa por el cambio del marco normativo.

Objetivo específico 3: Describir nuestro lugar de estudio. Descripción urbanística, empresarial, sectorial, socio-territorial.

Hipótesis de trabajo 3: El Polígono de los Majuelos se puede considerar un conjunto poco articulado de pequeñas empresas. El factor territorial –su localización espacial y su estructura urbanística- tiene un peso relevante en las transformaciones del empleo.

La elección de no concentrarnos en un sector o en una empresa particular sino de estudiar un lugar, un polígono, invita a profundizar en los aspectos territoriales. Debemos por tanto investigar las características de este lugar. La ausencia de información relevante sobre nuestro caso de estudio nos lleva, antes que nada, a describirlo: geográficamente, situándolo en el tejido urbanístico metropolitano; económicamente, averiguando el tipo de empresa presente; socialmente, buscando las problemáticas que manifiestan de los que viven el lugar.

Además, se quiere considerar el Polígono como sistema de pequeñas empresas, con rasgos definidos y características comunes. Todo esto para reconstruir la influencia que un territorio específico puede tener sobre las transformaciones de la relación salarial.

Objetivo específico 4: Interpretar las transformaciones organizativas de las empresas de nuestro caso de estudio.

Hipótesis de trabajo 4: Las empresas del Polígono se están reestructurando en el sentido de la flexibilidad. La flexibilidad empresarial adquiere características propias, específicas de nuestro Polígono y derivadas de sus particularidades.

Es uno de los objetivos más destacados de la investigación. La transformación flexible de las empresas y las estrategias de los empresarios para innovar y alcanzar la flexibilidad dan lugar a soluciones organizativas particulares que determinan cambios sustanciales en el uso de la mano de obra. El mismo proceso de trabajo, verdaderamente cardinal en la explicación de la relación salarial flexible, se ve afectado por las innovaciones. Nos concentramos en los elementos más sobresalientes de estos cambios para comprender una de las partes de la relación salarial, la empresa. Al mismo tiempo tenemos que explicar qué significa flexibilidad en las firmas de nuestro lugar de estudio.

Objetivo específico 5: Interpretar las transformaciones en la fuerza de trabajo del polígono.

Hipótesis de trabajo 5: Los trabajadores de Los Majuelos son trabajadores flexibles. La flexibilidad del trabajo presenta también características propias, específicas del Polígono.

Si bien hemos anticipado que la interpretación de la metamorfosis de la relación salarial requiere una mirada más amplia, el análisis de las condiciones de la fuerza de trabajo de nuestro polígono es el centro de la investigación. En estricta relación con las innovaciones empresariales, se manifiestan tendencias nuevas en uso de la fuerza de trabajo. Los mismos empleados viven estas novedades y los cambios en su trabajo de manera original. La flexibilidad del trabajo en nuestro caso de estudio tiene características propias pero al mismo tiempo se inserta coherentemente en la transformación más general del mundo del trabajo.

Objetivo específico 6: Explicar las conexiones entre el desempleo masivo y las transformaciones en el trabajo/empleo del Polígono.

Hipótesis específicas 6: El desempleo es una dimensión fundamental para entender los cambios en la relación salarial del Polígono.

Como ya hemos comentado, el peso específico de esta condición es enorme en los años de crisis sistémica. El desproporcionado ejército de reserva altera y modifica una relación salarial ya en transformación. Las conexiones van más allá de una simple moderación salarial e involucran la posición del empleado en el proceso de trabajo así como la redistribución de poder entre las partes de la relación. Por otro lado, las relaciones entre los desempleados y los que trabajan son tan directas que nos sirven para validar aquella definición de “clase que vive del trabajo” que hemos citado en el desarrollo del marco teórico.

2.3 El método

“El método consiste esencialmente en el arte de elegir las técnicas más apropiadas para enfrentar un problema cognoscitivo, eventualmente combinándolas, comparándolas, aportando modificaciones e incluso proponiendo alguna solución nueva.”¹

En este apartado vamos a explicar el camino que hemos seguido para alcanzar los objetivos ya ilustrados. Es decir, una vez desarrollado el discurso teórico, y planteados los objetivos de este trabajo, contaremos “cómo” hemos procedido, el método de investigación.

En primer lugar, queremos subrayar la coherencia que existe entre el marco teórico, los objetivos y las hipótesis de trabajo y el método elegido. La división en tres Bloques responde a las exigencias expositivas y el uso de las herramientas es instrumental a los objetivos que nos hemos propuesto. Por otro lado, el mismo desarrollo del marco teórico sugiere un camino a seguir.

¹Marradi, A. (2002). “El método como arte”, *Revista Papers*, 67, 107-127.

Consideramos que se trata de un método original. Con original no entendemos un proceso particularmente novedoso o experimental. Su originalidad reside en el propio planteamiento de la investigación. Es decir, la elaboración teórica general se usa para la construcción de un modelo específico y de este modelo volvemos a las reflexiones generales. Sin subestimar la complejidad del análisis de la realidad social, hemos elegido un camino que permite simplificar la interpretación. El análisis del discurso de sujetos que pertenecen a dos grupos sociales genéricos (empresarios-empleados) está orientado a la explicación de dos fenómenos: la transformación del trabajo y el trabajo flexible. Intentamos llenar de significados contrastados y conflictivos estos dos conceptos. La originalidad del método, por tanto, no se halla en técnicas de investigación revolucionarias y particularmente complejas², sino en la relación con este planteamiento particular de la investigación.

Como veremos, las técnicas que se utilizan en esta investigación son bastante convencionales, pero su combinación y, sobre todo, el sentido que damos al conjunto del método, adquieren una particularidad, dictada por la conexión con la teoría y el caso de estudio, con los conceptos y la realidad. Tomemos, por ejemplo el concepto de desprotección en el trabajo: lo elaboramos en el marco teórico de la tesis y lo identificamos como uno de los pilares del trabajo flexible. Pero ¿qué significado adquiere en el discurso de los sujetos, cómo lo podemos insertar en nuestro modelo de relación salarial del caso de estudio y, finalmente, qué nos sugiere para la reflexión sobre la general transformación del trabajo?

Esta conexión, cuya resolución justifica las elecciones tomadas, es casi siempre complicada, en cualquier investigación. Sin embargo, en nuestro caso, su complejidad aumenta de manera notable debido a dos problemas que dificultan nuestra tarea. El reto principal está en el campo conceptual. De hecho, hemos decidido trabajar con conceptos lábiles, resbaladizos, debatidos, ideologizados por el poder y el sentido común, problemáticos. Si bien ya hemos anticipado que en las ambivalencias de estos mismos conceptos se desarrolla toda la investigación, no podemos negar que es imposible, además de indeseable, aplicar una operacionalización directa de las ideas presentes en el marco teórico de esta tesis. El ejemplo más claro entre todos, es lo que hemos hecho con el concepto de flexibilidad laboral. No podemos pasar de la etiqueta terminológica

² Alonso, L. E. (1998), *La mirada cualitativa en sociología: una aproximación interpretativa*, Madrid, Editorial Fundamentos.

de “flexibilidad” a su investigación en la realidad sin un esfuerzo definitivo previo (lo que hemos reconstruido en el marco teórico). Asimismo, en el momento del trabajo de campo, las definiciones conceptuales que hemos confeccionado teóricamente han sido re-elaboradas con los sujetos de la investigación, separando los dos puntos de vistas (empresarios-empleados). Dichas definiciones se han cargado de sentidos nuevos e inesperados. No estamos hablando de una simple intrusión de los sujetos de investigación en la configuración del marco teórico, sino de uno de los objetivos más generales de esta tesis: comprender las transformaciones del trabajo tanto a través de la observación de los fenómenos como de la construcción conceptual³ con la que los sujetos interpretan la realidad. Por ello, no sería del todo equivocado considerar esta tesis un trabajo principalmente conceptual. El pluralismo metodológico que hemos elegido refleja esta propuesta.

“Precisamente lo que he querido poner de manifiesto es la diversidad metodológica exigida por una Sociología que no quiera confinarse en una definición unidimensional de su objeto; si a la complejidad del objeto corresponde necesariamente un planteamiento epistemológico que he venido calificando de pluralismo cognitivo, ello impone como correlato necesario un pluralismo metodológico que permita acceder a la concreta dimensión del objeto a la que en cada caso haya de hacerse frente.”⁴

Por otro lado, el caso de estudio elegido presenta una complicación ulterior. El Polígono Industrial de Los Majuelos es, en cierto sentido, un territorio virgen. No hemos encontrado datos de ningún tipo agrupados por la unidad territorial. No hay estudios anteriores sobre el Polígono. No hay ni siquiera una base de datos sobre las empresas presentes, ni figura en ningún lado el número exacto de empleados en el polígono. Hasta su delimitación geográfica es arbitraria: solo una creación administrativa. Hemos tenido que empezar desde cero, incluyendo un trabajo previo de estudio del lugar, necesario para seguir nuestras hipótesis de trabajo.

Es bastante lógico preguntarse por tanto por qué hemos elegido el Polígono Industrial de Los Majuelos como lugar de estudio. La respuesta depende de varias razones, entre ellas la misma ausencia total de información previa. Si el objetivo hubiera sido la búsqueda y el estudio de nuevos sujetos híper-flexibles, probablemente nos hubiéramos orientado hacia un sector determinado o, mejor aún, hacia formas particulares de contratos (becarios, falsos autónomos, ETT etc. etc.). Los lugares más típicos del

³ Luckmann, T., & Berger, P. L. (1968). La construcción social de la realidad. Buenos Aires: Amorrortu.

⁴ Beltrán, M. (1985). Cinco vías de acceso a la realidad social. *Reis*, (29), 7-41

capitalismo flexibles tal vez sean otros (grandes superficies, parques tecnológicos, *call centers*). Pero nuestro interés era buscar un lugar que aparentemente no presentara evidencias claras de estas transformaciones. Un lugar que se diferenciara de los más estudiados. Se buscaba preferentemente un conglomerado de pequeñas empresas, con el objetivo de analizar las innovaciones de la flexibilidad en unidades económicas invisibles en los estudios sobre el capitalismo fordista y relativamente poco estudiadas (con la excepción de las proclamas mediáticas sobre las virtudes de las PYMES) en relación con las condiciones y las transformaciones de la fuerza de trabajo. Esto es, buscábamos un conjunto de pequeñas empresas, sin cualidades y características estudiadas y conocidas previamente. Además, queríamos un caso “local”, insertado en la estructura productiva canaria y también en el área metropolitana.

Finalmente, la elección de Los Majuelos responde también a exigencias materiales de la investigación. No teníamos ningún contacto en el Polígono, ni ningún conocido trabajando en una empresa de la zona y esto, como veremos, ha dificultado mucho el acceso al lugar de estudio. Pero por otro lado, la cercanía física a la Universidad de La Laguna y en particular al Campus de Guajara ha sido determinante. El Polígono se encuentra a un km. escaso del campus, prácticamente es adyacente a éste. Dicha cercanía es una ventaja clarísima, considerando el tiempo que se planeaba pasar en el lugar de estudio y los medios económicos a disposición de la investigación.

La cuestión de las condiciones materiales nos lleva a aclarar un último asunto en la presentación de este método. Esta investigación es unipersonal, en el sentido que todo el trabajo de campo ha sido llevado a cabo personalmente por quien escribe. Está claro que la presencia directa del investigador en el lugar de estudio es una ventaja (y además es necesaria si queremos usar técnicas como la observación). En este sentido, estamos más que convencidos de que la comprensión del caso de estudio no sería la misma si hubiéramos delegado el trabajo de campo a terceros. Pero, al mismo tiempo, los recursos económicos a disposición del “investigador solitario” son limitados, y esto ha condicionado la elección y la intensidad con las que se han usado las varias técnicas de investigación. En otras palabras, si hubiéramos tenido a nuestra disposición un equipo de encuestadores profesionales o un *team* de expertos en grupos de discusión es probable que la información recogida habría sido mayor. Por tanto es innegable que, manteniendo intacto todo el planteamiento metodológico, las técnicas concretas de

investigación que se han usado están condicionadas por el austero presupuesto del investigador, así como por su experiencia profesional previa en el trabajo de campo.

2.3.1 Los tres bloques metodológicos

La tesis se divide en tres grandes bloques: el marco teórico, el análisis descriptivo y la investigación empírica. Teniendo siempre presente la relación con los objetivos generales y específicos, hemos usados técnicas de investigación distintas para cada bloque. Así que podemos afirmar que la tesis se estructura también según tres bloques metodológicos, cada uno con su sentido particular relacionado con las hipótesis de trabajo, y cada uno con las técnicas de investigación que hemos considerado más pertinentes. Además de responder a las necesidades generales que plantean los objetivos en los tres bloques, en los tres momentos de la investigación han surgido problemas particulares.

Nuestra apuesta, en la que se halla la originalidad citada del método, conjuga la observación directa de las transformaciones con la interpretación del discurso de los sujetos que viven los cambios. Esta combinación compleja requiere un uso particular de técnicas de investigación largamente experimentadas en la sociología.

Vamos a exponer todo lo que hemos hecho y, en particular, las decisiones tomadas para la resolución de los problemas previstos e imprevistos. Lo haremos especificando cada uno de los tres bloques.

2.3.1.1 Trabajo conceptual y marco teórico

Aclarar lo que entendemos por “concepto” no es nada superfluo. No se trata de una estéril elucubración filosófica sino de la misma esencia de la cientificidad de este trabajo. Solo así podemos explicar el método que hemos elegido para elaborar el marco teórico.

Esquemáticamente, entendemos que la complejidad y pluralidad de la realidad, y sobre todo de la realidad social, se puede comprender solo a través de una organización conceptual que trata de delimitar procesos caóticos y entrelazados. Esta “delimitación”, que nos permiten organizar el flujo de lo real con el objetivo de comprenderlo, son lo que llamamos conceptos⁵.

⁵Marradi, A. (1980), *Concetti e metodo per la ricerca sociale*, Firenze, La giuntina.

En esta tesis no nos hemos dedicado a la fabricación de conceptos, ya que la comunidad científica y académica de las ciencias sociales nos propone históricamente y continuamente herramientas para analizar la realidad, en nuestro caso el mundo del trabajo y sus transformaciones. Cuando hablamos de trabajo conceptual nos referimos a lo que hemos hecho sobre los conceptos con los que se suele organizar la comprensión del trabajo/empleo. A partir de “delimitaciones” dadas, hemos trabajado para adaptarlos a nuestra perspectiva investigadora, y en función de nuestras experiencias previas, a nuestros objetivos.

El proceso con el que hemos elaborado nuestras herramientas conceptuales, influenciado por el sujeto investigador y sus condiciones particulares, es en realidad continuo a lo largo de la investigación. Pero temporalmente y lógicamente hemos empezado con “ideas” que se han ido definiendo a lo largo del estudio de los teóricos pertinentes elegidos. Así que el mismo marco teórico se ha visto transformado en un momento de elaboración-adaptación de los conceptos-delimitados, hasta llegar a describir los objetivos e hipótesis de trabajo.

En primer lugar hemos entrado en la “selva” de los autores que han querido explicar las transformaciones del capitalismo y las transformaciones del trabajo en el capitalismo. Son muchísimos y con enfoques diferentes. Por tanto, el primer paso ha sido *seleccionar*. Más que por la cantidad hemos apostado por la calidad de los autores que han contribuido a nuestra elaboración conceptual.

Pero ya en este primer momento del estudio e interpretación de la bibliografía seleccionada se ha planteado el problema de la conexión con la realidad. Para acotar los conceptos, haciéndolos de alguna manera “nuestros”, no era suficiente desarrollar un discurso teórico a partir de los autores seleccionados. Necesitábamos una primera inmersión en la realidad.

Por lo tanto hemos decidido que, una vez esbozado un borrador del discurso teórico, era oportuno *confrontar* las primeras definiciones con el discurso elaborado por algunos de los sujetos “flexibles”. Es decir, hemos hecho unas entrevistas previas a los que hemos identificado como trabajadores híper-flexibles.

El sentido de estas entrevistas ha sido el de explorar la validez de las ideas que estábamos elaborando, así como enriquecerlas de experiencias vivas y reales. Aunque pueda parecer una elección arriesgada, la contribución de estos sujetos para afinar y delimitar los conceptos teóricos ha sido muy sugerente. La necesidad de exploración, en nuestro caso, es debida a la general vaguedad e imprecisión de algunos de los conceptos

estudiados. Este momento de contacto con la realidad más cercana ha servido para orientarnos y ha activado ulteriores investigaciones bibliográficas.

Hemos realizado 6 entrevistas en profundidad a personas que por su situación laboral se pueden clasificar como trabajadores flexibles, sobre todo por la incertidumbre que caracteriza su condición. Tres mujeres y tres hombres de nacionalidad española, residentes en Tenerife, con una edad comprendida entre los 26 y los 40 años. Hay que precisar que ninguno de ellos trabaja en el Polígono de Los Majuelos: en este caso estábamos todavía desarrollando el discurso teórico y no habíamos entrado en nuestro lugar de estudio. Estas personas nos interesaban por ser trabajadores atípicos o, según de donde se mire, los “típicos” del capitalismo flexible.

Las entrevistas *explorativas* se estructuran en tres partes, muy generales pero orientadas a nuestro trabajo conceptual:

- a) Una breve historia de las experiencias laborales pasadas y una descripción de la presente
- b) Una reflexión personal sobre la flexibilidad del trabajo
- c) Una opinión sobre los conceptos de trabajador y clase trabajadora

Cada entrevista ha tenido una duración de 60-90 minutos, se ha realizado en los centros de trabajo o en el estudio de quien escribe; ha sido grabada y posteriormente transcrita. Teniendo en cuenta el objetivo de estas entrevistas hemos decidido no citarlas textualmente en el marco teórico, por tanto no aparecen en el texto. Sin embargo, han sido utilísimas tanto para orientar la selección bibliográfica como para el desarrollo de las definiciones y de las ideas que hemos presentado anteriormente. Nos referimos, por ejemplo, al concepto de “polivalencia” del trabajador. El discurso de los sujetos hiperflexibles ha evidenciado los conflictos que la introducción de esta transformación trae consigo. De la misma manera, han contribuido a que nos concentráramos más en la presencia de informalidad en el mismo proceso de trabajo. En general nos han obligado a profundizar en el estudio de los temas más pertinentes a la hora de explicar la transformación en curso. Por otro lado, conscientes de la dificultad de desarrollar un discurso sobre el significado de la flexibilidad laboral, las entrevistas previas han ayudado al investigador a elegir las formas y los contenidos más apropiados para usar en el momento de la entrada en el Polígono y del contacto con los empleados. Por tanto, es evidente que la integración entre la interpretación bibliográfica general y el

resultado de las entrevistas a los “híper-flexibles” representa el primer elemento de la conexión entre la teoría y la realidad.

El segundo momento de esta conexión teoría-realidad es la organización de la exposición. Como ya hemos dicho, el marco teórico general de esta tesis se concentra en la elaboración de los conceptos generales que guían la investigación. Sin embargo, ideas tan debatidas como la de flexibilidad de empresa y trabajo, desempleo, derecho del trabajo, asentamiento empresarial... necesitaban ser más estudiadas y detalladas.

Por esta razón, hemos elegido profundizar en la elaboración teórica por temas. Lo hacemos al principio de cada capítulo empírico: antes de presentar los resultados del trabajo de campo volvemos a los conceptos generales fundamentales para su interpretación y lo delineamos y enfocamos, desarrollando el discurso teórico y añadiendo referencias bibliográficas.

Esta elección se debe tanto a la necesidad de mantener nuestra conexión entre lo leído y lo observado, como a la de organizar los mismos conceptos. Estas “delimitaciones” con los que queremos leer la realidad se enriquecen con dimensiones cada vez más específicas, que nos permiten clasificar la información, relacionarla e interpretarla.

2.3.1.2 Describir un contexto activo

El segundo bloque de la tesis se corresponde al segundo conjunto metodológico. En este caso también tenemos que citar los objetivos y las hipótesis de trabajo ya que las técnicas que hemos elegido derivan directamente de ellos. Nos referimos concretamente a los primeros tres objetivos específicos de la investigación: presentar las tendencias generales del mercado de trabajo, reconstruir las transformaciones normativas del derecho del trabajo y describir nuestro lugar de estudio. Para alcanzar estos objetivos hemos trabajado principalmente con fuentes secundarias.

Recordamos que, en el caso de esta investigación, el contexto adquiere un papel relevante en la construcción del modelo explicativo final. Por lo tanto, la presentación y el análisis de datos están enfocados a la comprensión de las transformaciones del trabajo así como también están orientados por el desarrollo de los conceptos del marco teórico.

Por lo que concierne a la descripción del mercado del trabajo hemos analizado datos generales con el objetivo de fotografiar la situación. Procediendo de lo global a lo local, hemos consultado fuentes secundarias como la OIT, el FMI y la OCDE. Para el caso de

España y Canarias hemos utilizado las bases de datos de Eurostat, del INE (principalmente la EPA) y los informes del Consejo Económico y Social de Canarias.

El trabajo con los datos ha sido básico. Simplemente hemos reelaborado algunas tablas y gráficas (a través de hojas de cálculo Excel) con el objetivo de una presentación clara de la situación, de una ilustración numérica y cuantitativa.

La técnica elegida para el segundo objetivo (presentar la reforma del derecho del trabajo en España) ha sido un breve análisis de texto de las principales leyes laborales españolas de los últimos 30 años. En este caso, no se pretendía describir en profundidad el marco legal y menos aún resolver delicadas cuestiones técnicas. Al contrario, queríamos subrayar algunas tendencias de la reforma permanente del derecho laboral español: lo hemos hecho manteniendo una perspectiva histórica y citando varios expertos en derecho del trabajo.

Finalmente, el último objetivo, la descripción territorial de nuestro lugar de estudio: el Polígono Industrial de Los Majuelos. Como comentábamos, uno de los rasgos fundamentales de este polígono es la escasez de información existente. Cuando decimos información nos referimos a todo tipo de información. Conscientes del riesgo de ampliar el enfoque de la búsqueda, hemos rastreado los datos sobre el polígono en la red y hemos considerado las principales fuentes de información industrial de Canarias. Además de en la señalización vial, nuestro polígono existe sólo en los documentos de presentación de la estrategia industrial autonómica e insular.

Paralelamente a la búsqueda y análisis documental hemos decidido realizar una “cartografía socio-económica” del polígono. En ésta, hemos considerado tanto elementos urbanísticos y de utilización del suelo, como datos empresariales para acercarnos al tipo de empresa presente en el polígono. Todo esto con el objetivo de localizar las empresas estudiadas en un contexto que no encaja bien en ninguno de los modelos conocidos de asentamiento empresarial. Los datos provienen en su mayoría de la Unidad del Banco de Datos y Centro de Documentación del Cabildo de Tenerife así como del “Atlas Industrial de Tenerife”.

Además, para explorar todos los caminos a nuestra disposición hemos decidido incluir en esta parte descriptiva del contexto algunas entrevistas, en búsqueda de datos sobre el Polígono. Se trata de entrevistas explorativas a informadores que consideramos

potencialmente privilegiados sobre el Polígono Industrial de Los Majuelos. Ya que su función era orientarnos en la búsqueda de datos secundarios hemos decidido no grabarlas. Hemos visitado personalmente la Cámara de Comercio de Tenerife y las sedes de los dos sindicatos mayoritarios (UGT, CCOO) buscando cualquier dato disponible sobre el lugar de estudio. Tanto la visita a la Cámara como a las organizaciones sindicales han sido un verdadero fracaso: nadie tenía datos agrupados territorialmente, el Polígono no existe como “unidad” en estas instituciones. Además, los sujetos entrevistados han mostrado, en general, cierta desconfianza, ironía y escasa colaboración.

Mucho más fructífera ha sido la visita al Cabildo de Tenerife, donde el Responsable de la Unidad del Banco de Datos y otro colaborador nos han concedido una larga entrevista sobre el Polígono Industrial, su historia y sus perspectivas futuras, facilitándonos los datos de los que disponían. La entrevista se ha desarrollado en los locales del Cabildo de Tenerife, en Santa Cruz de Tenerife y ha durado aproximadamente una hora.

2.3.1.3 La investigación empírica: trabajo de campo en el polígono

La investigación empírica es el núcleo de esta tesis. Hemos pasado aproximadamente un año en el Polígono: desde el primer paseo hasta la última entrevista, se ha manifestado una tensión continua entre las necesidades, impuestas por los objetivos, y las complicaciones materiales, dictadas por la práctica. En este sentido, este tercer bloque metodológico es sin duda el más complejo y al mismo tiempo el más relevante. La relación entre los conceptos teóricos y la realidad se complica con las limitaciones de acceso a los centros de trabajo y con las sensibilidades personales de los sujetos entrevistados, ajustándose a los recursos del investigador. Además debemos subrayar que nuestros objetivos nos invitan a analizar e interpretar hechos sociales y discursos⁶. Casi contemporáneamente, bajo el esfuerzo continuo de superponer lo observado a lo “contado”, queremos conectar la explicación de los hechos y la interpretación del discurso. Abordar el tema de las transformaciones del trabajo bajo esta óptica requiere el pluralismo metodológico que hemos citado. Aquí, hablando en particular de la investigación empírica en Los Majuelos, debemos explicar la combinación de las técnicas y el significado que tienen en nuestro planteamiento.

⁶Vease Ortí, A (1996) “La apertura y el enfoque cualitativo o estructural: la entrevista abierta semidirectiva y la discusión de grupo” en García Ferrando, M, Ibáñez, J, Alvira, F *El análisis de la realidad social : métodos y técnicas de investigación*. Madrid, Alianza

Inicialmente, en el momento de la elaboración del proyecto de investigación, se había planeado centrar el trabajo de campo en las entrevistas en profundidad y en los grupos de discusión. Sin embargo, la misma investigación empírica nos ha sugerido cambiar el mix de técnicas. En primer lugar, porque queríamos profundizar en el estudio de los hechos sociales, aquellos componentes de la realidad que necesitábamos para la comprensión de los cambios. Con este propósito, hemos decidido incluir en las técnicas de investigación la observación (participante), sistematizando y ampliando la observación de los fenómenos en el lugar de estudio. Además, la presencia directa del investigador en el polígono ha permitido una más amplia y general recogida de información.

En un segundo momento, hemos decidido suprimir los grupos de discusión, concentrándonos en las entrevistas y en la observación. La organización de los grupos de discusión era muy complicada, sobre todo considerando las dimensiones reducidas de algunas de las empresas. Durante el horario laboral era imposible y fuera del horario de trabajo muy complicado. Además, la única vez que hemos conseguido reunir un grupo, la información ha sido insuficiente y de difícil interpretación. Hemos decidido por tanto ampliar el número de entrevistas en profundidad y organizar sistemáticamente la recogida de información en las empresas: profundizando en la observación y dando difusión a la ficha de datos que habíamos redactado para las entrevistas.

Con esta premisa llegamos al análisis específico de las técnicas usadas: la observación (participante), la entrevista en profundidad (a las que se añade la general y continua recogida de información debida a la ausencia de datos secundarios)⁷

Las técnicas (1): observación (participante)

Como ya hemos adelantado, la escasez de información sobre el polígono nos ha obligado a introducir una descripción basada en la investigación empírica. Con este objetivo hemos seguido los principios de la observación participante.

Sin adentrarnos en profundidad en el debate sobre el valor de la observación y de su inserción entre las técnicas de investigación social⁸, queremos destacar la importancia de ésta, en el conjunto del método de la presente tesis.

⁷Además de Marradi, A. (1980) hemos seguido las indicaciones teóricas y prácticas de García Ferrando, M, Ibáñez, J, Alvira, F (1996), *El análisis de la realidad social : métodos y técnicas de investigación*. Madrid, Alianza; Alonso, L. E. (1998), *La mirada cualitativa en sociología: una aproximación interpretativa*, Madrid, Editorial Fundamentos y Gordo A.J., Serrano, A (Coords.) (2008), *Estrategias y prácticas cualitativas de investigación social* Madrid, Pearson Educación.

La observación participante ha sido desarrollada principalmente por los antropólogos sociales, está diseñada para “trabajar directamente sobre el terreno, sobre el lugar en el que se desenvuelve la vida real”.⁹ La escasez de datos secundarios sobre el Polígono nos ha “obligado” a pasar mucho tiempo en la zona de estudio y a recoger toda la información posible sobre el conjunto del Polígono, y también sobre los micro lugares representados por las muchas empresas que hemos visitado. Los hechos sociales y los discursos no tenían solo que ser captados sino también contextualizados.

“Haber *estado allí* no es una mera cuestión de estilo o prurito profesional de los antropólogos. Tampoco es algo cuya eficacia dependa del grado de exotismo del lugar en el que se realice. Que el investigador lleve a cabo él mismo la observación sobre el terreno es lo que permite que se produzca ese proceso de relativización sin el cual no cabe la apertura ni la ampliación del horizonte semántico y categorial del observador”¹⁰

La gran virtud de la observación participante es justo la de enfrentar directamente, en primera persona, el investigador a un contexto desconocido. A veces se recurre a esta técnica para llegar a lo que los informantes no pueden contarnos por diversas razones. Por otro lado, puede ser muy útil en el momento en el que queremos acercar los discursos a los hechos (observados y registrados).

“La observación participante conserva en si misma cualidades propias del proceso más básico y radical del conocimiento. Se enfrenta a lo desconocido de la forma más primaria: yendo al lugar donde se están produciendo los hechos para observarlos mientras se producen, en vivo, en directo”¹¹

Por todas estas razones, hemos decidido usar o, más correctamente, adaptar esta técnica a nuestro enfoque y a los problemas que se planteaban. En primer lugar, el observador, que en nuestro caso se encuentra delante de un macro-lugar entendido como polígono y, al mismo tiempo, frente a muchas micro-unidades, las empresas que hemos visitado. Un macro-campo, cuyos confines están difuminados, y varios micro-campos, cuyas paredes encierran mundos muy diferentes entre sí, dan lugar a una observación múltiple que se apoya en herramientas distintas. La dificultad de esta situación, en realidad, ha

⁸ Vease Gutiérrez, J. Delgado, J. M. (1995), “Teoría de la observación” en Gutiérrez, J. Delgado, J.M. (coord.) *Métodos y técnicas cualitativas de investigación la ciencias sociales* Madrid, Sítisis

⁹ Sanmartín, R. (1996), “La observación participante”, en García Ferrando, M, Ibáñez, J, Alvira, F *El análisis de la realidad social : métodos y técnicas de investigación*. Madrid, Alianza p 145

¹⁰ Ibidem p. 148

¹¹ Ibidem p. 156

conllejado la multiplicación de los ángulos desde los cuales se han podido observar los fenómenos.

Otra cuestión es la posición del investigador que “debe ser un extranjero o extraño a su objeto de investigación”¹². En nuestro caso (¡además de extranjero!) el investigador es extraño al objeto de estudio, en el sentido que no es ni un empresario ni un empleado (y ni siquiera un cliente) del Polígono. En esta última afirmación se encuentra la principal adaptación de esta técnica a nuestra investigación. El adjetivo participante tiene que ser matizado porque, en nuestro caso no hemos participado directamente en el proceso productivo, no hemos trabajado en ninguna de las empresas estudiadas y no hemos cambiado nuestro domicilio al Polígono. Sin embargo, nos parece pertinente usar el término participante por varias razones. En primer lugar, el tiempo pasado en el lugar: durante un año hemos visitado Los Majuelos con mucha frecuencia. Además, hemos visitado asiduamente los pocos “lugares comunes”, los lugares de encuentro de los empleados (sobre todo cafeterías y restaurantes). De alguna manera, nos hemos sentido participantes del macro lugar Polígono. Asimismo, por lo que concierne a las unidades empresariales, donde hemos podido, hemos querido conocer las empresas a fondo (a través de visitas guiadas a las instalaciones) y pasar todo el tiempo necesario para una observación detallada.

Concretamente hemos usado esta técnica en un modo bastante clásico. Hemos organizado nuestras experiencias en un Cuaderno de Campo. En este, se anotaban las observaciones clasificándolas en tres categorías: descriptivas, metodológicas y teóricas. Las anotaciones se escribían directamente en el lugar o, dependiendo de la situación, se realizaban pequeñas grabaciones de notas de voz y, en un segundo momento se transcribían.

Las tres categorías de las observaciones responden tanto a los objetivos planteados como a exigencias prácticas y organizativas. Así que, a la estricta descripción del lugar, se añaden elementos que dialogan directamente con el marco teórico y otros que nos sirven para organizar el trabajo, cronológicamente sucesivo, de acceso a las empresas.

A parte de los largos paseos por la intrincada red de las calles del Polígono y las visitas a empresas de “incognito” (como potencial cliente), las pocas cafeterías-comedores del Polígono y alguna empresa han sido los lugares donde se han tomado las anotaciones

¹²Gutiérrez, J. Delgado, J. M. (1995), op. cit. p. 144

más interesantes y donde se ha podido hacer avances prácticos y organizativos relevantes en la toma de contacto.

Finalmente, hemos completado la observación con alguna toma de imágenes fotográficas.

Las técnicas (2): Las entrevistas en profundidad

La entrevista en profundidad semi-estructurada es la técnica principal que se usa en esta investigación. Mediante las entrevistas hemos obtenido gran parte de la información necesaria para la construcción del modelo de relación salarial de Los Majuelos.

La entrevista en profundidad semi-estructurada es una técnica que se sitúa entre las técnicas cualitativas. Según Ortí, el objetivo de estas técnicas no es crear datos métricos: no se miden con ellas opiniones y actitudes. Al contrario: “las *técnicas cualitativas* se orientan (de modo intencionalmente específico) a captar (de forma concreta y comprensiva), analizar e interpretar los aspectos significativos diferenciales de la conducta y de las representaciones de los sujetos y/o grupos investigados”¹³

Está claro que la elección de un enfoque cualitativo se debe al mismo planteamiento de la investigación: la relación que hemos establecido entre teoría y realidad se estructura no solo en los hechos sociales sino también en los discursos y en el significado que los actores dan a los procesos de transformación.

En este contexto, la entrevista en profundidad semi-estructurada (o semidirectiva) es definida, en general, como “un proceso comunicativo por el cual un investigador extrae una información de una persona, el informante”.¹⁴ El mismo Ortí en su definición subraya la cercanía e interacción máxima entre el sujeto entrevistado y el sujeto investigador:

“Fundamentalmente, tal tipo de entrevista consiste en un dialogo *face to face*, directo y espontáneo, de una cierta concentración e intensidad entre el entrevistado y un sociólogo más o menos experimentado, que oriente el discurso lógico y afectivo de la entrevista de forma más o menos “directiva” (según la finalidad perseguida en cada caso).”¹⁵

Es evidente que nuestros objetivos y el enfoque de la investigación han determinado la elección de esta técnica: la comprensión de las transformaciones del trabajo a través de

¹³Ortí, A (1996), op. cit. p.272

¹⁴Alonso, L.E. (1995), Sujeto y discurso: el lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa en Gutiérrez, J. Delgado, J.M. (coord.), *Métodos y técnicas cualitativas de investigación la ciencias sociales*, Madrid, Sítesis, p.225

¹⁵Ortí, A (1996), op. cit. p.272

una reconfiguración crítica de los conceptos que nos sirven para leerlas. En esta óptica, se asigna al sujeto entrevistado la capacidad creativa (o por lo menos especificativa) de las mismas herramientas de lectura.

La entrevista en profundidad es una técnica flexible y se adapta a nuestras exigencias de investigación. Recordamos que no existen reglas precisas y codificadas sobre la forma de realizar la entrevista y que un juicio general sobre ella es posible sólo en relación a “sus resultados finales, por la riqueza heurística de las producciones discursivas obtenidas en ella”.¹⁶

Por otro lado, conscientes de los límites del campo de utilización de la entrevista en profundidad, la insertamos en un marco creado por las otras técnicas y en el conjunto más general del método de esta tesis.

Concretamente, hemos elegido las entrevistas para alcanzar los objetivos específicos nº4, 5 y 6 y más en general para interpretar el concepto de transformación. Por tanto, es lógico que hayamos dedicado a esta técnica el grueso del tiempo de la investigación empírica, así como la mayor atención en la fase de preparación y de interpretación.

Desde el principio hemos preferido separar los puntos de vista y hemos preparado dos borradores de entrevista distintos: uno para los empresarios y otro para los trabajadores. En realidad, los dos borradores se parecen, ya que los conceptos que queremos investigar son los mismos. Pero cambia el sujeto y, por tanto, hemos intentado dirigir las entrevistas hacia algunos elementos concretos dependiendo del entrevistado.

Tanto las entrevistas a empresarios como las entrevistas a empleados se estructuran en 4 bloques conceptuales:

- a) El polígono industrial: ventajas y debilidades, relaciones entre empresas y relaciones entre empleados.
- b) Las transformaciones de la empresa: la empresa flexible.
- c) Las transformaciones del trabajo: el empleado flexible.
- d) El desempleo: consecuencias dentro y fuera de la empresa.

A partir de estos puntos, se ha dejado plena libertad al informante para desviarse hacia el argumento que prefería tratar. Casi nunca hemos interrumpido el discurso, corriendo el riesgo a veces de tocar temas no estrictamente relacionados con los 4 puntos enunciados. Hemos trabajado mucho sobre todo para romper la desconfianza inicial ya que, como decimos, el interés era que el entrevistado hablara y estableciera, él mismo,

¹⁶Alonso, L.E. (1995), op. cit. p.229

conexiones entre conceptos y realidad. Los sujetos tenían que contarnos lo que estaba ocurriendo, las transformaciones que ellos vivían a diario (los hechos sociales), pero al mismo tiempo tenían que interpretarlos y llenar de significado conceptos que el entrevistador incluía en la conversación.

Presentamos en dos tablas empresa, sexo y edad de los entrevistados.

Empresarios/Directores

Código entrevista	Empresa	Sexo	Edad
I2ED	Empresa2	H	36-50
I3ED	Empresa3	M	36-50
I4ED	Empresa4	H	51-65
I6ED	Empresa 6	H	36-50
I8ED	Empresa8	H	51-65
I10ED	Empresa10	H	36-50

Empleados

Código entrevista	Empresa	Sexo	Edad
I1E1	Empresa1	H	36-50
I1E2	Empresa1	H	36-50
I1E3	Empresa1	H	26-35
I1E4	Empresa1	H	26-35
I2E1	Empresa2	H	36-50
I2E2	Empresa2	H	26-35
I2E3	Empresa2	M	26-35
I3E1	Empresa3	H	51-65
I3E2	Empresa3	M	36-50
I4E1	Empresa4	M	36-50
I4E2	Empresa4	H	26-35
I5E1	Empresa5	H	51-65
I5E2	Empresa5	M	36-50
I6E1	Empresa6	H	51-65
I7E1	Empresa7	M	36-50
I8E1	Empresa8	M	26-35
I8E2	Empresa8	M	36-50
I9E1	Empresa9	M	36-50
I9E2	Empresa9	M	36-50
I10E1	Empresa10	H	36-50

Dependiendo de la disponibilidad de cada caso, las entrevistas han durado aproximadamente una hora y se han realizado casi siempre en los locales de las

empresas. Sólo en dos ocasiones hemos fijado citas fuera de las empresas y fuera del horario laboral. Siempre hemos avisado al sujeto que íbamos a grabar la entrevista y, en la gran mayoría de los casos (16 veces sobre 20) han consentido la grabación.

Los problemas que nos hemos encontrado han sido principalmente dos: la dificultad (sobre todo de los empleados) de relacionar los conceptos propuestos con el trabajo diario y la desconfianza hacia el investigador.

El primer problema lo explicaremos a lo largo de la exposición de los resultados ya que, más que un problema de la técnica o del método, es por sí mismo un dato a interpretar.

La desconfianza hacia el investigador ha forzado, en algunos casos, cambios en la misma técnica de investigación. El obstáculo principal es que, considerando las temáticas que se iban a tratar, algunas veces los empleados entrevistados no se han dejado grabar. Hemos decidido incluir los cuatro casos desconfiados en las entrevistas ya que nos han brindado información importante, que hemos anotado en nuestro cuaderno y que, obviamente, no hemos podido citar en el texto.

Hemos decidido que el número de entrevista era suficiente en el momento en el la información se saturaba y teníamos cubiertas las 10 empresas seleccionadas. Hemos pasado a transcribir integralmente todas las grabaciones.

A partir de aquí nos hemos dedicado a la interpretación de la información, a través del análisis del discurso. Las entrevistas se habían hecho personalmente y el material que teníamos no era excesivamente largo para justificar el uso de programas informáticos de apoyo. Por tanto, hemos leído varias veces todas las transcripciones y hemos clasificado la información de cada entrevista en cada uno de los 4 bloques que hemos citado. Así recogida, hemos trabajado con 4 archivos: información sobre el Polígono, sobre la transformación de la empresa, sobre la transformación del trabajo, sobre el desempleo. En cada uno de los archivos manteníamos una clara separación entre las palabras de los empresarios/directores y de los empleados. Con el trabajo de anotación e interpretación de cada uno de los archivos hemos redactado los 4 capítulos que componen el bloque de la investigación empírica de esta tesis. En cada uno de ellos hemos decidido usar amplias citas de las entrevistas (en las notas de las citas aparece el código de la entrevista).

La recogida general de información en las empresas

En el transcurso de la investigación, como se ha contado, han surgido algunas complicaciones causadas principalmente por la ausencia de datos y fuentes secundarias

que pudiéramos consultar sobre nuestro lugar de estudio. Nos hemos dado cuenta que necesitábamos información básica sobre las características de la fuerza de trabajo del Polígono. En otras palabras, no sabíamos prácticamente nada sobre los trabajadores y algunos datos (género, edad, nacionalidad, tipo de contrato, antigüedad) parecían particularmente importantes en la óptica de esta investigación. Importantes no solo en relación con nuestros informantes principales (los entrevistados) sino, más en general, con el conjunto de los empleados del Polígono. Esta información es necesaria para crear un contexto en el que se mueve el discurso de los entrevistados.

Considerando el planteamiento de esta Tesis (y los recursos del investigador) no tenía ningún sentido organizar una encuestación estructurada de los empleados del polígono. Sin embargo, en las mismas técnicas cualitativas que hemos elegido (observación y entrevistas) podíamos usar algunos elementos para suplir esta ausencia de información. Así, a partir de las mismas fichas de datos que habíamos preparado para las entrevistas hemos elaborado una plantilla con información sobre los empleados de cada empresa. Hemos decidido dar difusión a la ficha de datos también a empleados que no hemos entrevistado. Por otro lado, hemos orientado la observación en cada empresa a reunir la información de la plantilla, preguntando por ejemplo por los datos que faltaban a empresarios y empleados. Finalmente, hay datos que emergen de las mismas entrevistas.

De manera clara afirmamos que los resultados de esta recogida de datos no son representativos de la situación del Polígono y que menos aún pueden ser la base de análisis inferenciales, ya que no tienen representatividad estadística, ni se han seguido criterios muestrales en la recogida.

Sin embargo, ya que son necesarios para situar el análisis de la entrevistas hemos decidido presentarlos en el capítulo 7, el que se centra en el análisis de las transformaciones de la fuerza de trabajo.

El desarrollo de la investigación empírica

La toma de contacto con el lugar de estudio sigue tres pasos que conllevan una dificultad creciente: la *observación previa*, el *acceso* a las empresas, el *contacto* con los trabajadores.

Con todo el material cartográfico recogido, hemos empezado a pasear por el Polígono, observando y tomando café en las pocas cafeterías que encontrábamos. El objetivo era

cotejar la información secundaria con la realidad del lugar y empezar a organizar el segundo paso: el ingreso en las empresas.

La entrada en las empresas es probablemente el momento más delicado, puede influenciar los resultados de la investigación o incluso bloquearla. Se trata del segundo nivel y la complejidad crece. Como ya decíamos, no teníamos prácticamente contactos previos en el Polígono pero si teníamos necesidades derivadas de nuestros objetivos. Además, la extrema variedad del tejido empresarial del Polígono Industrial de los Majuelos añadía una problemática adicional.

Hemos decidido basarnos en dos variables para la selección de las empresas a visitar: la zona socio-económica del Polígono y el número de empleados. Las dos variables surgen del análisis descriptivo previo (Cap. 5).

Ha sido imposible entrar en todas las empresas que nos interesaban. Sin embargo, resumimos el resultado final:

Las empresas estudiadas

Empresa	Zona Socio-Económica	Nº Empleados
Empresa 1	Zona 2	400
Empresa 2	Zona 3	130
Empresa 3	Zona 1	5
Empresa 4	Zona 4	24
Empresa 5	Zona 1	25
Empresa 6	Zona 4	13
Empresa 7	Zona 3	8
Empresa 8	Zona 2	32
Empresa 9	Zona 3	8
Empresa 10	Zona 2	15

No ha habido una forma única de acceso a las empresas. Se ha elaborado un listado de las firmas con las características que nos podían interesar y hemos actuado con varias estratagemas para entrar físicamente en sus naves. Hemos redactado un documento de presentación de la investigación, en el que se exponían los objetivos generales y se presentaba brevemente el proyecto y el investigador. Dicho documento ha constituido la base de nuestra presentación, que casi siempre ha sido oral. Solo dos veces la persona que nos ha atendido ha pedido una copia del documento.

Sin embargo, hay que insistir en nuestro interés principal: poder entrar en las empresas, poder hablar con empresarios y empleados y, en general, recoger la mayor cantidad de información posible. La importancia de este objetivo permite cierta flexibilidad en las

estrategias seguidas. Dicho eso, la variedad de las formas de acceso se puede sistematizar en dos tipologías:

- a) La presentación directa (desde arriba): se pedía una cita con el empresario, o en su ausencia, con el director, al que se exponía el proyecto.
- b) El acceso por contacto (indiferente): El hecho de no tener contactos en el polígono se ha solucionado durante la investigación. Hemos creado nuestros contactos a través de las mismas entrevistas: siempre se ha preguntado (a empresarios y a trabajadores) si conocían alguien potencialmente interesado en colaborar con el proyecto, mejor si era en una de las empresas que habíamos seleccionado. Hemos creado contactos a través de las organizaciones sindicales y empresariales. Finalmente, hemos creado contactos con la asidua presencia en el Polígono: por ejemplo en las cafeterías.

Ambas tipologías de acceso provocan una “reacción en cadena”, en el sentido que ponen en marcha el encuentro con los sujetos, empresarios y empleados.

La idea inicial era tener, por cada empresa, entrevistas representativas de los dos puntos de vista (empresario y empleados). Por varias razones no siempre ha sido posible: encontramos desde el empresario que nos ha firmemente prohibido hablar con los trabajadores, hasta el director que se ha negado a participar, cancelando citas continuamente. De todas maneras, el resultado ha sido, bajo la óptica de esta investigación, más que satisfactorio: 20 entrevistas con empleados y 6 con empresarios (a las que se añaden dos entrevistas con representantes de la patronales locales).

El contacto con los empleados, como veremos, no se ha limitado a las entrevistas. La ficha de datos ha sido entregada a veces en mano por el investigador mientras otras veces se ha aprovechado la ayuda de los entrevistados.

Hay que precisar que en la categoría de empresario hay dos directores, que por las características de las empresas, parece lógico incluir en este grupo.

Por lo que concierne los empleados, también hay que hacer una puntualización. Donde ha sido posible hemos intentado no limitarnos al primer “contacto”, sobre todo en dos casos derivados de dos tipologías particulares de acceso a la empresa. En primer lugar, cuando hemos entrado “desde arriba”, o sea presentándonos al dueño/director de la empresa, hemos considerado insuficiente entrevistar a los sujetos indicados por él. El riesgo claro que queríamos evitar es el de hablar con los empleados modelo, los más cercanos a la dirección/propiedad. Por tanto, hemos siempre completado esta situación

con otras voces. Prácticamente lo mismo ha pasado cuando hemos entrado en empresas por contactos sindicalizados: queríamos añadir a nuestra información la contribución de alguien ajeno al mundo sindical.

En la selección de los sujetos entrevistados (los empleados) hemos intentado mantener un equilibrio de género (9 mujeres y 11 hombres) y edad. Todos son de nacionalidad española.

Para finalizar este apartado sobre el método presentamos una tabla que resume la propuesta metodológica de esta investigación:

Tabla-resumen del método

Bloque	Relación con los Objetivos	Técnicas
Trabajo Conceptual y Marco Teórico	Objetivos Generales	<ul style="list-style-type: none"> • Investigación/selección bibliográfica • Entrevistas Explorativas a los hiper-flexibles (6) • Organización de la exposición
Descripción de un contexto activo	Objetivos Específicos : 1, 2 , 3	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de datos secundarios • Interpretación de las reformas del derecho del trabajo • Entrevistas a testigos privilegiados (6)
Investigación empírica en el Polígono	Objetivos Específicos: 4,5,6	<ul style="list-style-type: none"> • Observación (participante) • Entrevistas en profundidad a empresarios y empleados (26) • Recogida de información

Capítulo 3

Fotografía del mercado laboral

En tanto que hemos intentado otorgar “realidad” a los conceptos que se exponían en el marco teórico, a través de la relación dialéctica continua con los entrevistados en la fase de elaboración de las ideas, nos falta todavía una base real más concreta. Si es verdad que la relación salarial está sometida a un proceso de transformación continua y que esta metamorfosis se ha orientado hacia la flexibilidad desde hace por lo menos tres décadas en los países desarrollados, el momento presente y la Gran Recesión (en las palabras del FMI) se pueden considerar una encrucijada decisiva.

Por lo tanto, es necesaria una panorámica general sobre la situación internacional del empleo y sobre las particularidades regionales de Canarias en el contexto español.

En la primera parte de este capítulo se quieren presentar y comentar algunos datos de la situación actual del empleo en el nivel mundial y europeo, basándonos en los indicadores generales más utilizados para el análisis de los mercados del trabajo. Se consideran los efectos de la Gran Recesión actual: el fenómeno, preocupante, del clamoroso crecimiento del desempleo en las economías de los países occidentales, del recorte de derechos sociales y laborales y de las políticas neoliberales¹.

Nuestra mirada se concentra en un segundo momento en la situación española, mercado del trabajo paradigmático para el análisis del binomio desempleo/flexibilidad.

En un tercer apartado, nos ocupamos de la especificidad de Canarias y de su estructura socio-económica.

3.1 El contexto internacional del trabajo en tiempos de crisis

En primer lugar, parece lógico examinar en el contexto internacional, asumiendo el reto de una mirada global al mercado del trabajo. No es nuestra intención aquí presentar datos exhaustivos, sino reflejar un cuadro global y delinear algunas tendencias. Simplemente, queremos tener presente el contexto internacional en términos cuantitativos para analizar las transformaciones del mundo del trabajo/empleo. Los dos

¹ Recio Andreu, A, (2009) “La Crisis del Neoliberalismo”, en *Revista de Economía crítica* n.7

polos en los cuales nos estamos moviendo son la flexibilidad del trabajo y el desempleo, dos fenómenos que han caracterizado la reestructuración del capitalismo en los últimos 30 años y que la actual crisis económica ha exacerbado y transformado en diferente cantidad y calidad.

En la situación actual, el esquema de lectura propuesto por las organizaciones internacionales, y en general por los gobiernos de los países desarrollados y por sus asesores, coloca el desempleo como fenómeno crítico persistente y la flexibilidad laboral, en sus muchas variantes, como posible solución al problema. Un esquema básico, sencillo y parcial y pasivamente aceptado por las opiniones públicas occidentales.

Sin entrar ahora en la discusión sobre relaciones causa-efecto de estos dos elementos, se quiere considerar la interacción entre ellos para describir el contexto del mercado del trabajo internacional.

Habría que añadir una tercera dimensión incluyente y general para completar esta instantánea sobre el mercado de trabajo mundial: el mismo trabajo. Es decir, que no obstante las muchas profecías sobre el fin del trabajo², hay que cuantificar la proporción real de este fenómeno y sus matices en las varias macro-zonas del planeta.

Llegamos así a una lectura de los datos que no puede prescindir de su historicización y de la consideración del modelo de regulación que se afirma con el capitalismo flexible, el neoliberalismo.

Considerando la inmensa cantidad de datos disponibles, los distintos institutos, bases de datos existentes, informes, autores que tratan el tema y fuentes periodísticas de cualquier tipo, la posibilidad de perderse en la cifras es seguramente muy elevada. Por tanto, nos tomamos la libertad de presentar solo algunos de los indicadores existentes, los que nos sirven para dibujar un primer borrador de las relaciones flexibles que se inscriben en el continuum entre empleo y desempleo. Con este objetivo hemos decidido utilizar la información primaria sobre el mundo del trabajo de los organismos internacionales más acreditados: OIT, FMI y OECD. Recurriremos en un segundo momento a interesantes interpretaciones de los datos por parte de autores e investigadores. Aunque tengamos, en el momento de la redacción de este capítulo,

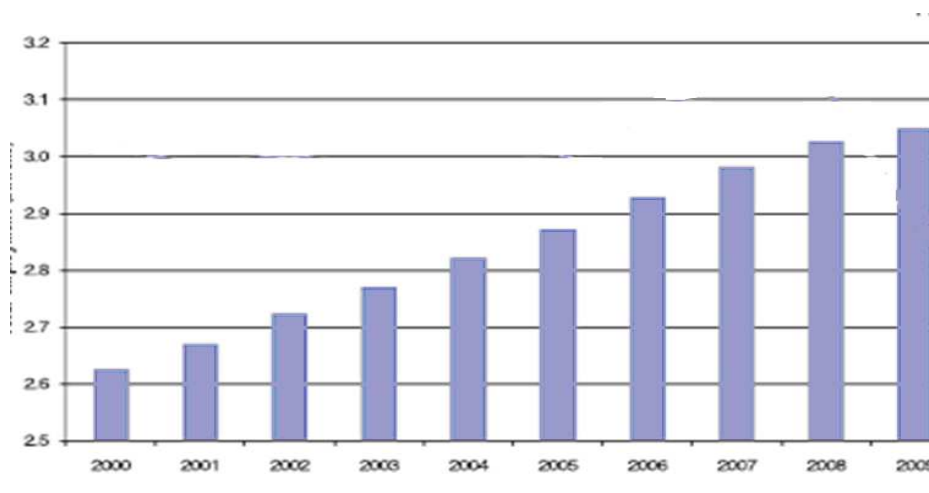
² Para un resumen de las teorías del fin del trabajo y su relativa problematización: De la Garza, E. y Neffa, J.C. (2001), *El futuro del Trabajo. El Trabajo del futuro*. Buenos Aires, CLACSO y Rodríguez Guerra, J. (2006), *La transformación de la sociedad salarial y la centralidad del trabajo*, Madrid, Talasa

algunos datos relativos al año 2010, hemos preferido considerar el límite de 2009 para homogeneizar los resultados. A partir de 2009 se empiezan a implementar, a nivel internacional y nacional, las respuestas a la Gran Recesión: una serie de políticas económicas y sociales que se ponen en marcha para, teóricamente, reactivar la economía o, simplemente, para salvar algunas grandes empresas financieras de la quiebra. Sin embargo, las recetas para “salir de la crisis”, siguen una óptica continuista y profundizan, en general, en la dirección neoliberal: reciclan de hecho los Programas de Ajuste Estructural experimentados por el FMI en América Latina y en África en los ochenta.

La primera pregunta que se plantea es muy simple, aunque parece olvidada en muchas elaboraciones contemporáneas que hablan del mundo del trabajo: ¿Cuanta gente trabaja en el mundo?

El primer dato importante que vamos a presentar es el empleo total en el mundo y su evolución en los últimos 10 años.

Gráfico 1 Empleo total Mundo, ocupados (miles de millones), evolución años 2000-2009

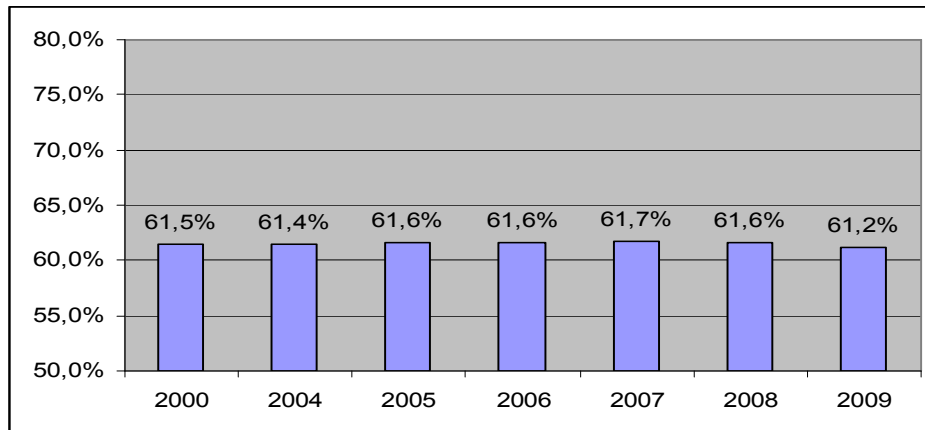


Fuente: OIT (2011), *Global Employment Trends 2011. The Challenge of job recovery*. Geneva

Como se puede notar, en términos absolutos hemos pasado de alrededor de 2,6 miles de millones de trabajadores en 2000, a más de 3 mil millones de trabajadores en 2009. Un continuo crecimiento numérico de los empleados en el mundo.

El dato, claramente, tiene que ser contrastado con la población mundial para obtener un cuadro más exhaustivo de la situación. Por lo tanto podemos elegir el mismo índice que propone la OIT el *Employment-to-population rate* (ETP en adelante).

Gráfico 2 Empleo-tasa de población, evolución años 2000-2009



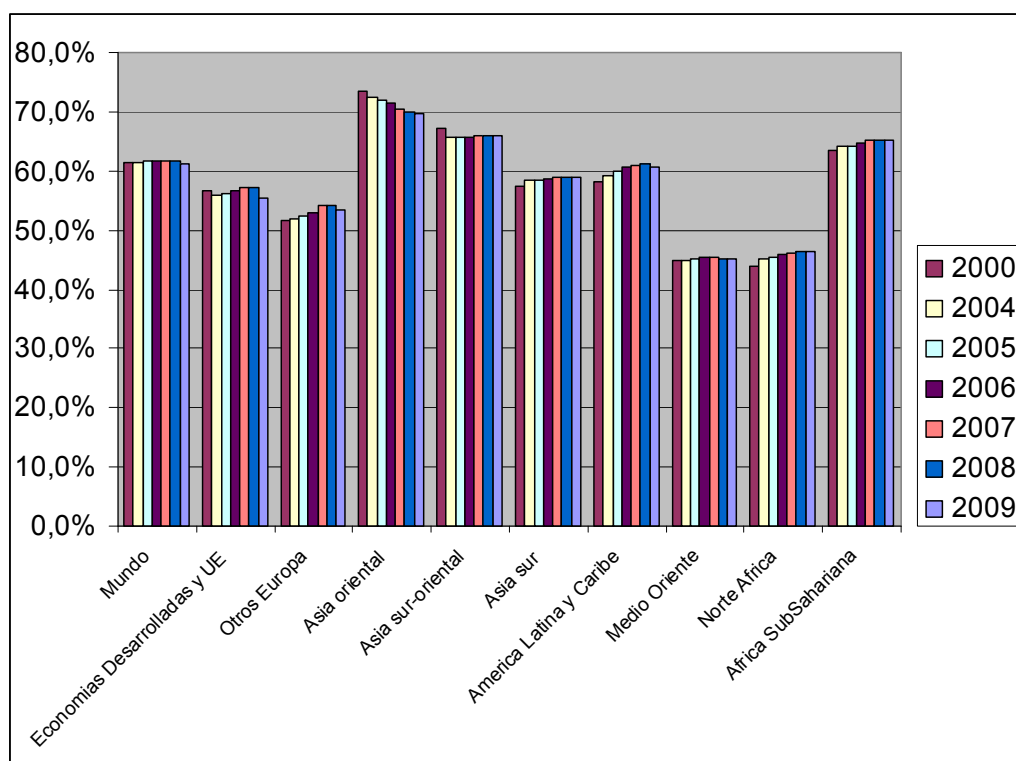
Fuente: Elaboración propia a partir de OIT (2011), *Global Employment Trends 2011. The Challenge of job recovery*. Geneva

El ETP se mantiene bastante estable, evidenciando un crecimiento débil pero continuativo en los años 2000-2007 y una sensible bajada en 2009 en coincidencia con la crisis económica mundial. La bajada del ETP está claramente relacionada con la Gran Recesión.

Es importante ahora examinar el fenómeno por macro áreas (siguiendo la división de la OIT) y empezar a observar las diferencias entre ellas, para entender mejor el contexto europeo. La segunda pregunta que nos planteamos es si la crisis económica ha afectado el empleo en igual medida en todas las áreas geográficas y económicas del planeta.

Nos adentramos, entonces, en las macro-áreas del mundo para investigar en que lugares la crisis ha producido sus efectos de manera más contundente sobre la relación entre la cantidad de empleados y la población activa.

Gráfico 3 Empleo-tasa de población por macro área, evolución años 2000-2009



Fuente: Elaboración propia a partir de OIT (2011), *Global Employment Trends 2011. The Challenge of job recovery*. Geneva

En este caso, tal vez es necesario recurrir a una tabla que puede simplificar la cantidad de información presente en el gráfico.

Tabla 1 Empleo-tasa de población por macro área, evolución años 2000-2009

	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Var
Mundo	61,5%	61,4%	61,6%	61,6%	61,7%	61,6%	61,2%	-0,3%
Economías Desarrolladas y UE	56,7%	55,9%	56,2%	56,7%	57,1%	57,1%	55,5%	-1,2%
Otros Europa	51,7%	51,9%	52,4%	52,8%	54,1%	54,1%	53,4%	+1,7%
Asia oriental	73,5%	72,5%	71,9%	71,4%	70,4%	70,0%	69,8%	-3,8%
Asia sur-oriental	67,1%	65,8%	65,6%	65,6%	66,0%	66,0%	65,9%	-1,2%
Asia sur	57,5%	58,4%	58,5%	58,7%	59,0%	59,0%	59,0%	+1,5%
América Latina y Caribe	58,1%	59,2%	59,9%	60,6%	60,9%	61,3%	60,6%	+2,5%
Medio Oriente	44,8%	44,9%	45,1%	45,3%	45,3%	45,1%	45,2%	+0,4%
Norte África	43,9%	45,2%	45,4%	46,0%	46,1%	46,5%	46,4%	+2,5%
África Subsahariana	63,5%	64,2%	64,3%	64,8%	65,1%	65,2%	65,2%	+1,7%

Fuente: Elaboración propia a partir de OIT (2011), *Global Employment Trends 2011. The Challenge of job recovery*. Geneva

Una situación desigual en la que destaca la fuerte bajada (-3,8%) del ETP en el grupo de países del conjunto Asia Oriental (que comprende China y las dos Coreas, entre otros) y

una bajada pronunciada en el grupo Asia Sur-Oriental y en las Economías Desarrolladas y UE (-1,2%). Las demás macro-áreas tienen saldos positivos, aun considerando los últimos dos años de crisis económica mundial. Entre ellos se subraya el crecimiento (+2,5%) de los países de América Latina y Caribe.

Este primer contacto con unas cifras muy generales y simples nos sirve para hacernos una idea sobre la cantidad de personas empleadas en el mundo y su relativa evolución en los últimos 10 años. Está claro que, por lo menos en la primera década de 2000, el empleo no se ha acabado. También es evidente que la crisis que ha afectado al sistema económico mundial a partir de 2008, ha tenido consecuencias evidentes sobre el empleo y su transformación. Si miramos al mundo del trabajo, estas consecuencias no han tenido el mismo impacto en todos los lugares del planeta.

Sin embargo, hay que añadir otra dimensión importante, el segundo polo de nuestro continuum empleo-desempleo. Para introducir este segundo conjunto de datos es suficiente hacer referencia a la Conferencia de Oslo, que tiene lugar en septiembre de 2010. En esta fecha, la Organización Internacional del Trabajo y el Fondo Monetario Internacional, organizan un encuentro sobre los efectos de la crisis económica sobre el empleo: el problema del desempleo global entra en la *agenda* de las instituciones internacionales y se abre espacio en los grandes medios de comunicación. El título de la Conferencia de Oslo es “Los desafíos del crecimiento, el empleo y la cohesión social”, que también es el epígrafe del documento de discusión³. El primer párrafo de este documento es, tal vez, más expresivo que los datos numéricos:

“El mundo está tropezando con grandes obstáculos que impiden la creación de empleos en cantidad y calidad suficientes para sostener el crecimiento y el desarrollo. La crisis financiera de 2007-2009 provocó un enorme aumento de los despidos y frenó el ritmo de las contrataciones, lo que redundó en un incremento del desempleo, del subempleo y del trabajo informal. Hoy, al cabo de casi dos años, el desempleo se mantiene en niveles muy elevados en muchas economías desarrolladas, y prácticamente no hay indicios de que esos niveles puedan bajar a corto plazo.”⁴

Nos encontramos por tanto en una situación en la que dos importantes organizaciones internacionales empiezan a percibir el desempleo como unos de los grandes problemas mundiales y lo relacionan con el crecimiento económico. Aunque pueda parecer

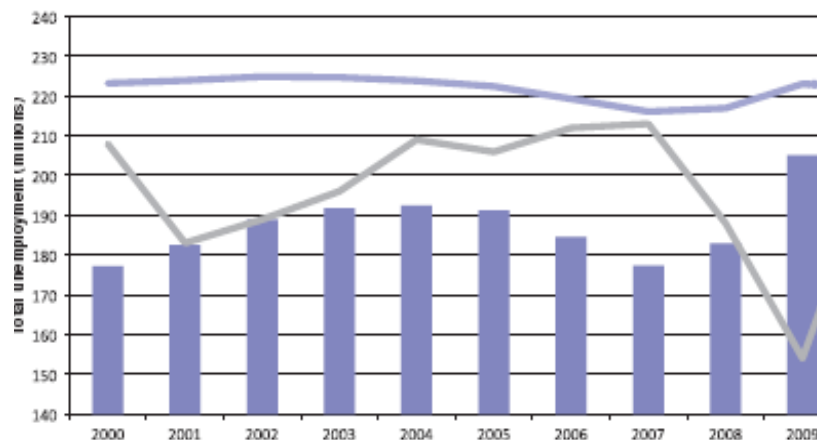
³ FMI, OIT (2010) *The Challenges of Growth, employment and social cohesion*, Oslo

⁴ OIT, FMI, (2010) *Los desafíos del crecimiento, el empleo y la cohesión social*, Oslo, versión reducida en español

bastante lógico, es una correlación explícita que expresa la dimensión de la problemática. Sin querer adentrarnos ni en previsiones futuras ni en la elaboración de los escenarios posibles de resolución o de empeoramiento de la crisis económica, hay que considerar el fenómeno del desempleo actual y su estructura para entender los efectos que este está teniendo aquí y ahora sobre las transformaciones del trabajo.

En primer lugar una cuantificación del desempleo mundial.

Gráfico 4 Desempleo global 2000-2009 (millones)



Fuente: OIT (2011), *Global Employment Trends 2011. The Challenge of job recovery*. Geneva

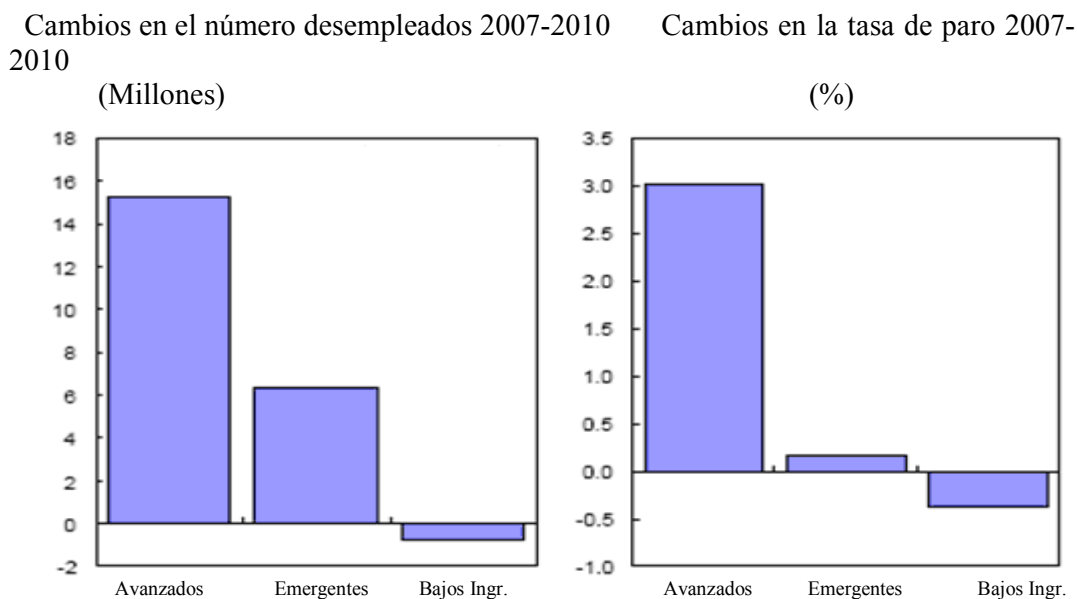
Es evidente como, a nivel mundial, la cantidad absoluta de desempleados haya crecido constantemente entre 2000 y 2004, para bajar a los niveles de 2000 en 2007 y subir rápidamente en los dos años de la crisis económica. Los datos de 2009 hablan de más de 200 millones de desempleados. El informe de la OIT *Tendencias Mundiales del Empleo 2011*, en su versión en castellano, subraya este asunto y anticipa los datos de 2010:

“El número de desempleados se situó en 205 millones en 2010, prácticamente invariable respecto del año anterior y 27,6 millones superior a la cifra registrada en 2007, y existen pocas esperanzas de que a corto plazo vuelva a los niveles anteriores a la crisis. La tasa mundial de desempleo fue de un 6,2 por ciento en 2010, frente al 6,3 por ciento de 2009, y sigue muy por encima de la tasa del 5,6 por ciento registrada en 2007.”⁵

⁵ OIT, *Tendencias Mundiales del Empleo 2011*, Geneva, 2011

Actuando de la misma manera que antes, tiene sentido preguntarse si este fenómeno masivo afecta en igual medida o, por lo menos uniformemente a las economías nacionales. La respuesta una vez más la encontramos en los *Papers* de la Conferencia de Oslo de 2010, “Los desafíos del crecimiento, el empleo y la cohesión social”.

Gráfico 5 Distribución mundial del desempleo
(Países Avanzados, Emergentes y de Bajos Ingresos)



Fuente: FMI, OIT (2010) The Challenges of Growth, employment and social cohesion, Oslo

Como se ve en el primer gráfico, en los últimos dos años el crecimiento pronunciado del desempleo ha involucrado a nivel numérico en medida mucho mayor los países avanzados⁶. Los 6 millones de nuevos parados de los países emergentes representan un crecimiento muy bajo si consideramos la tasa de paro. La situación de los países de bajos ingresos va contra la tendencia en relación con los otros dos grupos: tanto en términos absolutos como en términos relativos los datos analizados nos dicen que en estos países el desempleo hasta ha bajado. Aun matizando los datos numéricos propuestos con la consideración del peso de la economía informal de los países emergentes y de bajos ingresos (¡y también, en los avanzados!), estas cantidades nos

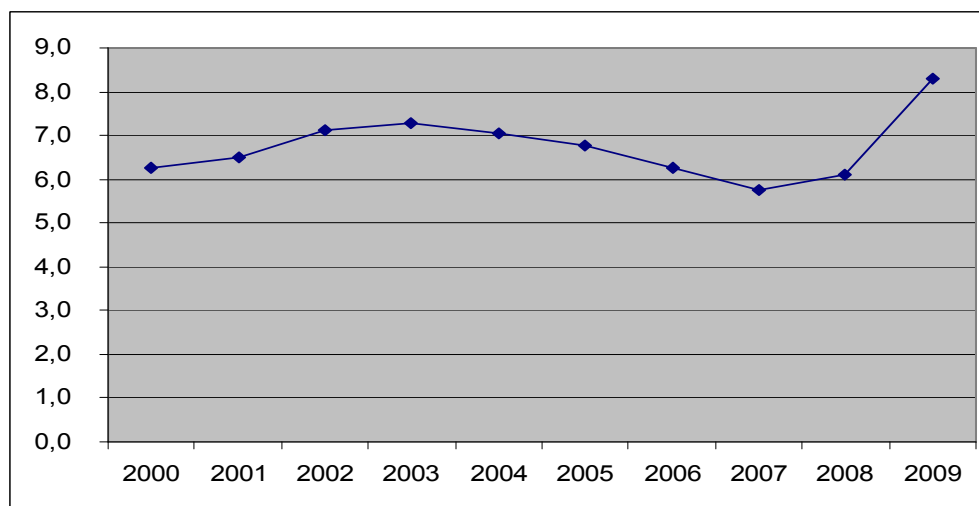
⁶ Estas etiquetas son las que utilizan las organizaciones internacionales para agregar los datos. La discusión sobre la carga ideológica de cada etiqueta requiere tal vez una tesis aparte. Las hemos asumido con el objetivo de facilitar la descripción. Sobre todo en el caso de Avanzados resulta necesario matizar: Avanzados= Economías del capitalismo avanzado.

llevan a pensar que el problema del desempleo en los años de la crisis económica es algo típico de los países avanzados y no del resto.

Si coordinamos la lectura de los datos de empleo y de desempleo mundial, los resultados sugieren profundizar en el estudio de los mercados de trabajo de este grupo de países. Además, esta Tesis aborda principalmente las transformaciones del trabajo en los países del capitalismo avanzados, y nuestro objetivo es el acercamiento al caso de estudio.

Por tanto, hacemos referencia a los últimos datos de la OECD y analizamos la evolución de la tasa de paro de los países OECD.

Gráfico 6. Evolución de la Tasa de Paro. Países OECD 2000-2009

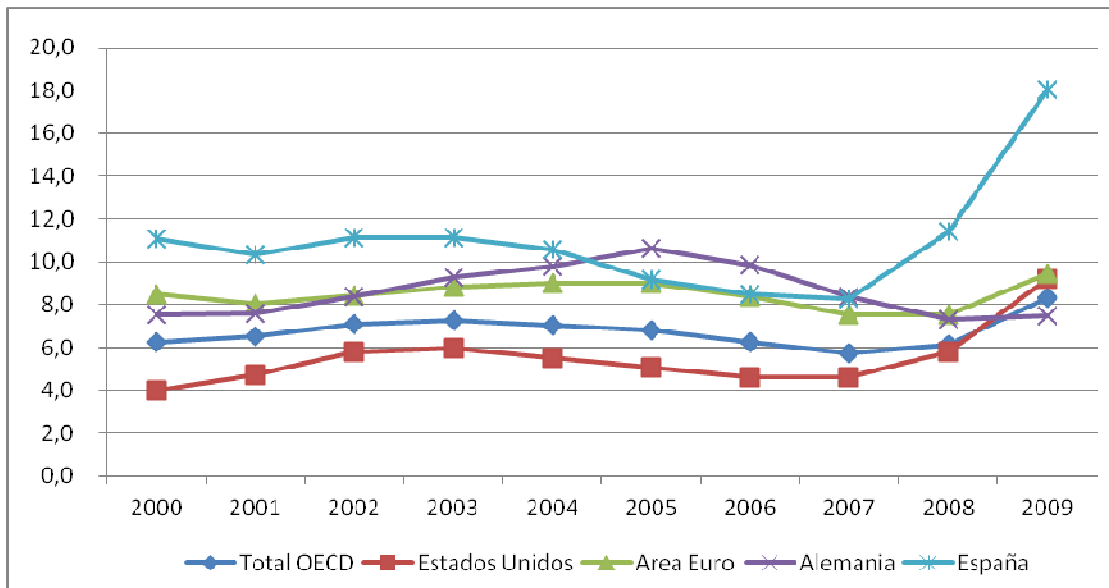


Fuente: Elaboración propia a partir de datos OECD (base de datos)

Si bien la tendencia coincide en lo esencial con lo ya comentado, el Gráfico 4 denota una aceleración mayor en los últimos dos años. La pendiente mas pronunciada subraya que la crisis del desempleo, a partir de 2008, afecta mayormente a las economías capitalistas desarrolladas.

Pero profundizando en el análisis, se advierte que no es posible considerar este grupo de manera unívoca. Un análisis comparativo de los distintos países evidencia algunas diferencias notables entre los casos nacionales. Está claro que las particularidades nacionales se determinan en base a procesos históricos y a las características de los sistemas productivos e institucionales. A través de las diferencias entre los países avanzados, empezamos a introducir la situación de Europa y en particular de España.

Gráfico 7 Evolución de la Tasa de paro comparativa 2000-2009

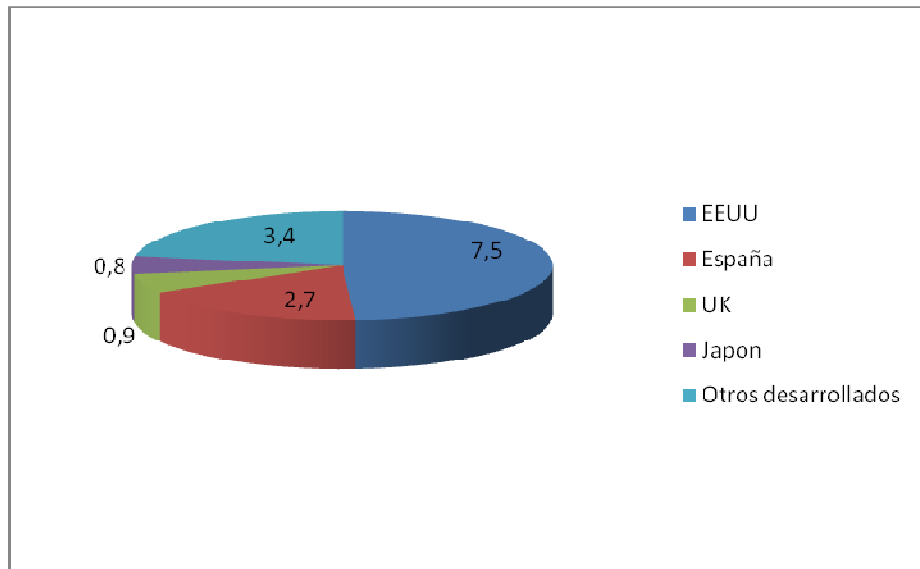


Fuente: Elaboración propia. Datos OECD (base de datos)

El gráfico 7 es rico en informaciones y ayuda a enfocar esta instantánea sobre las condiciones del mercado del trabajo mundial. En primer lugar, los datos remarcan que la crisis económica, que nace en el centro de las economías desarrolladas, conlleva efectos mayores sobre el empleo en los países desarrollados y más aun en el núcleo histórico de los países capitalistas: Estados Unidos y Europa tienen una tasa de paro más alta que la media de los países OCDE.

En segundo lugar, se pone de manifiesto como EEUU y UE tienen prácticamente el mismo porcentaje de parados, pero que la subida ha sido mayor en el caso estadounidense. Finalmente, se aprecia la gran diferencia entre la trayectoria de la tasa en dos países que representan dos antípodas en los datos del desempleo de la UE: Alemania y España. Si por un lado Alemania ha reducido sensiblemente la tasa de paro en los últimos dos años, España literalmente ha duplicado la tasa, alcanzando, en 2009, alrededor del 20% de desempleo.

Gráfico 8 Número (millones) de desempleados generados en los países avanzados 2007-2010



Fuente: Adaptación a partir de FMI, OIT (2010) *The Challenges of Growth, employment and social cohesion*, Oslo

El dato más chocante es que de los 15,3 millones de desempleados generados entre 2007 y 2010 dos tercios están en Estados Unidos y España. Además, la situación parece equiparar los países anglosajones y España en aumento del desempleo. Esta similitud refleja algunos caracteres comunes de los países anglosajones (EEUU, UK, Irlanda) y del país ibérico en el modelo de crecimiento desequilibrado de los últimos 30 años.⁷

La fotografía que hemos presentado es seguramente parcial e insuficiente para una comprensión de la dinámicas contemporáneas de los mercados mundiales del trabajo. Sin embargo, ha sido un breve camino introductorio que ha cruzado los datos actualizados de empleo y desempleo en el mundo y en las varias zonas económicas; un camino que consideramos útil para enmarcar tanto teóricamente como cuantitativamente las transformaciones del mundo del trabajo. A primera vista, los datos parecen confirmar que la crisis financiera de 2008 no era *solamente* crisis financiera y que sus consecuencias son más que reales (hasta aquí, por lo menos numéricamente) en el mercado del trabajo internacional.

⁷ Recio Andreu, A, (2009), op. cit.

Ahora bien, estos “elementos reales” de la crisis son todavía más evidentes, según las estadísticas oficiales, en los mismos países donde la crisis ha nacido y se ha desarrollado. El empleo global sigue creciendo en términos absolutos y es estable en términos porcentuales en el conjunto de la economía mundial, pero el desempleo también ha crecido numéricamente en el mundo y sobre todo ha crecido enormemente en los países avanzados. El desempleo a estos niveles no se puede considerar “natural” (ni siquiera bajo una óptica neoliberal) y representa un problema para el crecimiento, tanto que las organizaciones internacionales empiezan a preocuparse por buscar una solución.

Está claro que la lectura de estos datos invita a muchas reflexiones que tal vez intentan complejizar una lectura aséptica de los números. La más importante es de tipo conceptual. En la premisa de este capítulo se declaraba el objetivo de hacer una fotografía cuantitativa de la situación del mercado de trabajo internacional y con esto nos quedamos. Pero si hemos hablado del desempleo como efecto de la crisis económica, tenemos que matizar. No podemos olvidar ni los cambios en el modelo productivo (flexible), ni el modelo de regulación (neoliberal) que de alguna manera son los padres más o menos legítimos de la situación actual. La transformación del empleo en el sentido de la flexibilidad en este caso ha creado una zona gris entre empleo, subempleo y desempleo, desarticulando los tiempos y los lugares del trabajo. Más que hablar del desempleo como efecto pasajero de la crisis, tenemos que entender el evento de la recesión económica como momento tópico de transformación del trabajo. Si es verdad que el efecto directo ha sido el aumento dramático del número de los parados, será fundamental explicar los cambios cualitativos en las características del empleo. A ello habrá que añadir las elecciones/decisiones de los grandes actores sociales.

3.2 España y Canarias.

Para seguir nuestro planteamiento, es necesario enfocar el zoom de nuestra cámara hipotética y concentrarnos en la situación española. Ya hemos visto como, mirando al mercado del trabajo, España es uno de los casos límite de la crisis mundial, un líder del desempleo entre los países desarrollados. Tanto en términos numéricos como en porcentajes, los datos del desempleo español son abrumadores: el país ibérico junto con EEUU ha generado dos tercios del total de los parados mundiales en los años 2007-2010. Esta situación se ha transformado rápidamente en un drama social para millones

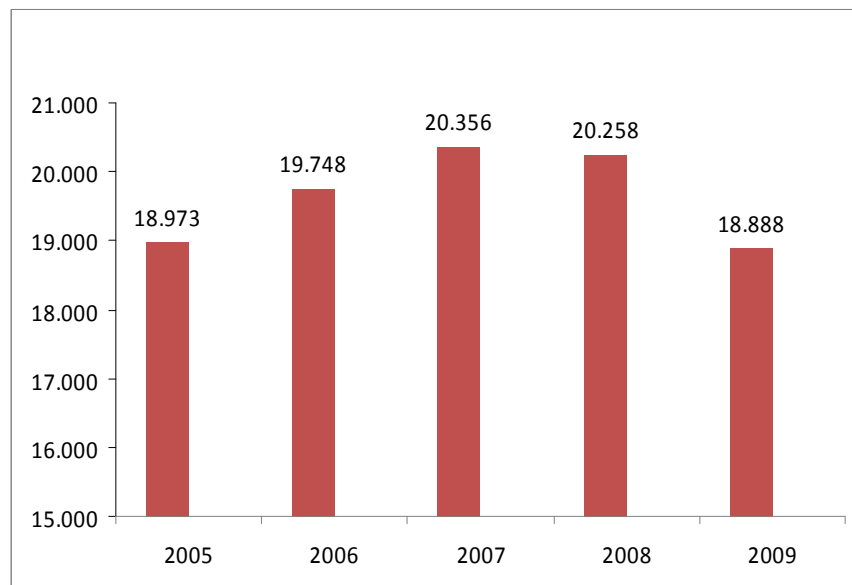
de ciudadanos, y el mercado laboral español se ha vuelto un caso de estudio tristemente privilegiado para entender los efectos de la crisis económica sobre la actual metamorfosis del trabajo y de la relación salarial.

Hay más; recordando el objetivo de acercamiento a nuestro caso de estudio (el Polígono de los Majuelos en Tenerife) presentamos la fotografía del mercado laboral del archipiélago canario, sus características y sus particularidades. El interés está en investigar las diferencias y la tipicidad de Canarias en relación con el modelo español. Sin querer anticipar la presentación de los datos, la sensación es la de describir una situación extrema dentro de otra. Es decir, las tendencias que emergen en el análisis de los datos españoles parecen radicalizarse en el caso canario.

Por tanto, intentaremos presentar algunos gráficos para delinear una imagen contextual del mercado laboral español y al mismo tiempo evidenciaremos las características propias del archipiélago canario, añadiendo elementos de interpretación útiles para llegar a la realidad de nuestro pequeño polígono. En este caso, los datos de referencia son datos de EUROSTAT, de la EPA (que se pueden consultar en la página web del INE) y las series del ISTAC. Las series temporales usadas en este apartado describen el periodo 2005-2009.

En primer lugar, hablamos de la ocupación y del impacto de la crisis en la tasa de empleo.

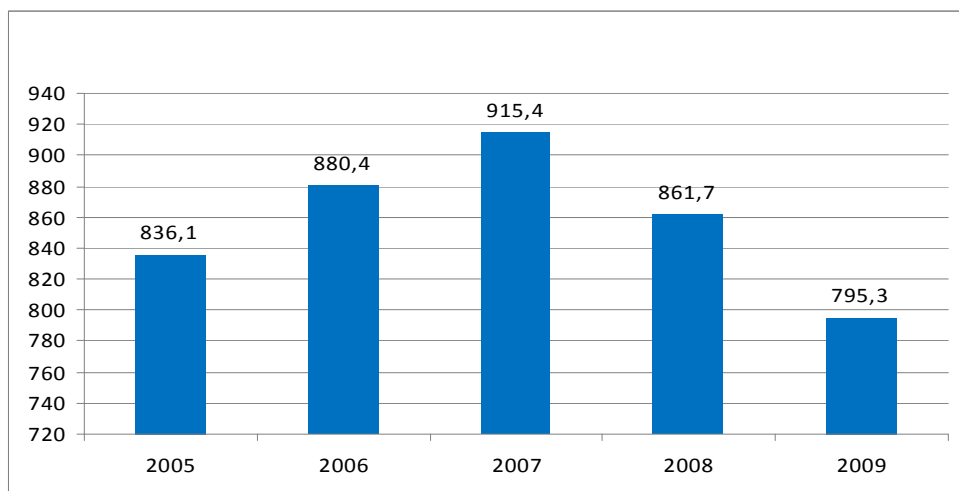
Gráfico 9 Ocupados, total España (miles) 2005-2009



Fuente: Elaboración propia de datos EPA (www.ine.es)

Contrariamente a cuanto ha pasado en los datos agregados a nivel mundial⁸, en España la crisis económica ha pasado factura al total de los empleados, siendo el descenso muy marcado entre 2008 y 2009. Lo mismo ha ocurrido en Canarias.

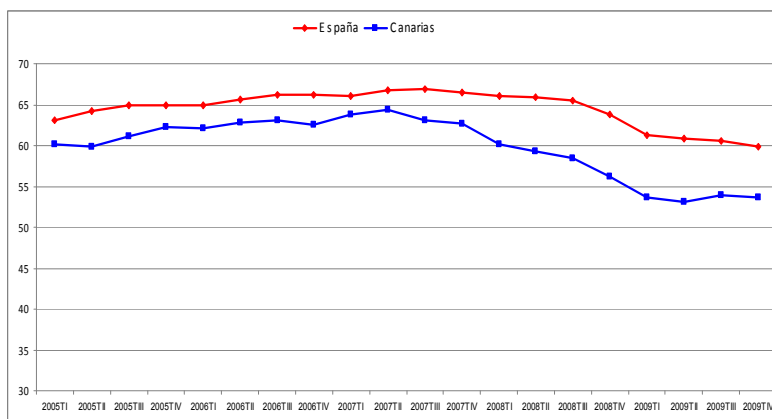
Gráfico 10 Ocupados, total Canarias (miles) 2005-2009⁹



Fuente: Elaboración propia de datos EPA (www.ine.es)

Se puede advertir en el gráfico 10 sobre Canarias que el número de ocupados en 2009 se queda muy por debajo del nivel de 2005. Podemos intuir desde ahora un impacto más concreto del bienio crítico 2008-2009. Esta impresión está confirmada por la comparativa de la dinámica de las tasas de empleo España/Canarias.

Gráfico 11 Tasas de empleo España/Canarias (%) 2005-2009



Fuente: Elaboración propia de datos EPA (www.ine.es)

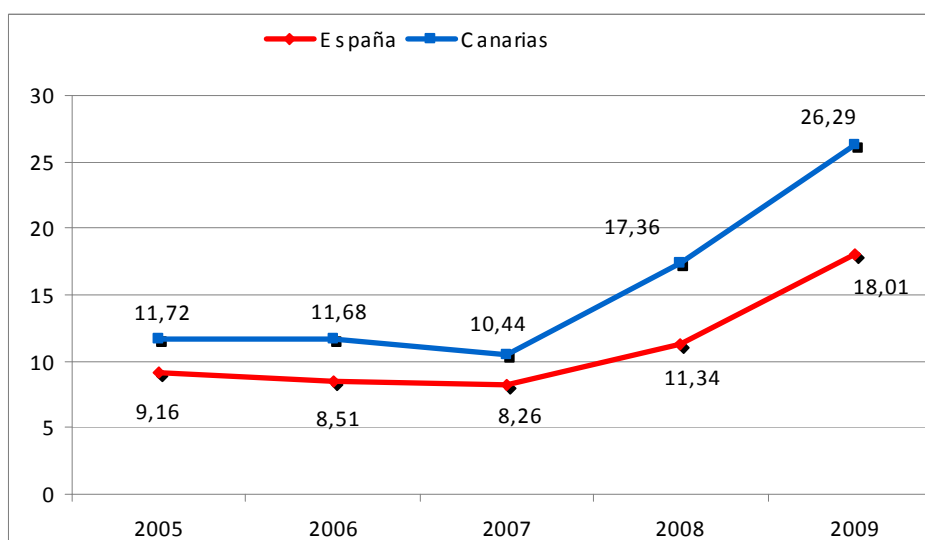
⁸ Véase Gráfico 1

⁹ Elaboración propia de datos EPA (www.ine.es)

Aunque asistamos a dos evoluciones parecidas se nota como las dos líneas se acercan en el segundo trimestre de 2007 y vuelven a alejarse con decisión al comenzar la recesión económica mundial. Canarias evidencia su debilidad hasta en comparación con los datos nacionales, que ya expresan una situación límite entre los países del capitalismo avanzado.

La tasa de paro claramente confirma la tendencia y tal vez añade información a nuestra fotografía contextual.

Gráfico 12 Tasa de paro España/Canarias 2005-2009 (%)



Fuente: Elaboración propia de datos EPA (www.ine.es)

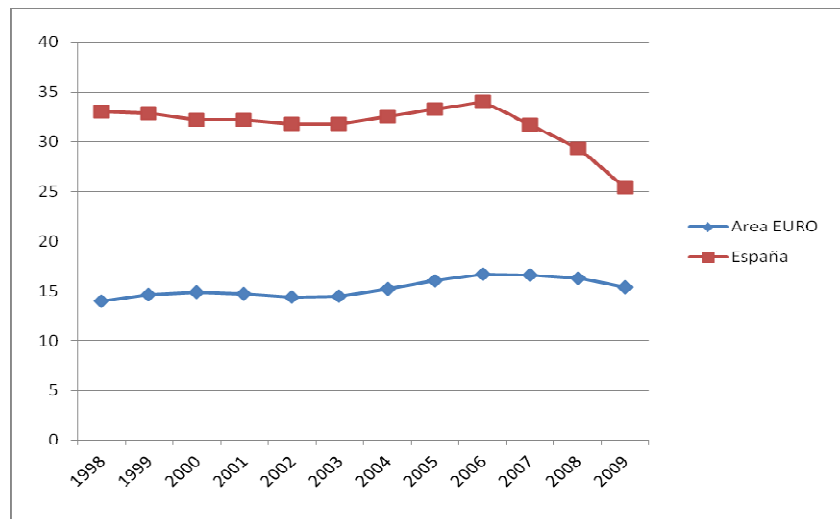
España duplica su desempleo en porcentaje en dos años, Canarias casi llega a triplicarlo. Las dimensiones de estos porcentajes, sobre todo por lo que concierne el archipiélago canario, expresan una condición dramática del mercado laboral que tenemos que considerar en cualquier análisis sobre las transformaciones del trabajo/empleo. En otras palabras, el gráfico nº 12, si bien tiene que ser ampliado con reflexiones sobre la economía sumergida y el “tipo” de empleo que caracteriza el contexto de nuestro caso de estudio, por si mismo revela mucha información. Hay que recordar que los datos de Canarias se comparan con la situación española que ya resulta ser uno de los casos paradigmáticos de la destrucción de empleo a nivel mundial. Por esta razón, consideramos que esta imagen, en nuestro acercamiento al caso de estudio adquiere una importancia primaria y crea elementos y criterios de lectura de las transformaciones del

trabajo. Además, también en este caso es aplicable el razonamiento hecho en el análisis de la situación mundial: el desempleo no tiene que ser leído simplemente y solamente como consecuencia de la crisis sino como resultado de un modelo de regulación del sistema capitalista en el medio periodo.

En esta óptica, y sólo con la conciencia de esta premisa, podemos analizar los efectos del paro masivo en las transformaciones del trabajo y más en general en los cambios en el modelo de regulación. Se trata, por lo tanto, de considerar los procesos históricos generales y particulares para entender las diferencias entre casos y, finalmente, concretar el entorno de nuestro caso de estudio particular. Una mirada que hace referencia al desarrollo de la regulación neoliberal en combinación con el capitalismo flexible es un buen antídoto para las rápidas y superficiales soluciones a la crisis, propuestas tanto por el ámbito académico como por el binomio poder-medios informativos dominante.

Un ejemplo claro de este enfoque se aplica para la explicación del caso español. Ya hemos notado la “capacidad” que ha tenido la economía española para generar desempleo a partir de 2008, coincidiendo con la recesión mundial. Ahora debemos observar otro dato que probablemente puede ayudarnos a desarrollar una mirada analíticamente correcta.

Gráfico 13 Tasa de temporalidad Área EURO y España (%) 1998-2009

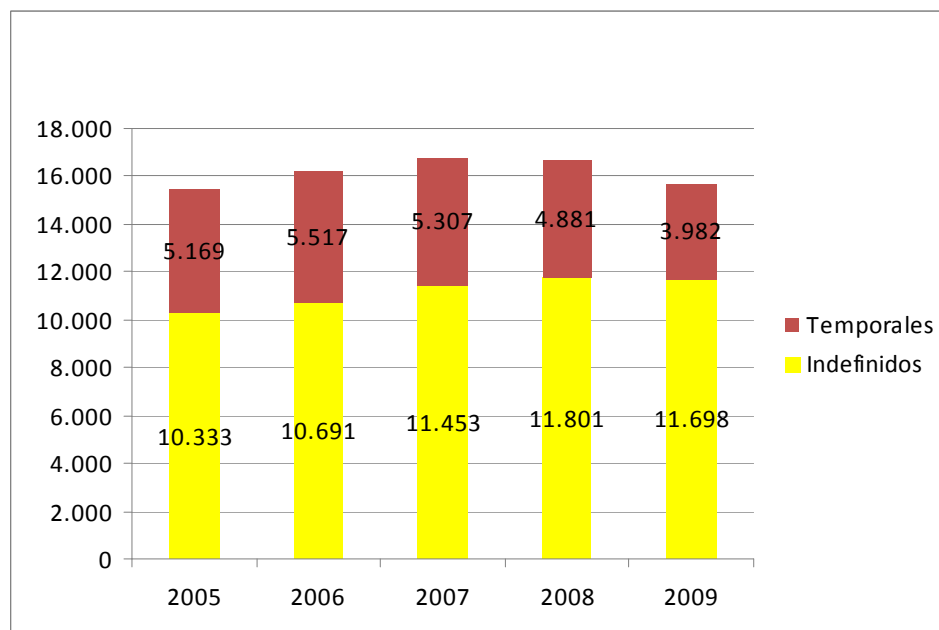


Fuente: Elaboración propia, datos Eurostat

La condición de líder en la creación de trabajos temporales acompaña a España durante la última década. En una serie temporal más larga se aprecia como, en número de contratos temporales sobre el total de los asalariados¹⁰, es más que doble en el país ibérico en relación con la media de la zona Euro.

También se nota como, en los años de la crisis, el dato de la tasa de temporalidad de España cae casi verticalmente, rebajando 10 puntos porcentuales en el lapso de 3 años. Para entender este último elemento presentamos el gráfico 14.

Gráfico 14 Asalariados por tipo de contrato indefinido/temporal en España 2005-2009 (miles)



Fuente: Elaboración propia de datos EPA (www.ine.es)

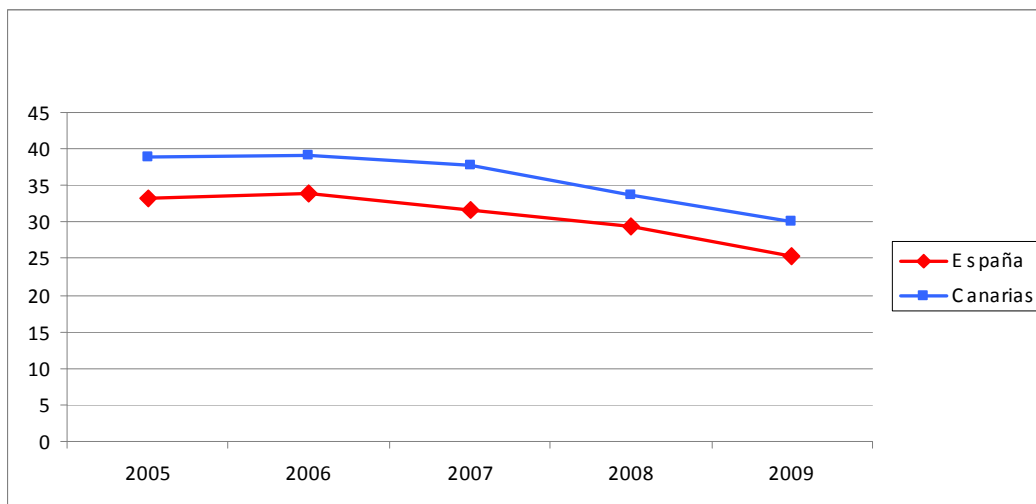
La crisis económica invierte una tendencia al crecimiento paralelo de asalariados indefinidos y temporales: entre 2006 y 2009 el número de trabajadores temporales ha disminuido de 1535000 unidades (-28%). Al contrario, los trabajadores que tienen un contrato indefinido han crecido en número de alrededor de un millón en el mismo

¹⁰ Se quiere remarcar que este dato expresa exclusivamente el número de contratos temporales sobre el total de asalariados y sería un error considerarlo en sí como índice único de flexibilidad o precariedad. Elaborando una interpretación, podemos considerarlo como un índice de precariedad mínimo interprofesional. Es decir que, por ejemplo, no tiene algún sentido decir que en España en 2009 el 25,4% de los asalariados son flexibles. Tiene más sentido afirmar que en España en 2009 hay *por lo menos* un 25,4% de los asalariados que trabajan en condiciones precarias.

periodo (+9%). En un discurso general sobre el mercado laboral, en un primer análisis, podemos afirmar que la crisis económica ha afectado los asalariados temporales de manera mucho mayor que los indefinidos, reduciendo su peso específico numérico y porcentual en el conjunto de los trabajadores españoles.

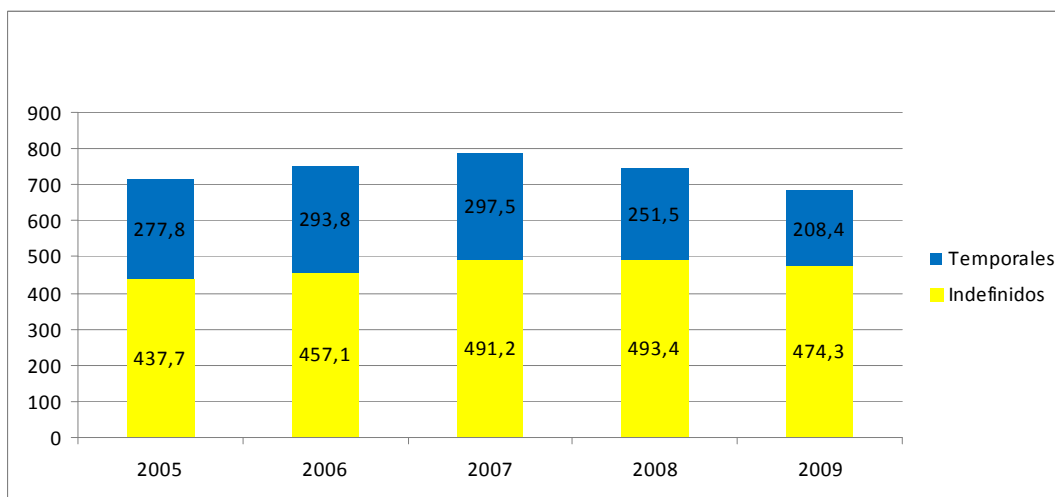
En este caso, la situación canaria refleja el caso español en la tendencia, aunque los porcentajes evidencian una vez más que nos encontramos un escalón más arriba en cuanto a tasa de temporalidad.

Gráfico 15 Tasa de temporalidad España/Canarias 2005-2009 (%)



Fuente: Elaboración propia de datos EPA (www.ine.es)

Gráfico 16 Asalariados por tipo de contrato indefinido/temporal en Canarias 2005-2009 (miles)



Fuente: Elaboración propia de datos EPA (www.ine.es)

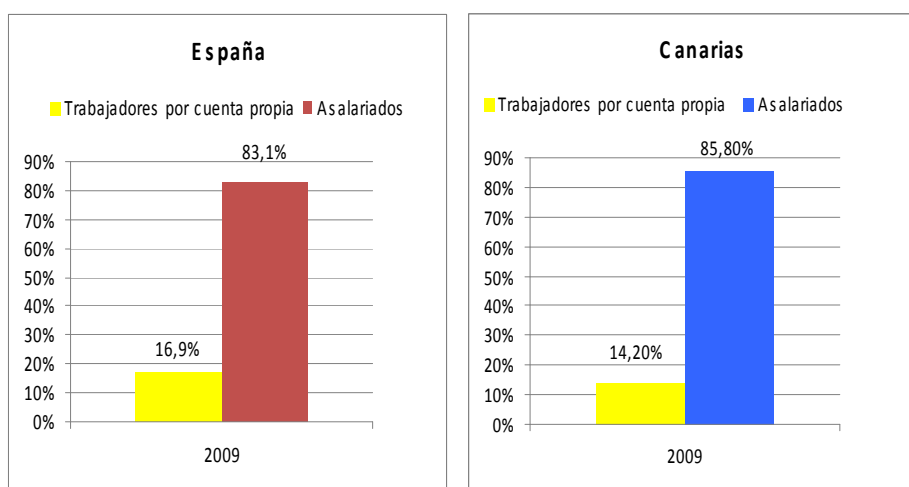
No queremos aquí ni profundizar en las características estructurales de la economía española ni en la originalidad que en el caso canario radicaliza las tendencias. Tampoco se trata de analizar detalladamente los procesos históricos que han determinado la situación actual. Sin embargo, debemos considerar que el caso español, el camino “mediterráneo” al neoliberalismo y su variante “atlántica” (Canarias), presentan elementos típicos que, además que facilitar herramientas de análisis para una explicación lúcida de la gravedad de la crisis contemporánea, son fundamentales para comprender las transformaciones en el mundo del trabajo.

Para describir el caso español en la crisis más general del neoliberalismo, Recio¹¹ caracteriza el modelo como un crecimiento del empleo sin innovación tecnológica e identifica en el binomio construcción-turismo la locomotora de los otros sectores productivos. Tal vez podríamos enriquecer este enfoque con otra dimensión y hablar más bien de un trinomio construcción-turismo-construcción, para subrayar el carácter especulativo del modelo-burbuja; resumiendo al máximo:

“Algo que puede percibirse fácilmente cuando se compara la estructura del PIB español con respecto al del conjunto de la Unión Europea, en el que construcción y hostelería aparecen claramente hiperdesarrollados, mientras que en cambio la industria manufacturera y, sobre todo, los servicios a la comunidad están claramente subdesarrollados”¹²

Antes de acercarnos ulteriormente a nuestro caso de estudio, un último dato que hay que tener presente en el momento en el que analicemos el tema de la relación salarial.

Gráfico 17 Asalariados y por cuenta propia en 2009 España/Canarias



Fuente: Elaboración propia de datos EPA (www.ine.es)

¹¹ Recio Andreu, A, (2009), op. cit.

¹² ibídem

El gráfico 17 fija claramente una realidad: en España, y más aun en Canarias, cualquier análisis del mundo del trabajo contemporáneo tiene que considerar que el porcentaje de los ocupados asalariados roza (o supera) el 85%. Además, si nos fijamos en Canarias, notamos como entre los 112300 trabajadores por cuenta propia (que representan el 14,2% de los ocupados), 35000 (el 31,9%) son empleadores, siendo los demás un colectivo heterogéneo que merecería la pena estudiar. Este colectivo aparece estadísticamente como empresarios sin asalariados o trabajador independiente, miembro de cooperativa y ayuda familiar.

Ya hemos subrayado como la situación del mercado laboral en el archipiélago canario presenta tendencias bastante parecidas a la situación nacional. Al mismo tiempo, el dato más evidente es la amplificación de los procesos en curso en los últimos dos años del análisis, los años de la crisis global. En tanto que hemos intentado interpretar los datos a la luz de la cadena construcción-turismo-construcción y de un subdesarrollo del sector industrial y de los servicios a la comunidad, deberíamos esperarnos una profundización de estas características en el contexto canario. De hecho, si analizamos el Informe 2010 del Consejo Económico y Social de Canarias y los datos autonómicos de la EPA, estas impresiones son más que confirmadas. En general, parece lógico considerar algunos elementos estructurales¹³ de la economía canaria para justificar la situación del mercado laboral del archipiélago.

En primer lugar, proponemos una tabla que recogida en el Informe y que presenta la composición sectorial de Valor Añadido Bruto a precios constantes entre 2000 y 2009. Utilizamos esta información para empezar a dibujar la estructura de la economía Canaria. Si nos fijamos en 2000, ya podemos apreciar una polarización: servicios y construcción juntos superan el 90% del VAB. Destaca también el valor muy bajo del sector industrial. Diez años después (2009) la situación no ha cambiado en sus elementos fundamentales: aunque la construcción haya bajado (claramente debido a la explosión de la burbuja inmobiliaria) el binomio construcción-servicios en su conjunto ha subido su peso específico, mientras bajan agricultura e industria.

¹³ Para un análisis detallado: Consejo económico y social de Canarias (2010), *Informe 2010 del Consejo Económico y Social de Canarias*, Las Palmas de Gran Canaria, Edición Consejo económico y social de Canarias

Tabla 2 Composición sectorial del valor añadido bruto a precio constantes del año 2000 en Canarias. 2000-2009 (%)

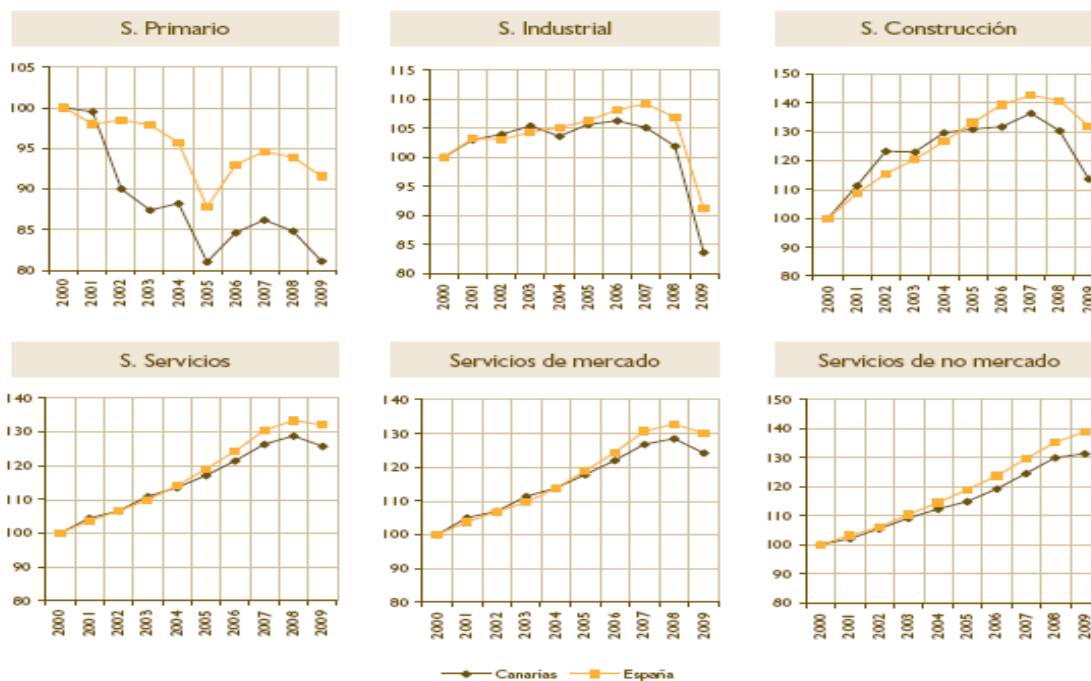
	DESCOMPOSICIÓN SECTORIAL DEL VAB (%)				
	2000	2006	2007	2008	2009
S. Primario	2,05	1,43	1,40	1,37	1,37
S. Energético	1,97	2,17	2,18	2,35	2,27
S. Industrial	5,46	4,80	4,57	4,39	3,76
Rama DA	2,10	1,58	1,53	n.d.	n.d.
Ramas DB+DC	0,03	0,05	0,04	n.d.	n.d.
Ramas DD	0,30	0,23	0,21	n.d.	n.d.
Ramas DE	0,51	0,51	0,53	n.d.	n.d.
Ramas DG	0,19	0,19	0,18	n.d.	n.d.
Ramas DH	0,10	0,08	0,08	n.d.	n.d.
Ramas DI	0,89	0,78	0,73	n.d.	n.d.
Ramas DJ	0,62	0,63	0,52	n.d.	n.d.
Ramas DK	0,11	0,16	0,19	n.d.	n.d.
Ramas DL	0,20	0,16	0,16	n.d.	n.d.
Ramas DM	0,20	0,18	0,19	n.d.	n.d.
Ramas DN	0,21	0,26	0,23	n.d.	n.d.
S. Construcción	9,06	9,87	9,84	9,30	8,49
S. Servicios	81,46	81,80	81,98	82,68	84,35
Ramas GG	12,33	12,53	12,61	n.d.	n.d.
Ramas HH	17,31	16,53	16,13	n.d.	n.d.
Ramas II	9,33	8,55	8,82	n.d.	n.d.
Ramas JJ	3,22	4,85	5,20	n.d.	n.d.
Ramas KK	15,99	16,25	16,05	n.d.	n.d.
Ramas LL-PP	23,29	23,27	23,49	n.d.	n.d.
Servicios de no mercado	17,64	17,39	17,51	18,07	19,08
VAB total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Rama DA: Industria de la alimentación, bebidas y tabaco;
Ramas DB+DC: Industria textil y de la confección, industria del cuero y del calzado;
Rama DD: Industria de la madera y el corcho;
Rama DE: Industria del papel; edición y artes gráficas;
Rama DG: Industria química;
Rama DH: Industria del caucho y materias plásticas;
Rama DI: Otros productos minerales no metálicos;
Rama DJ: Metalurgia y fabricación de productos metálicos;
Rama DK: Maquinaria y equipo mecánico;
Rama DL: Equipo eléctrico, electrónico y óptico;
Rama DM: Fabricación de material de transporte;
Rama DN: Industrias manufactureras diversas;
Rama GG: Comercio y reparación;
Rama HH: Hostelería; Rama II: Transporte y comunicaciones;
Rama JJ: Intermediación financiera;
Rama KK: Inmobiliarias y servicios empresariales;
Ramas LL-PP: Otras actividades de los servicios.

Fuente: Informe 2010 del Consejo Económico y Social de Canarias

Para entender mejor cada sector y para compararlo con España, el Informe del Consejo Económico y Social de Canarias aporta otros gráficos que presentamos a continuación.

Gráfico 18 Dinámica sectorial reciente del valor añadido bruto a precios constantes del 2000. Canarias y España. 2000-2009 (año 2000 base 100)



Fuente: Informe 2010 del Consejo Económico y Social de Canarias

Si se consideran los sectores económicos tradicionales y la dinámica (2000-2009) de su contribución al VAB, la interpretación está confirmada. La construcción crece en medida mayor en canarias en los años de expansión de la economía y se desploma a partir de 2007. A nivel nacional, la construcción se ha contraído un 7,5%; en Canarias el descenso supera el 16,6%¹⁴. Por otro lado, los servicios de no mercado crecen en medida menor en Canarias en relación con España.

“El modelo de crecimiento canario que se consolidó durante la anterior etapa de expansión se fundamentó sobre la tríada consumo-construcción-endeudamiento, a lo que habría que sumar la fuerte dependencia del sector turístico. Su perfil de especialización sectorial, así como su concentración en unas pocas actividades productivas, han amplificado el impacto de la crisis en Canarias.”¹⁵

La interpretación del Consejo Económico y social de Canarias añade una nueva línea: la de la concentración en pocas actividades productivas. Además de las diferencias

¹⁴ Ibídem

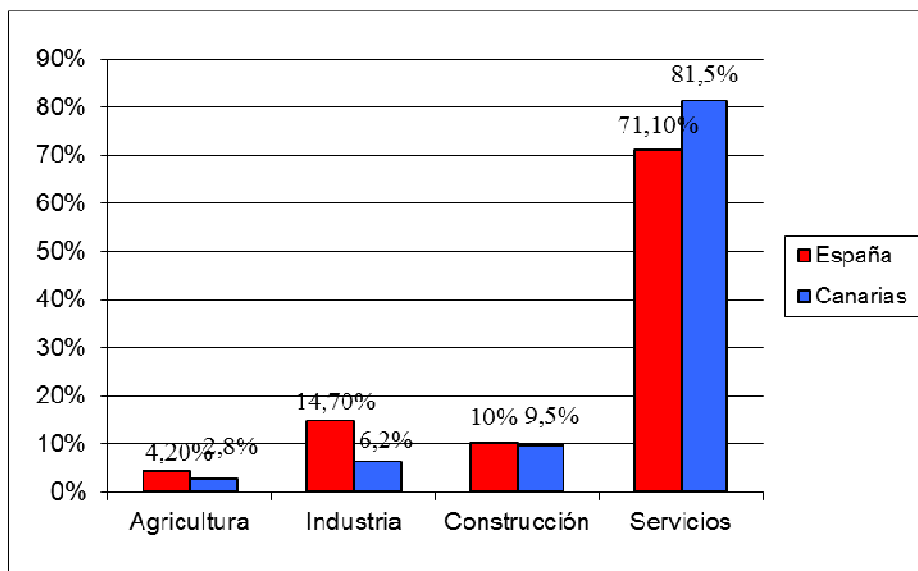
¹⁵ Ibídem

cuantitativas, que caracterizan por su magnitud el trinomio construcción-turismo-construcción en el contexto canario, existe un elemento cualitativo en la organización productiva, la “concentración en unas pocas actividades productivas” que puede explicar tanto la caída del sector industrial como, más en general, los datos (todavía más) negativos del mercado laboral. Un sector industrial subdesarrollado y además *muy concentrado* define la estructura industrial de Canarias.

Finalmente, aunque con la crisis económica el sector servicios ha aumentado su peso en la creación de VAB en la economía canaria, su disminución en comparación con la media nacional ha sido todavía más relevante y ha seguido la tendencia general que se explicaba.

Todavía más interesante para completar esta fotografía instantánea es analizar la composición de la ocupación canaria. Lo haremos manteniendo presente la relación con los datos nacionales españoles. Los datos estadísticos están organizados según la división tradicional de los trabajadores por sector. La exposición de estos datos confirma que los sectores primario, secundario y terciario (agricultura, industria y servicios) necesita una urgente actualización en el contexto de las economías desarrolladas. Sin embargo, hemos decidido considerarlos y presentarlos, no solo porque tratándose de datos secundarios ya estaban organizados de esa manera, sino también porque se consideran significativos para la descripción y la crítica de los mercados laborales canario y español.

Gráfico 19 Ocupados por sector en España y en Canarias en 2009 (%)



Fuente: Elaboración propia de datos EPA (www.ine.es)

Analizando los datos presentados en el Gráfico 19, notamos como la estructura ocupacional canaria, en comparación con la de España se caracteriza por:

- a) el nivel de los ocupados en agricultura es prácticamente nulo, aun mas bajo que el porcentaje nacional.
- b) el número de ocupados en el sector industrial en términos porcentuales es menos de la mitad en relación con España, un país cuyo sector manufacturero es de por si subdesarrollado como explicaba Recio¹⁶.
- c) Los ocupados en la construcción están más o menos en línea con el porcentaje nacional.
- d) El 81,5% de los trabajadores canarios están ocupados en el sector servicios, 10 puntos porcentuales más respecto a España.

Este último dato tiene que ser leído con las precauciones que antes se exponían. Evidencia como los “Servicios” se están transformando en una enorme categoría residual donde cabe todo lo que ya no es industria y agricultura (y construcción).

Con la ayuda de los datos de la EPA podemos examinar los sectores, sobre todo con el objetivo de estructurar la categoría “Servicios” y hacernos una primera idea sobre la composición de un conjunto tan heterogéneo.

¹⁶ Recio Andreu, A, (2009), op. cit.

Tabla2 Número de ocupados por rama de actividad en Canarias en 2009 (miles)

Agricultura (A)	Total Industria (B + C + D + E)	Industrias extractivas; suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación (B + D + E)	Industria manufacturera (C)	Construcción (F)	Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería (G + H + I)	TOTAL
23,7	45	8,6	36,4	77,6	315,9	
Información y comunicaciones (J)	Actividades financieras y de seguros (K)	Actividades inmobiliarias (L)	Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares (M + N)	Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales (O + P + Q)	Activ. Artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; activ. de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios (R + S + T + U)	
10,6	12	6	71,1	179,9	56,4	798,2

Fuente: Elaboración propia de datos EPA (www.ine.es)

La gran mayoría de los ocupados trabaja en el comercio, reparación de vehículos, transporte y almacenamiento y hostelería. El segundo grupo significativo es el de los empleados en la Administración Pública.

El camino de acercamiento a nuestro caso de estudio, a través de estos datos generales sobre el mercado laboral y la composición de la fuerza de trabajo nos lleva directamente a la isla de Tenerife y a su zona metropolitana.

Los pocos datos que tenemos a disposición nos permiten hacer una comparativa de la tasa de empleo y la tasa de paro entre el total de Canarias, Tenerife y la zona metropolitana en la que se encuentra el polígono de Los Majuelos.

Tabla 2 Tasa de empleo y Tasa de paro. Canarias, Tenerife y Área metropolitana de Tenerife, 2002-2009 (%)

	Tasa de empleo			Tasa de paro		
	CANARIAS	TENERIFE	Tenerife - Área Metropolitana	CANARIAS	TENERIFE	Tenerife - Área Metropolitana
2009 MEDIA ANUAL	45,87	45,97	45,53	26,19	24,19	21,78
2008 MEDIA ANUAL	50,36	48,92	48,39	17,35	16,16	15,25
2007 MEDIA ANUAL	54,67	53,6	52,52	10,44	9,37	8,53
2006 MEDIA ANUAL	53,9	52,8	52,33	11,68	11,03	9,46
2005 MEDIA ANUAL	52,42	52,3	51,46	11,73	10,32	10,08
2004 MEDIA ANUAL	51,85	51,56	50,51	11,96	12,8	9,23
2003 MEDIA ANUAL	51,98	52	51,22	11,38	12,15	8,53
2002 MEDIA ANUAL	50,85	50,93	50,3	11,13	11,52	9,74

Fuente: Elaboración propia, datos ISTAC.

La tasa de empleo no presenta variaciones importantes en los tres casos (archipiélago, isla y zona), aunque se puede apreciar que es ligeramente más baja en el área metropolitana de Tenerife. Sin embargo, hay cierta diferencia en la tasa de paro. En los años del crecimiento económico, la diferencia entre la zona metropolitana de Tenerife y el total de Canarias estaban entre 1 y 2 puntos porcentuales, siendo menor el paro en la zona metropolitana de la isla. Ahora, en los años de la crisis, y sobre todo en 2009, esta diferencia aumenta y alcanza casi los 5 puntos. La situación del desempleo del área en la que se encuentra nuestro caso de estudio se acerca a la media nacional española.

3.3 Conclusiones

Hemos decidido considerar solo los indicadores cuantitativos más generales del mercado laboral mundial para explicar el contexto internacional en el cual se desarrollan las transformaciones del trabajo. Básicamente, queríamos describir el continuum entre empleo y desempleo y explicar las consecuencias más directas y cuantitativamente visibles sobre la ocupación de la crisis del capitalismo neoliberal. En general, hemos evidenciado como la relación entre empleo y desempleo ha sido alterada por la crisis. La reconfiguración cuantitativa de empleados y desempleados ocurre casi exclusivamente en los países del capitalismo avanzado. Las dimensiones de las

consecuencias de la crisis sobre el número de desempleado (creciente) varía según los países. Hay casos excepcionales que muestran un crecimiento exponencial del paro.

Siendo España unos de estos casos paradigmáticos, hemos profundizado en la situación española con el auxilio de otros datos y de elementos de interpretación. Siguiendo este esquema, hemos llegado a la situación extrema del caso canario que, como hemos visto, amplifica las características del mercado laboral nacional. Hemos necesitado algunos datos macroeconómicos y sectoriales para añadir un enfoque interpretativo que nos llevara hasta la zona metropolitana de Tenerife.

Para Canarias, el cuadro que se ha dibujado relacionando datos del mercado laboral y elementos de la estructura económica representa una realidad muy peculiar que debe necesariamente tenerse en cuenta en nuestras hipótesis de trabajo. Debe además servir para ayudar a configurar y a (re)orientar la investigación empírica.

Capítulo 4

Flexibilidad y derecho del trabajo en España

El interés por un análisis de la relación entre la transformación del empleo y el Derecho del Trabajo en España merece una explicación previa, orientada a justificar esta breve intromisión en un tema que puede parecer ajeno o, en todo caso, poco relevante respecto al planteamiento de esta Tesis. El paradigma del capitalismo flexible y los años del neoliberalismo están rediseñando por completo el Derecho del Trabajo, su significado y su legitimación. El cambio se considera tan profundo que hasta se llega a cuestionar su misma existencia. No queremos ir tan lejos; no obstante, es muy obvio que se ha producido una transformación de las características y los objetivos de las intervenciones legislativas en cuestiones de trabajo. Las *reformas laborales* son su exponente más evidente.

Ante un tema tan amplio y delicado nos limitamos a seguir con el planteamiento que hemos mantenido a lo largo de la presente investigación: examinaremos solo aquello que consideramos relevante y necesario para nuestro objeto de investigación.

En este sentido, no es tarea central de la Sociología intentar explicar la realidad a través de la existencia de leyes y declaraciones universales de principios. Si así fuera, probablemente deberíamos creernos que en nuestras sociedades “el trabajo no es mercancía” como afirma la Declaración de Filadelfia de 1944 sobre los fines y objetivos de la OIT¹. De la misma manera, el artículo 35, 1 de la Constitución Española afirma: “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”². Esta previsión constitucional choca de manera clamorosa con la realidad social de los millones de personas desempleadas en España, de salarios que no permiten satisfacer las necesidades individuales y familiares y de la ubicua discriminación por razones de género.

Asimismo, no es tarea de la Sociología del Trabajo el análisis normativo del articulado de las varias leyes laborales que han ido reformando el Estatuto de los Trabajadores. Su armonización con las fuentes del derecho nacional e internacional, así como su interpretación en base a las sentencias del Tribunal Supremo y a las costumbres

¹ *Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (1944)*

² Constitución Española de 1978

jurídicas, están en el centro de los estudios de los iuslaboralistas e investigadores de las ciencias jurídicas.

Al mismo tiempo, exponer el cuadro normativo en el cual se desarrollan las transformaciones del trabajo es necesario pero, en este caso, insuficiente. Como veremos, no se trata de un “contexto en el que” sino de un instrumento directo y bidireccional de transformación. El Derecho del Trabajo y la legislación laboral son agentes activos en la transformación del trabajo real pero también son el resultado de las transformaciones de la estructura productiva y de las relaciones de fuerza entre capital y trabajo.

Entonces, el objetivo de este apartado es exponer las características de la relación entre las transformaciones laborales y el Derecho del Trabajo, en el periodo de la implantación de la versión neoliberal del capitalismo flexible. Con este fin se analizarán, de modo bastante sumario, las reformas más importantes del Estatuto de los Trabajadores, para identificar las tendencias de la transformación con respecto al mercado del trabajo. Finalmente, pasaremos a reflexionar sobre los efectos directos que algunos cambios normativos han tenido y pueden tener en los lugares de trabajo y más en general en la relación salarial.

4.1 Estatuto de los trabajadores y reforma permanente

Cuando hablamos de estado de *reforma permanente* del Derecho del Trabajo en España lo hacemos considerando el Estatuto de los Trabajadores del 1980 como punto de partida de una transformación que se materializa a través de “reformas” y que llega a su último (y seguramente no conclusivo pues, de hecho, ya se han anunciado nuevos cambios) acto en la reforma laboral de enero de 2012³.

Sin embargo, el mismo Estatuto de los Trabajadores presenta unas características peculiares debido a las condiciones políticas y económicas del momento de su elaboración y aplicación: a) la transición a la democracia, y b) el retraso, en comparación con los otros países europeos, de la regulación de los derechos laborales en

³ Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

un contexto liberal-democrático. La norma, que representa la base legal de las relaciones laborales en España, ya de entrada, parece influenciada por los dos factores citados. Las críticas en aquel mismo momento de algunas corrientes del sindicalismo ya se orientaban hacia elementos que se pueden fácilmente relacionar con la idea de flexibilidad.

“El proyecto de ET, elaborado por UCD y con el respaldo de la patronal, PSOE y UGT, fue contestado críticamente por CCOO. Se realizaron duras objeciones: facilitaba y abarataba el despido, ofrecía una extensa gama de modalidades de contratación que impulsaba la precariedad....se pretendía debilitar la negociación colectiva e implantar un modelo sindical regresivo...”⁴

En realidad estas críticas se deben leer con las gafas del periodo histórico del nacimiento del Estatuto y con los dos elementos que se citaban arriba. Por un lado, en 1980 el capitalismo fordista, a nivel europeo, ya había empezado su transformación hacia los modelos flexibles de producción y se empezaban a difundir las primeras políticas económicas y sociales de corte neoliberal. Por otro lado, la regulación del mercado laboral durante el franquismo presentaba “rigideces” que era necesario superar, aunque fuera sólo por un deseo de innovar y alinearse con los sistemas democráticos de los otros países europeos.

Finalmente, es la relación particular entre capital y trabajo la que en último término condiciona la elaboración de esta constitución del trabajo que es el Estatuto de los Trabajadores. Podemos, por lo tanto, hablar de un retraso de la legislación laboral acompañado por una relación de fuerzas característica de un periodo histórico singular, la transición a la democracia.

Guamán e Illueca identifican tres pilares básicos del Estatuto de los Trabajadores de 1980:

“Parecen por tanto claras dos cuestiones: por un lado, que en el Estatuto de 1980 los pilares básicos de la regulación de la relación de trabajo eran tres: el reconocimiento del conflicto de intereses; la asunción del papel de los trabajadores como colectivo y la importancia de la intervención estatal. Por otro lado que con la nueva regulación se superaban las rigideces anteriores propias de la época franquista.”⁵

⁴ Moreno, A. (2008) “Breve historia del Estatuto de los Trabajadores, de sus reformas y consecuencias: el déficit laboral en España”, en Gálvez Biezca, S (coord.) *La clase trabajadora después del Estatuto de los Trabajadores y sus reformas*, Barcelona, Papeles de la FIM n.26-27, p.223

⁵ Guamán Hernández, A, Illueca Ballester, H. (2012), *El huracán neoliberal. Una reforma laboral contra el trabajo*. Madrid, Ediciones Sequitur, p.71

Aunque se trate de una ley que introduce innovaciones con el objetivo de superar rigideces del modelo autoritario de relaciones laborales franquista, los tres principios que reconocen Guamán e Illueca son elementos fundacionales del Derecho del Trabajo colocando el ET en el marco del compromiso fordista-keynesiano. Como veremos, las sucesivas reformas laborales irán a atacar descaradamente estos mismos pilares haciendo temblar (o derrumbando) la estructura entera de las relaciones laborales proyectada por el estatuto.

La coincidencia del origen del derecho del trabajo democrático con la crisis del capitalismo fordista tiene otra consecuencia importante. La crisis de los años 70 tiene un efecto devastador sobre el mercado del trabajo; la masiva destrucción de puestos de trabajo se empieza a relacionar en España con el neonato derecho democrático del trabajo poniendo en marcha un proceso que Baylos⁶ denomina *culpabilización* del Derecho del Trabajo. Según esta interesante tesis, el Derecho del Trabajo en España se conecta directamente con la evolución del mercado del trabajo y con la cantidad de empleo (y desempleo) que puede sostener o crear. “Es decir, el derecho del trabajo como conjunto normativo se legitima en la medida en que procure un nivel aceptable u óptimo de empleo en el país”⁷. La culpabilización de la legislación laboral ha sido, a partir del Estatuto de los Trabajadores, el paso previo a la flexibilización del Derecho del Trabajo: si hay un nivel de desempleo política y socialmente inaceptable (caso muy frecuente en la España de los últimos 30 años) se debe al (la culpa es del) Derecho del Trabajo, demasiado rígido y protector de los trabajadores y de sus organizaciones colectivas.

Si bien en 1980 estos elementos aparecen muy difuminados, ya que se está regulando el sistema de relaciones laborales en aplicación de la Constitución democrática y en un contexto de necesidad de amplia legitimación social del nuevo orden político, es necesario aclarar que el desarrollo desde ese mismo momento del trinomio desempleo-culpabilización del Derecho del Trabajo-flexibilización conlleva de hecho lo que hemos denominado estado de reforma permanente. El estado de reforma se encuadra en el proceso de mercantilización creciente de las relaciones sociales, en este caso de la

⁶ Baylos, A. (2008) “Mercado de Trabajo y Derecho del Trabajo: el caso español (1977-2007)” en Galvez Biezca, S (coord.) *La clase trabajadora después del Estatuto de los Trabajadores y sus reformas*, Barcelona, Papeles de la FIM n.26-27

⁷ *Ibidem*, p.206

relaciones capital-trabajo. La correlación directa de la reforma interminable del Derecho del Trabajo con la situación del mercado laboral testimonia un enfoque que se enmarca perfectamente en el proyecto político neoliberal. En su análisis de la legislación laboral, Bilbao⁸ afirma la subordinación del empleo a la competitividad empresarial en las muchas reformas que se han aprobado en materia laboral. El crecimiento económico se obtiene creando las condiciones que hacen posible la inversión, (buen clima para los negocios) entre ellas una fuerza de trabajo flexible en un mercado cuya regulación aumente las prerrogativas empresariales y un debilitamiento de la capacidad de negociación de los trabajadores.

La carta magna de las relaciones laborales españolas nace por lo tanto en un contexto particular y ambiguo: aunque se reconocen y se cristalizan en ella los elementos típicos del capitalismo fordista-keynesiano y los derechos laborales asociados a este modelo, se abre de hecho la estación de las reformas permanentes en la dirección de la mercantilización de la relación salarial y de la creación de la fuerza de trabajo del capitalismo flexible.

La reforma permanente de la legislación laboral se puede entender como la normal adaptación de un marco normativo a una situación productiva nueva y a las transformaciones ocurridas en el sistema capitalista. Sin embargo, tenemos que insistir que el proceso de flexibilización realizado en los últimos 30 años en España, que se manifiesta en este estado de reforma permanente de la normativa laboral, cambia los principios básicos del mismo Derecho del Trabajo. Es necesario volver a la definición de Guamán e Illueca:

“(El derecho del trabajo) pretende regular las condiciones de explotación de los trabajadores y garantizar la reproducción y el mantenimiento de las relaciones capitalistas de producción. No obstante, siendo éste su origen primigenio, debe reconocerse que el Derecho del Trabajo es también el resultado de una transacción histórica, una especie de armisticio entre capital y trabajo conseguido en buena medida a través de las luchas de la clase obrera.”⁹

El armisticio presupone una des-mercantilización parcial de las relaciones laborales y el Derecho del Trabajo formaliza y blindo jurídicamente algunos elementos, encajándolos

⁸ Bilbao, A (1999) “La posición del trabajo y la reforma del mercado de trabajo” en Miguelé, F Prieto, C (dir. y coord.) *Las relaciones de empleo en España*. Madrid, Siglo XXI de España Editores.

⁹Guamán Hernández, A, Illueca Ballester, H. (2012), op. cit., p.13

en el marco general del Estado de Bienestar. Sin embargo, un breve recorrido a lo largo de las estaciones de la reforma laboral en España muestra la emergencia de una nueva mercantilización de las relaciones laborales. Intentaremos, por tanto, ajustar la definición de la función del Derecho del Trabajo a la realidad del capitalismo flexible.

4.2 Las etapas de la reforma permanente

Un recorrido a lo largo de las muchas reformas de la legislación laboral parece incompleto sin fijar unas etapas, aunque en realidad ya anticipamos que el camino es bastante lineal; el rumbo está establecido y hay muy pocas desviaciones. La reforma permanente persigue lo que hemos denominado *flexibilización* en un contexto nacional y productivo particular. Consigue el debilitamiento del sistema básico de tutela del trabajador asalariado incidiendo directamente sobre el poder de los trabajadores en la relación con los empresarios. Intentaremos llenar de contenidos esta flexibilización para aclarar su significado y, con este objetivo, vamos a identificar las etapas de esta transformación y a evidenciar las tendencias que atraviesan de manera transversal los 30 años de reformas.

4.2.1 La evolución-involución de los objetivos declarados

En primer lugar los objetivos. Ya hemos visto como el Derecho del Trabajo desde el comienzo de la época democrática se va configurando como mercantilizador, por lo menos en el sentido de que se conecta directamente con la situación del mercado del trabajo y más en general con los resultados económicos del país. A lo largo del periodo de referencia, estas características economicistas se acercan cada vez más al concepto de competitividad empresarial. El desarrollo del programa político neoliberal acentúa este aspecto.

Consideremos la primera gran reforma, la Ley 32/1984, de 2 de agosto sobre la modificación de determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores. En el preámbulo encontramos la justificación a una reforma sustancial del Estatuto, aprobado sólo 4 años antes. Podemos destacar expresiones como: “nuevas circunstancias de la economía española”, “crisis económica del último decenio” e “intensidad alcanzada por

el paro juvenil”¹⁰. Pero el legislador es todavía más directo al enumerar los objetivos de la primera reforma: “conseguir que las perspectivas de un crecimiento económico futuro, más sustancial que el de los últimos años, se traduzcan en la creación del mayor número de empleos posibles...”; y mas adelante: “El objetivo central de estas modificaciones es dotar al marco legal de una mayor claridad y estabilidad para reducir la incertidumbre empresarial de las actuaciones que conducen a la creación de nuevos Puestos de Trabajo y en el necesario ajuste de la demanda a las características de la oferta de trabajo”¹¹. Ya se intuye la conexión entre el derecho laboral y el crecimiento, la creación de empleo y el papel jugado por las necesidades empresariales. Estos elementos delimitan, desde el principio, la “arena” de la reforma permanente.

Diez años después tenemos otra gran reforma. Se compone de varias leyes¹² pero que se pueden entender como una única intervención: las tres normas se complementan, tienen la misma justificación y se mueven exactamente en la misma dirección. La exposición de motivos de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, destaca la relación entre normativa laboral y flexibilidad (o adaptabilidad, como aparece en el texto). Citando la reforma de 1984 y subrayando la continuidad de proceso reformador, la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, tiene el objetivo declarado de: “fortalecer nuestra economía a través de una mejora de la competitividad de las empresas españolas”¹³. La exposición de motivos de esta norma es una lectura verdaderamente interesante para entender cómo la flexibilidad llega a ser el centro de gravedad de la reforma de la regulación de las relaciones laborales españolas. Los mismos derechos de los trabajadores tienen que actualizarse y reconfigurarse girando alrededor de esta idea, para ser más reales y eficaces, para existir:

¹⁰ Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre Modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

¹¹ *Ibidem*

¹² La Ley10/1994, de 19 de mayo, de Medidas urgentes de fomento de la ocupación; la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social; y la Ley14/1994, de 1 de junio por la que se regulan la Empresas de Trabajo temporal.

¹³ Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores

“Desde esta perspectiva, y siempre con el objetivo de proteger el empleo existente y de fomentar la creación de empleo, se plantea esta nueva reforma del Estatuto de los Trabajadores, en la que se busca proporcionar adaptabilidad en el desarrollo de la relación laboral y ofrecer unas garantías para los derechos de los trabajadores que, precisamente por ser compatibles con esa idea de adaptabilidad pueden ser más eficaces en términos reales que las actualmente existentes.”¹⁴

Si queremos encontrar una diferencia notable, al menos en los objetivos presentes en el Preámbulo, tenemos que hacer referencia a la Ley 63/1997 de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado del Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida. Ya en el título de la Ley se aprecia la preocupación por la temporalidad. Esta preocupación es evidente en la exposición de motivos, que identifica el desempleo y la temporalidad como los dos grandes problemas a resolver, problemas que justifican una vez más una intervención en materia de normativa laboral: el objetivo es “luchar contra el paro, la precariedad laboral y la alta rotación de los contratos, y potenciar nuestra capacidad generadora de empleo, en especial del empleo estable.”¹⁵ Es necesario subrayar que esta Ley es la consecuencia de los Acuerdos Interconfederales de 1997 (recoge en el preámbulo al Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo) entre la CEOE y los sindicatos CCOO y UGT, siendo un ejemplo de “legislación negociada”. Aunque se mantiene la estricta relación entre reforma laboral y parámetros mercantiles, se expresa una preocupación social, probablemente aportada por la componente sindical, por la “precariedad” relacionada con la temporalidad de los contratos.

La llegada de la Gran Recesión¹⁶, y las condiciones dramáticas del mercado de trabajo español, reactivan rápidamente la reforma de la legislación laboral, acelerando su ritmo, su alcance y la profundidad de sus efectos. Es una evidencia más del vínculo perdurable que se ha establecido en España entre resultados macroeconómicos y legislación laboral. Por lo tanto, nos encontramos con dos intervenciones de carácter general en temas de empleo en un periodo de tiempo realmente breve:

¹⁴ *Ibidem*

¹⁵ Ley 63/1997 de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado del Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida.

¹⁶ FMI Perspectivas de la economía mundial 2012 (World Economic Outlook)

- el binomio Real Decreto Ley 10/2010 y Real Decreto Ley 10/2011, ambos de medidas urgentes y veraniegas.
- la Reforma del Mercado de Laboral, de enero de 2012, también Real-Decreto Ley, también de medidas urgentes.

Si buscamos la justificación de esta normativa en las exposiciones de motivos, las tres leyes no presentan diferencias significativas. Identifican “la crisis” como el origen de la actuación del legislador. La destrucción de empleo y, sobre todo, la tasa de paro parecen ser la causa que legitima o, mejor dicho, *obliga* a dos gobiernos de distinto color político a intervenir una vez más para modificar la legislación laboral, flexibilizándola a favor de las empresas. La relación desempleo-reforma normativa-flexibilidad vuelve a ser más directa y fuerte que nunca.

La intervención de 2010-2011 tiene como objetivo “esencial contribuir a la reducción del desempleo e incrementar la productividad de la economía española.”¹⁷ Este macro objetivo, que no es exactamente muy novedoso, se explica y se estructura en tres dimensiones que se desarrollan en la exposición de motivos de la Ley. Resumiendo, los tres objetivos declarados son: la reducción de la dualidad del mercado laboral español, creando empleo de calidad y estable, el reforzamiento de las medidas de flexibilidad interna y el aumento de las oportunidades de las personas desempleadas de encontrar un trabajo, en particular los jóvenes, a través de los mecanismos de inserción laboral.

La reforma laboral de 2012 merecería tal vez un análisis aparte, por su relevancia y su impacto sobre el conjunto de las relaciones laborales en España. Guamán e Illueca llegan a describir las consecuencias del Real Decreto-ley 3/2012 como el fin del Derecho del Trabajo y el nacimiento del derecho del emprendedor¹⁸. En los objetivos enunciados en la exposición de motivos se lee claramente: “La reforma propuesta trata de garantizar tanto la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos de la empresa como la seguridad de los trabajadores en el empleo y adecuados niveles de protección social...El objetivo es la flexiseguridad”¹⁹. En realidad, se dice también bastante directamente que los cambios normativos irán a transformar el modelo

¹⁷ Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

¹⁸ Guamán Hernández, A, Illueca Ballester, H. (2012), op. cit.

¹⁹ Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

laboral español, definido como insostenible. Se vuelve una vez más a citar aquellas rigideces (que se enunciaban desde más de 30 años antes) que causaban la culpabilización del derecho del trabajo español: “La rapidez e intensidad de la destrucción de empleo en España se debe fundamentalmente a la rigidez del mercado laboral español, como ha sido puesto de manifiesto en multitud de ocasiones tanto por organismos internacionales como por la Unión Europea.”²⁰

Come se puede ver, sólo hemos reseñado las motivaciones y los objetivos de las reformas que se consideran más importantes, de las más generales y profundas. A través de la lectura crítica de las motivaciones que llevan a intervenir para cambiar las normas del Derecho del Trabajo y también gracias a un repaso de los objetivos declarados, podemos contrastar que la reforma permanente sigue una dirección establecida, que hemos llamado flexibilización y que, con sus características particulares (aspectos que toca, profundidad de la transformación), se ha llevado a cabo de manera continua a lo largo de los últimos 30 años. En este proceso incremental no ha sido determinante el color político de los gobiernos.

4.2.2 La flexibilización: desde la temporalidad a la re-regulación

Ha quedado claro que la reforma permanente, en sus etapas, sigue el camino de la flexibilización, siendo el contexto económico-mercantil la constante del Derecho del Trabajo español desde los inicios de la transición democrática. Sin embargo, lo que nos interesa en esta Tesis es entender de qué estamos hablando realmente, más allá de las declaraciones pomposas de las exposiciones de motivos. Se trata, en otras palabras, de llenar de contenidos la *flexibilidad jurídico-institucional*²¹ de las relaciones laborales.

Una estrategia para lograr este objetivo es identificar en los muchos cambios normativos, un elemento que se introduce, particularmente transformador, en cada etapa de la reforma permanente. Es el elemento estrella de la reforma, el que está en el centro de las negociaciones y que crea los conflictos más duros entre sindicatos, patronal y gobierno, el que moviliza, el que sale en los periódicos. Una nueva figura contractual, la creación de las Empresas de Trabajo Temporal, un cambio en la protección del despido,

²⁰ *Ibidem*

²¹ Rodríguez Guerra, J. (2006), *La transformación de la sociedad salarial y la centralidad del trabajo*, Madrid, Talasa

una novedad que destaca entre la totalidad de los artículos. Examinaremos cada novedad para definir qué tipo de flexibilidad se fomenta en cada etapa, en cada intervención, para entender de manera más exacta la acción flexibilizadora de la normativa.

La primera ley que hemos comentado anteriormente es la ley 32/1984, de 2 de agosto sobre la modificación de determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores. Sin quitar importancia a la parte que regula la libertad sindical, nos concentramos en la parte de la reforma que concierne a la relación individual de trabajo y las formas contractuales, los artículos 11, 12 y 15 del Estatuto de Trabajadores. Los dos primeros disciplinan dos materias significativas como son la contratación en prácticas y para la formación y el contrato a tiempo parcial. El artículo 15 es tal vez el elemento más explicativo, regulando la *duración* de los contratos. La ley 32/1984 introduce de hecho la temporalidad y lo hace dejando amplias posibilidades para la contratación temporal. Entre los varios casos destaca la posibilidad de usar los contratos temporales en el caso de “lanzamiento de actividad” y, sobre todo, como medidas de fomento de empleo (Art. 17.3). Los contratos temporales se consideran una herramienta para crear empleo:²² “Por otra parte, la utilización del contrato temporal como medida de fomento del empleo, y en tanto subsistan las actuales circunstancias, queda regulado de forma más clara y con mayor seguridad jurídica”.

En esta primera etapa reformista, la flexibilización de la normativa laboral empieza, como es lógico esperarse, por la puerta de entrada al empleo: la contratación. Introduciendo los contratos temporales como instrumento útil para crear empleo, se actúa sobre la duración de la relación salarial, un primer paso decidido hacia la flexibilización de una de las rigideces más peligrosas, desde la perspectiva neoliberal asumida por el empresariado y por el propio gobierno, el contrato por tiempo indefinido.

La segunda etapa reformista sugiere un salto de calidad importante. El tríptico de reformas de 1994 ha sido considerado como un momento de inflexión en la flexibilización de la normativa laboral en España. Moreno define la reforma de 1994 “la

²² Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre Modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

de mayor calado al afectar a la gestión de la mano de obra y a todo lo relativo a la modificación sustancial de condiciones de trabajo”²³.

El elemento que describe esta etapa es la introducción de la flexibilidad en *cada uno de los momentos* de la relación salarial, desde el comienzo de la relación laboral (ingreso en la empresa, contratación) hasta su fin (salida de la empresa, despido), pasando por la permanencia en el empleo (las condiciones de trabajo). La flexibilidad, con las justificaciones que hemos analizado, es el objetivo claro y los derechos, como hemos subrayado, tienen que adaptarse o, por lo menos, ser compatibles con la idea de adaptabilidad. Un pasaje histórico, un cambio de época.

No es que se abandone la idea de flexibilizar la entrada en el mercado de trabajo. Tanto la Ley 10 como la Ley 11 de 1994, vuelven a reformar la contratación, pero sobre todo va a ser la Ley 14, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), la que da un paso adelante decisivo en la materia de duración de los contratos. La aceptación legal de las Empresas de Trabajo Temporal, además de remar hacia la temporalización del empleo, es el hecho social (el hecho normativo, en este caso) que mejor expresa la mercantilización de las relaciones laborales. El artículo 2 de la Ley 10/1994 es el que autoriza la “cesión de trabajadores”: “La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan.”²⁴ La venta lucrativa (cesión) de trabajadores por parte de empresas a otras empresas es la evidencia clara de que la realidad se diferencia mucho de las declaraciones de principios²⁵.

Sin embargo, la intervención reformista de 1994 actúa globalmente en todos los aspectos del trabajo como evidencia la Ley 11/1994: “Pero es quizás en el desarrollo de las relaciones laborales donde la necesidad de flexibilidad se hace más patente, posibilitando una mayor adaptabilidad de los elementos definidores de la relación laboral-en cuanto al contenido, el lugar o el tiempo de la misma, así como las restantes condiciones de trabajo- a las necesidades cambiantes de los mercados y de los procesos productivos.”²⁶ Se trata de reformar la jornada de trabajo, los descansos, los turnos

²³ Moreno, A. (2008), op. cit., p.224

²⁴ Ley 10/1994, de 19 de mayo, de Medidas urgentes de fomento de la ocupación

²⁵ Nos referimos aquí a la ya citada Declaración de Filadelfia de 1944, en la que el primero de los principios sobre los cuales está basada la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es justamente: “el trabajo no es mercancía”.

²⁶ Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores

(ordenación de los tiempos de trabajo) y el contenido de la prestación laboral contratada (flexibilidad funcional).

Finalmente, las tres leyes no se olvidan de la salida de la empresa y del despido. Reconociendo que la extinción de la relación laboral es el aspecto más delicado de los ordenamientos laborales, la Ley 11/1994 reforma la calificación del despido (individual y colectivo): procedente, improcedente, disciplinario y nulo.

A partir de este momento, y, en concreto, de los Acuerdos Interconfederales de 1997, como hemos visto en el análisis de justificaciones y objetivos, se abre una fase en la que los problemas del mercado del trabajo llevan al legislador a preocuparse por los niveles de desempleo y de temporalidad. Sin embargo, la respuesta a estas inquietudes es... más flexibilidad:

“Un elemento común a las sucesivas reformas ha sido utilizar la regulación laboral como mecanismo de “lucha” contra el desempleo y contra la precariedad, y otro elemento común del contenido de esa regulación ha sido el de introducir mayores “dosis” de flexibilidad en los contratos de duración indefinida, con vistas a fomentar su utilización ampliando el ámbito de los poderes empresariales en la gestión del contrato de trabajo...”²⁷

La interpretación de la Ley negociada que sigue a los Acuerdos Interconfederales es controvertida: el debate gira alrededor de la presunta continuidad de la reforma de 1997 con relación a la de 1994. Lo que está claro es que se trata del mismo proceso flexibilizador, pero que cambia el enfoque (y también la estrategia) para alcanzar la flexibilidad de la relación laboral. Sin restarle importancia a la idea de flexibilidad de las condiciones de trabajo, el foco se concentra en la flexibilidad de salida. Es un momento de tránsito conceptual en el que se admite que hay demasiada temporalidad (en el mismo título de la ley aparece claramente “fomento de la Contratación Indefinida”) y se empieza a sugerir una solución al problema a través de una ecuación: a más contratos indefinidos, menos indemnización para el despido. Esta idea entra, bastante tímidamente, en el sistema de relaciones laborales español a través del Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida. Es una de las tendencias que marcarán la reforma permanente en los últimos 15 años. Aunque tratándose de un

²⁷ Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M (Director) (2011), *La reforma del mercado de trabajo y la Ley 35/2010*, Madrid, La Ley p.13

contrato limitado a determinados colectivos, el concepto general es la sustitución de la contratación temporal por una indefinida pero menos estable y protegida (más barata para el empresario). Es un concepto fruto de un acuerdo entre asociaciones empresariales y sindicatos pero que, en realidad, presume la aceptación, por parte de los sindicatos de un argumento históricamente patronal: “el problema de la temporalidad no es sino el efecto colateral del alto coste del despido, de tal manera que se recurre a la contratación temporal como mecanismo para solventar la rigidez del despido en nuestro ordenamiento”²⁸.

El acercamiento entre contratación indefinida y temporal no se entiende sólo en términos de costes para el empresario, sino también afecta a la idea de estabilidad en el trabajo y al mismo concepto de despido. Como hemos dicho, esta tendencia, lanzada por los Acuerdos Interconfederales y por la ley de 1997, será el motivo recurrente de la siguiente estación reformadora, llegando a nuestros días.

Pérez Rey identifica en las reformas de 2001²⁹ y 2002³⁰ una nueva “tentación de la temporalidad en términos de política de empleo”³¹. En nuestro análisis cabe señalar el carácter continuista de las dos reformas, a pesar de una nueva ruptura de la negociación con las partes sociales. De hecho, el elemento más impactante de la reforma de 2002 es el famoso (y muy exitoso) “despido exprés”, que elimina los salarios de tramitación y permite al empresario un ahorro concreto facilitando la elección del despido improcedente.

Tenemos que esperar a las dos reformas complementarias de 2010-2011 para observar una nueva intervención global. Las reformas no suponen en ningún caso discontinuidad con las anteriores, aunque se anuncien “medidas diferentes de las adoptadas hasta el momento”. Eso sí, el despido está otra vez en el centro de la atención, partiendo del principio que hemos enunciado arriba: la contratación indefinida se puede fomentar abaratando los costes de la extinción de las relaciones de trabajo. En 2010-2011, entre una multitud de medidas que se han definido como un claroscuro³², bastante confuso, emerge con nitidez la voluntad de actuar sobre la estabilidad del empleo a través de dos estrategias complementarias.

²⁸ Pérez Rey, J (2004), *Estabilidad en el empleo*, Madrid, Editorial Trotta, p.69

²⁹ Ley 12/2011

³⁰ Ley de Reforma del Sistema de Protección por Desempleo y Mejora de la Ocupabilidad, Ley 45/2002

³¹ Pérez Rey, J (2004) *Estabilidad en el empleo*, Madrid, Editorial Trotta, p.69

³² Antón, A. (2010) “La reforma laboral que viene”, en *Página Abierta* n.208

La primera, que es casi una constante en las etapas de la reforma permanente, es la acción sobre las causas del despido. Es una acción cualitativa y aunque no suponga un ahorro directo para el empresario (el debate público sobre el abaratamiento del despido gira alrededor de los días de indemnización: 45 días, 33 días, 20 días) permite una mayor flexibilidad en la definición del despido. Por ejemplo, la reforma de 2010 amplía la posibilidad de despido por causas económicas con la introducción del concepto de “perdidas previstas”. Además, otras normas intervienen sobre cuestiones “técnicas” del despido, simplificando para el empresario procedimientos y plazos.

Pero quizás la estrategia más eficaz es la que antes llamábamos “sustitución”. Esta emana directamente del siguiente axioma: para tener menos temporalidad necesitamos menos protección. Las dos leyes de 2010-2011 insisten en el instrumento *intermedio* entre contrato indefinido y contrato temporal. En 2010 se recurre a la extensión de los contratos de fomento de la contratación indefinida. Este contrato que prevé 33 días de indemnización, en vez de los 45 del contrato indefinido “normal”, se generaliza, entre los varios casos, a cualquier trabajador que lleve más de un mes como desempleado demandante de empleo, condición que en la práctica liberaliza su utilización: “está, en definitiva, generalizado para todos los desempleados, facilitando a la empresa su utilización en cualquier colectivo”³³. El contrato de fomento de la contratación indefinida, en realidad, fomenta la desaparición de los contratos indefinidos ordinarios, abaratando de hecho el despido y, en general, restando protecciones y derechos a los trabajadores. “Con esta medida y su impacto simbólico y normativo, el bloque de más de un tercio de asalariados que todavía tiene ese contrato ‘fijo’ estaría abocado a su desaparición a medio plazo. Es la idea oficial de unificar (igualar) los contratos indefinidos en una única modalidad, por supuesto a la baja”³⁴.

En esta misma dirección van los cambios en los contratos de formación. Se interviene sobre la dimensión temporal de estos contratos haciendo posible su utilización hasta los 30 años y fijando su duración en tres años.

Las dos reformas de 2010-2011, elaboradas en el contexto de crisis económica y del desempleo que atraviesa España, se pueden definir como la tercera etapa de la reforma

³³ Lahera Forteza, J. (2011) “La reforma de la contratación laboral” en Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M (Director), *La reforma del mercado de trabajo y la Ley 35/2010*, Madrid, La Ley

³⁴ *Ibídem*

permanente. Guamán e Illueca³⁵ reconocen dos tendencias claras que, por un lado, se insertan perfectamente en el largo camino hacia la flexibilidad y, por el otro, sientan las bases conceptuales y prácticas para la reforma de 2012: la banalización del despido y la precarización de los precarios.

En nuestra perspectiva, ambas tendencias son consecuencias de la aceptación ciega del *trade-off* entre temporalidad y desprotección que hemos explicado. En este caso, la crisis actual del empleo añade una dimensión más al intercambio: el paro. La idea de que para resolver el dramático problema del desempleo masivo es necesario facilitar y abaratar el despido es algo que suena realmente metafísico. Sin embargo, este breve viaje a lo largo de la reforma permanente nos lleva a comprender de manera más clara esta afirmación.

Tenemos que volver a la culpabilización del Derecho del Trabajo que, debido a las particulares condiciones de elaboración del Estatuto de Trabajadores, había representado un pecado original de la legislación laboral en la España democrática. La sucesiva ofensiva neoliberal refuerza la ideología de que si el mercado del trabajo no funciona es por culpa de la rigidez de la legislación laboral. Así que más de 30 años después del Estatuto nos encontramos otra vez con esta idea: flexibilizar para crear empleo y combatir la temporalidad. Idea que ha guiado la acción reformista a lo largo de todo el periodo.

La propuesta absurda de crear empleo facilitando el despido y de contener la temporalidad creando inestabilidad, en realidad se inserta en el contexto de la culpabilización del derecho laboral y mercantilización de las relaciones laborales y, sobre todo, esconde la verdadera protagonista de la reforma: la sustitución. No se trata sólo, como hemos visto, de una simple sustitución de una forma contractual por otra, sino de la sustitución de un tipo de fuerza de trabajo por otro tipo, con características nuevas. El primer paso para “sustituir” es el despido, que tiene que ser más fácil, incluso una acción banal. El segundo paso, es eliminar la contraposición entre indefinidos y temporales que no tiene ningún sentido en la nueva realidad empresarial y en el nuevo mercado laboral. Es una reestructuración de largo periodo, pero en los años de la Gran Recesión se acelera y está dando, en España, decididos pasos adelante.

³⁵ Guamán Hernández, A., Illueca Ballester, H. (2012), op. cit.

Es por este camino que llegamos en 2012, un año después de la última reforma, a otra intervención de carácter global. La reforma de 2012 ha sido una ulterior aceleración y profundización en la flexibilización de la legislación laboral. En este caso debemos hablar también de re-regulación. La importancia de los cambios introducidos por la reforma es tal que llegan a transformar los principios fundamentales del Derecho del Trabajo. Esta transformación sienta las bases para una *nueva regulación* que, de hecho, auto-limita la capacidad de las leyes para equilibrar la relación laboral y para contemplar el trabajo como un derecho de ciudadanía amparado por la Constitución. El Derecho del Trabajo se transforma en la práctica en “derecho del emprendedor”.

Una parte esencial de la reforma de 2012 está relacionada con la extinción de la relación laboral. Confirma, de este modo, la continuidad con las últimas reformas y la tendencia clara a centrarse en el despido de los últimos 15 años. La estrategia es parecida a las anteriores: se actúa contemporáneamente sobre las causas del despido objetivo y sobre los costes del despido. Además se inventa una nueva figura contractual, en este caso una verdadera ruptura, para fomentar la contratación indefinida, y se precarizan, si es posible, los contratos de formación. Una película ya vista, un guión conocido que se repite. Sin embargo en este caso la gradualidad se pierde, se procede por saltos y no por pasos y las transformaciones aparecen mucho más profundas, las consecuencias mucho más directas y, quizás de verdad, se consolidan las bases para una transformación sustancial del Derecho del Trabajo en España.

Sobre las causas del despido objetivo ya se había trabajado mucho en las anteriores leyes laborales. En este caso, sólo se amplía ulteriormente la definición de despido objetivo. Las causas económicas para despedir “objetivamente” son: pérdidas actuales o previstas o disminución de ventas o ingresos durante 3 trimestres. Sin más; el despido ya es una opción de gestión empresarial normal, ya el despido normalizado (banalizado) entra en la legislación laboral española. Otras medidas técnicas y de procedimiento (la autorización administrativa de los despidos colectivos), juntas con el ataque a los empleados públicos (de momento el personal laboral), confirman el planteamiento global de la reforma: facilitar despido haciéndolo más barato y rápido.

La intervención sobre la indemnización de los despidos improcedentes es paradigmática. Comentando el contrato de fomento de la contratación indefinida se ironizaba sobre su capacidad de fomentar la transformación del contrato indefinido: el contrato de fomento de la contratación se transforma en 2012 en el contrato indefinido “normal”, con 33 días de indemnización por despido improcedente y un máximo de 24

mensualidades. Además el problema de la difusión del despido exprés se soluciona con la eliminación de los salarios de tramitación.

Pero la verdadera quiebra de la regulación del despido es el nuevo contrato que sustituye el contrato de fomento de la contratación indefinida (que a su vez, ha sustituido el contrato normal en tema de indemnizaciones). La nueva figura tiene un nombre llamativo, programático: “contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores”. La novedad es la posibilidad para los empresarios de despedir libremente, sin ninguna indemnización, durante el primer año de contrato, considerado como periodo de prueba³⁶. No hay límites al encadenamiento del mismo. Se abre así la posibilidad de la contratación anual de despido libre.

4.2.3 Una propuesta esquemática de lectura

El breve recorrido por las reformas de la legislación laboral nos permite identificar algunas etapas que marcan un camino bastante lineal. Hemos denominado este camino flexibilización de la legislación laboral y del Derecho del Trabajo y hemos subrayado que, con la Gran Recesión y la aceleración del proceso de reformas (en cantidad y en calidad), podemos hablar de una nueva regulación real y hasta de un cambio del sentido del Derecho del Trabajo. Para contestar a la pregunta que nos hacíamos antes sobre qué tipo de flexibilidad se introduce, presentamos un esquema explicativo de las etapas.

Etapa de la reforma permanente	Características	Flexibilización
1º Etapa (años ochenta)	Temporalización	En la entrada
2ª Etapa (años noventa)	Flexibilidad en cada momento	En la entrada, interna, funcional, organizativa
3º Etapa (años dos mil)	Flexibilidad del despido	En salida
4ª Etapa (en desarrollo)	Re-regulación	Flexibilidad total

³⁶ En el momento de concluir esta Tesis, diciembre de 2013, el Juzgado de lo social, nº 2 de Barcelona acaba de declararlo ilegal en su Sentencia nº 412/13 de 19 de noviembre de 2013. Está por ver qué es lo que decidirán, en el probable caso de recurso contra esta sentencia, qué decidirán las instancias judiciales superiores.

El esquema es claramente orientativo, pero ayuda a dibujar una trayectoria y a entender qué tipo de flexibilidad se corresponde con horizonte temporal de la que hemos llamado la reforma permanente.

La flexibilidad aparece con los contratos temporales. Es una flexibilidad en la entrada en la empresa. El salto de calidad de los años 90 presupone una flexibilidad que entra en el proceso de trabajo, desde el ingreso en la empresa hasta los tiempos de trabajo, la organización de las tareas y de las funciones. Sucesivamente el punto de mira se fija en los despidos: facilitar y abaratar el despido, banalizándolo: el objetivo es facilitar la sustitución de una fuerza de trabajo estable y relativamente protegida (cara y limitadora de la libertad de gestión de los empresarios) con una nueva, precaria y desprotegida (más barata y más libremente gestionable). La última etapa, que está en plena evolución mientras escribimos, apunta a la flexibilidad total. La desregulación (nueva regulación absolutamente favorable al capital) de la relación laboral acerca cada vez más el derecho del trabajo al derecho privado, mercantil, que de hecho ya regula la relación de muchos “falsos autónomos”.

A lo largo de nuestro análisis hemos dejado en segundo plano una cuestión que en realidad es central para entender el tipo de flexibilidad que va dibujando la legislación: la reforma de la negociación colectiva. Ésta afecta a la transformación del trabajo por lo menos en cuanto a los cambios en los regímenes contractuales, en las protecciones de los trabajadores y en sus capacidades (y la de sus organizaciones colectivas) para incidir de forma relevante en sus condiciones de trabajo. Aunque probablemente se considere la evolución-involución de la negociación colectiva menos lineal en los últimos 30 años, en la etapa actual de la flexibilización la reforma de la negociación colectiva ha sido una estrategia insustituible de la desregulación (re-regulación) para alcanzar la flexibilidad total. La idea fuerte de la ley laboral de 2012 (pero presente más tímidamente en la etapa anterior) es llevar al ámbito de la empresa la negociación, desestructurando por completo el sistema español de relaciones laborales. Tanto el “descuelgue” de los convenios colectivos como la prioridad atribuida a los convenios de empresa se refieren a casi la totalidad de los aspectos de la relación laboral.

Entre ellos, el primero es el salario. A esto se añade la modificación del artículo 41 del Estatuto, incluyendo la cuantía del salario entre las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, unilaterales, por parte del empresario. La última reforma de la negociación colectiva en substancia actúa en la dirección de una devaluación salarial,

fomentando el camino del ahorro de los costes laborales (la “devaluación interna”) como estrategia de salida de la crisis.

La descentralización de las relaciones laborales implica directamente fragmentación e individualización de la negociación. Por un lado, los convenios colectivos pierden la fuerza vinculante; por el otro, se prioriza el ámbito de la empresa (en España probablemente pequeña y con escasa presencia sindical) y se amplían las posibilidades de actuación unilateral del empresario (hasta en la disminución del salario).

De esta manera, se está fomentando una flexibilidad sin reglas, que se aproxima a la libertad absoluta del empresario en la definición de las condiciones de trabajo. Nos encontraremos ante de empresarios individuos que negocian con empleados individuos, ya más que precarizados y debilitados por el amenazante desempleo y por la reforma de la contratación y del despido. En este contexto, el término negociación tal vez no sea sociológicamente correcto y debemos usar la palabra imposición para definir el nuevo sistema de relaciones laborales creado por la etapa actual de la reforma permanente.

El concepto de flexibilización de la legislación laboral indica, por lo tanto, una sensible redistribución del *poder* en los lugares de trabajo. La versión española de la flexibilidad de las relaciones laborales conlleva un marco legal que apoya el poder, casi absoluto, del empresario. Temporalización, flexibilidad en cada momento, flexibilidad del despido y re-regulación a favor de la empresa, son las etapas a través de las cuales el empleado se transforma en individuo que negocia “libremente” con otro individuo, remarcando la condición típica de la relación laboral: la desigualdad de poder entre las partes.

Este contexto es, sin duda, muy desfavorable para la institución que debería agregar los trabajadores y organizar su acción colectiva: el sindicato. En realidad, los grandes sindicatos españoles (los “más representativos”) han sido actores activos, al mismo tiempo conflictivos y negociadores, en todo el proceso que hemos llamado reforma permanente. El camino de la reforma ha sido bastante lineal, bajo la estrella polar de la flexibilización; no ha sido así por lo que se refiere a la acción de los sindicatos mayoritarios. De hecho, no es fácil establecer unas pautas coherentes en las propuestas y posiciones sindicales a lo largo de los últimos 30 años.

Aunque rechazamos la tesis de la muerte del sindicalismo y reconocemos el entorno hostil a las organizaciones de los trabajadores y el general antisindicalismo de la

doctrina neoliberal³⁷, está claro que a lo largo de la reforma permanente emerge cuando menos una *desorientación* de los sindicatos mayoritarios, desorientación que conlleva una mera lucha para la sobrevivencia o para objetivos de corto plazo o sectoriales. Las reformas laborales han sido alternativamente contrastadas con huelgas generales o negociadas con patronal y gobierno. La impresión es que, por un lado, se acepta la flexibilización de la contratación y de las condiciones de trabajo y por el otro se protege la negociación colectiva (condición mínima para la propia existencia). En otras palabras, se defiende la *concertación* como la forma adecuada para la regulación de las relaciones laborales y, al mismo tiempo, se consienten cambios legales que crean trabajadores tan desprotegidos que, a priori, no tienen la posibilidad de asociarse, que no pueden de hecho sindicalizarse.

Mientras tanto, el proceso continuo de *debilitamiento* de los sindicatos es evidente. Las razones de este debilitamiento son muchas. Su análisis exige una perspectiva global³⁸ y emanan de la versión neoliberal del capitalismo flexible: la empresa flexible, los procesos de reubicación espacial de la producción, la externalización, la financiarización, la ofensiva ideológica neoliberal y, en España en particular, el paro masivo.

Sin embargo, en este contexto tan desfavorable destaca la desorientación de los grandes sindicatos españoles en contraste con la claridad de objetivos y la fuerza que guía el proceso de flexibilización de las relaciones laborales. Análisis, elecciones y acciones sindicales confusas han contribuido a cambiar el cuadro normativo y han acelerado el (auto) debilitamiento de las organizaciones colectivas de los trabajadores.

4.3 Sobre los efectos del camino hacia la flexibilización

El análisis de las motivaciones y de los objetivos para cada una de las etapas de la reforma permanente nos ha llevado a dos conclusiones claras.

En primer lugar, es una constante la evocación de una “crisis”, una situación excepcional que a veces se refiere a las condiciones particulares del mercado laboral español (desempleo y “rigideces”), otras veces a la necesidad de adecuación al marco

³⁷ Kohler, H.D. y Calleja, M. (2011), “Retos de futuro para las organizaciones sindicales en España”, *Gaceta Sindical n°16*, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Madrid

³⁸ Ramos Quintana, M.(2002), “Globalización de la economía y transformaciones del Derecho del Trabajo”, *Justicia Laboral*, n° 10.

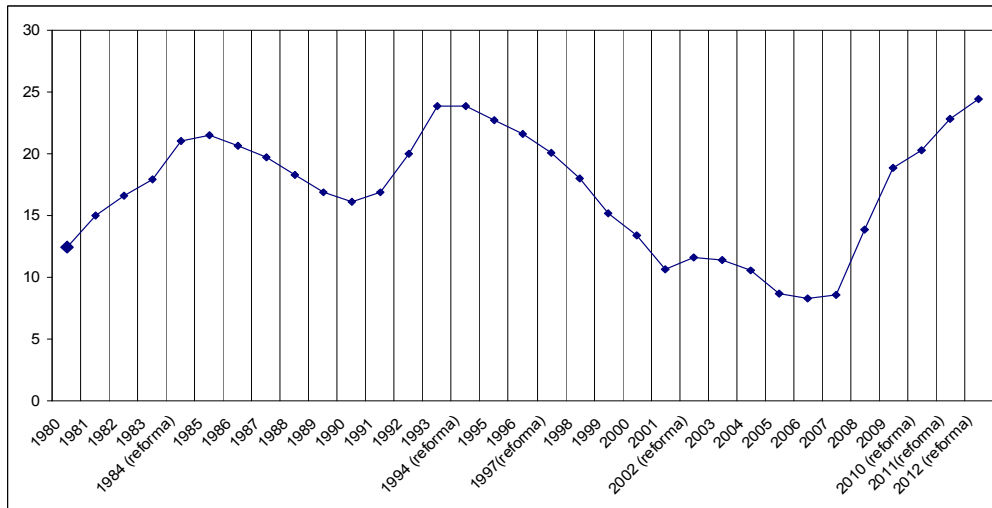
europeo (retraso) y otras a crisis económicas generalizadas. Estas situaciones críticas sirven de justificación de las medidas, casi siempre urgentes, y la reforma del marco normativo de las relaciones laborales.

El primer carácter de la reforma permanente es su *naturalización*. Las condiciones de crisis y estado de excepción llaman en causa a reformas presuntamente “naturales”, o sea presentadas como inevitables. Es un contexto externo (globalización, Europa, crisis, etc.) que implica *necesariamente* la reforma del Derecho del Trabajo, como si fuera una incuestionable ley de la naturaleza.

En segundo lugar, y como consecuencia directa de lo anterior, se asigna a las reformas laborales un papel activo en la creación de empleo o en la resolución de los problemas del mercado laboral, y más en general de los indicadores macroeconómicos del país. Hemos observado desde el principio un segundo carácter de la reforma: la intrínseca *mercantilización* del derecho del trabajo.

Ahora bien, estos dos aspectos se han expresado en problemas reales que cada reforma tenía que resolver y estos problemas se configuraban como objetivos. El problema principal, que ha acompañado las tres décadas, es el desempleo. Como hemos visto, uno de los objetivos declarados de cada etapa ha sido la creación de empleos. Con los datos actuales, no se puede afirmar que el objetivo declarado número uno se haya conseguido:

Gráfico 1. Evolución de la tasa de paro en España años 1980-2012

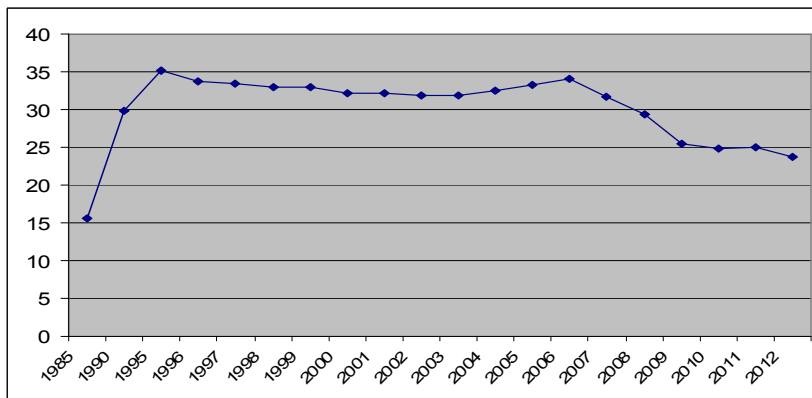


Fuente: Elaboración propia, datos EPA

Si tomamos como referencia los dos extremos del gráfico, se aprecia como desde el “rígido” Estatuto de Trabajadores de 1980 hasta la ultra flexible reforma de 2012, la tasa de paro se ha duplicado. Sin querer afirmar que las reformas sean las responsables del paro, está claro que, mirando los datos cuantitativos, podemos declarar que 30 años de flexibilización no han resuelto el problema del desempleo. Sus causas principales se deberían buscar en otros sitios y no en la legislación laboral, aunque esta en algún momento pueda tener alguna responsabilidad puesto que ninguna legislación es “neutral” con relación a la realidad social que trata de ordenar.

Un segundo objetivo, que se manifiesta a partir de los años 90 es la resolución del problema de la dualización³⁹ del mercado del trabajo español. Según el enfoque del mercado del trabajo dual, existen dos segmentos del mercado laboral. Uno de los límites entre estos dos grupos, probablemente el más influyente, es la estabilidad. Así, el segmento primario estaría formado por trabajadores estables y protegidos y, el secundario, por trabajadores temporales precarios y con escasa protección. A partir de la mitad de los años 90, uno de los retos declarados de la reforma permanente es la creación de empleo estable, ya que la temporalidad del trabajo ha alcanzado niveles exagerados en comparación con la media europea. La medida que cuantifica, conocida como Tasa de Temporalidad, expresa el porcentaje de contratos de duración determinada sobre el total de los asalariados.

Gráfico 2 Evolución de la Tasa de Temporalidad en España, años 1995-2012



Fuente: Elaboración propia, datos EPA

³⁹ Villa,P (1990), *La estructuración de los mercados de trabajo* Madrid, Ministerio de trabajo y seguridad social

El gráfico confirma de manera clara la primera fase de la reforma permanente: la temporalización. Luego, a partir de la mitad de los años 90, la tasa de temporalidad experimenta una ligera disminución, que se hace más marcada después de 2007 (debido, sin duda, a la intensa destrucción de empleo de los últimos años y no a un aumento del empleo por tiempo indefinido), quedándose sin embargo muy por encima de la media europea.

Con estos datos, resulta evidente que por mucho fomento de la contratación indefinida, en España continua el recurso a los contratos temporales. Sin embargo el discurso, en este caso, es más profundo, ya que la tasa de temporalidad no es el único indicador de la dualización del mercado laboral.

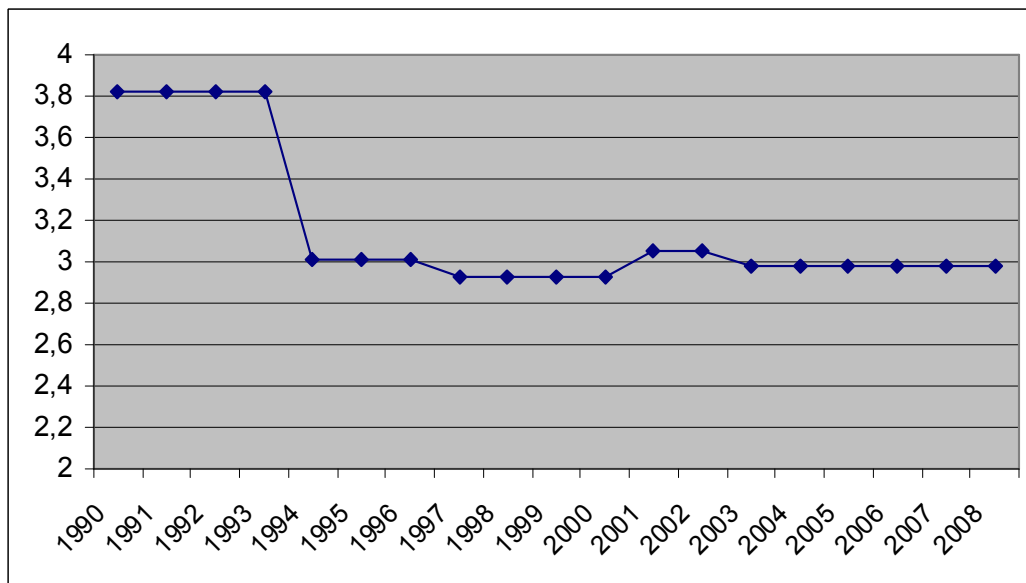
Además, el recorrido a lo largo de las etapas de la reforma permanente nos permite ir más allá del dato cuantitativo y reflexionar sobre la calidad de la contratación. Si se toma como ejemplo la última reforma de 2012, y la nueva forma de los “contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores” que, como hemos visto, permite el despido libre (sin coste alguno) durante el periodo de “prueba” de un año, este podría ser el mejor contrato temporal, ya que la relación se puede interrumpir en cualquier momento, durante un año. A nivel estadístico, cada nuevo contrato que se haga con esta forma, sería contabilizado dentro de los contratos indefinidos, falseando la medida de la tasa de temporalidad. Este simple ejemplo en realidad pone de manifiesto la estrategia para resolver el problema del mercado dual: se ha decidido, en los hechos, desproteger a los protegidos, o sea intervenir en el segmento de trabajo estable. Por un lado, actuando sobre los que vienen presentados a la opinión pública como “privilegios”⁴⁰ de los que ya tienen un contrato indefinido y, por el otro, sentando las bases para que los nuevos contratos indefinidos no sean tan estables como los anteriores. Dependiendo de los varios matices de las posiciones políticas, la idea fundamental es la eliminación de los contratos temporales, que cubrirían un sector marginal del mercado laboral, y su sustitución con contratos, formalmente indefinidos, pero temporales en la sustancia ya que se pueden rescindir con indemnizaciones bajas (incluso nulas) en cualquier momento⁴¹. Es una idea que acompaña a la elaboración de la teoría del mercado dual del trabajo y que avanza por pasos o por saltos, como en la actual crisis económica y del desempleo.

⁴⁰ La campaña política y mediática en contra de los trabajadores “fijos”, prevalentemente empleados públicos pero no sólo, es verdaderamente significativa y su estudio merecería más tiempo y atención.

⁴¹ El primer paso es la demanda de un contrato único indefinido y debilitado que en diferentes versiones viene propuesto por varios actores.

La verdad es que el breve análisis, gracias a una perspectiva histórica mínima (un horizonte temporal de 30 años), permite una visión más exacta de la cuestión de la dualidad del mercado del trabajo. No es que el mercado laboral español sea así de segmentado por derecho divino, natural o mercantil, sino que es el resultado de elecciones políticas concretas (a las que no es ajena la estructura y la especialización productiva española, factor clave para poder explicar las características de nuestro mercado de trabajo), que hemos resumido en la primera etapa de la reforma permanente: la temporalización. Por lo tanto, la fotografía del mercado del trabajo dual, descontextualizada y des-historicizada, no sólo es insuficiente para una explicación de la situación sino que también ha sido evocada, de manera engañosa, con el objetivo de desproteger y desestabilizar a los que tienen un contrato indefinido. Sería probablemente más útil comprender las razones tanto económicas como políticas y normativas para resolver el problema que, bajo nuestra óptica no está en la dualidad del mercado laboral, sino en la presencia de una masa de trabajadores precarios, desprotegidos, temporales y de bajos salarios que se suman al enorme ejército de reserva de los desempleados. La solución llevada a cabo por la reforma permanente de quitar protecciones a los que las tienen no ha resuelto el problema, lo ha, si es posible, agravado.

Gráfico 3 Evolución del índice de protección de empleo OCDE, España, años 1990-2008



Fuente: Elaboración propia, datos EPA

Si en los gráficos anteriores resultaba difícil encontrar una relación clara entre las varias etapas de la reforma permanente y las tendencias de los datos, en este caso es clarísimo que cada cambio del índice, cada escalón en el gráfico, se corresponde a una reforma laboral (1994, 1997, 2002, y a la espera de los datos que evidencien el cambio posterior a 2010, 2011 y sobre todo 2012).

La OCDE mide el grado de protección de empleo en base a los procedimientos y a los costes del despido, individual y colectivo. Como se ve, hemos pasado en España de un grado que se acercaba a 4 en 1990 a un grado cercano a 3 en 2008. Una relación numéricamente observable del camino de flexibilización de la legislación laboral es, por lo tanto, la disminución del grado de protección general de los asalariados españoles.

4.4 Conclusiones

A lo largo de la exposición hemos enunciado interpretaciones y conclusiones sobre el proceso de transformación de la legislación laboral y sobre los efectos de la flexibilización. Podemos resumir y esquematizar estas ideas en tres puntos, en un *crescendo* conceptual que va de lo particular a lo general.

1. Hemos adoptado un término del campo analítico/semántico neoliberal: flexibilización, para describir el camino de reforma del Derecho del Trabajo. La flexibilización en la óptica del pensamiento dominante tiene lugar a causa de las rigideces de la legislación laboral y del poder de los sindicatos, que obstaculizan el mercado (de trabajo) e impiden un crecimiento adecuado del empleo. El recorrido a lo largo de la reforma permanente nos lleva a la conclusión de que esta presunta flexibilización se ha materializado en una continua desprotección de los trabajadores y a un debilitamiento de sus organizaciones, atacando los puntos fuertes de la relación salarial keynesiana: la estabilidad, el salario y la negociación colectiva. Este proceso reestructura el sistema entero de relaciones laborales democrático, cuya partida de nacimiento es el Estatuto de los Trabajadores.
2. El derecho del trabajo cambia en los últimos 30 años su función. Del Derecho del Trabajo “armisticio” entre las clases, como se definía en apertura del capítulo, pasamos a un Derecho de Trabajo mínimo, desreglado y

crecientemente mercantilizado. En el capitalismo fordista-keynesiano, en el desarrollo del Estado de Bienestar, la desmercantilización parcial de las relaciones laborales se había formalizado jurídicamente en el Derecho del Trabajo. La reforma permanente ha sido el arma usada por una clase para erosionar los acuerdos del “armisticio”. Se asiste por lo tanto a una nueva, progresiva, mercantilización de las relaciones laborales que presupone una nueva regulación.

En este sentido, no podemos hablar simplemente de una actualización del marco normativo a la situación productiva. En otras palabras, no es totalmente correcto afirmar que el derecho laboral se transforma porque se ha transformado el capitalismo. El derecho laboral, y más en concreto, la “reforma” ha sido también un agente activo de la transformación. Entre los muchos modelos posibles se decide que el trabajo, en el capitalismo flexible en España, tiene que ser desprotegido. Tanto el mercado de trabajo como las condiciones del empleo tienen que librarse de interferencias legales que limitan la toma de decisiones empresariales. Es por eso que la nueva regulación del empleo se auto-limita. Es una decisión política importante que, con matices, pone de acuerdo a las dos grandes fuerzas políticas del país, las asociaciones empresariales y, en algunas ocasiones, también a los sindicatos mayoritarios.

3. Todo esto se traduce en un aumento del desequilibrio de poder entre las clases sociales. La individualización de la relación laboral, provocada también por el cambio del marco legal, refuerza enormemente el poder del empresario, dejando en sus manos la capacidad, casi unilateral, de decisión en toda la gestión del trabajo. Una regulación “autoritaria” que se desarrolla en la empresa que, “liberada” de las constricciones estatales y colectivas, es el nuevo centro de producción normativa.⁴² No se trata solamente de un ataque frontal a la capacidad de las organizaciones de los trabajadores para negociar colectivamente los salarios (cuyo estancamiento y devaluación son el mejor indicador de la situación) sino de la totalidad de la relación salarial. El poder influye en cualquier aspecto diario del trabajo, desde el horario, las tareas, las vacaciones, las bajas médicas, la seguridad laboral, el despido. Una de las

⁴² Baylos, A. (1999), “Globalización y Derecho del Trabajo: Realidad y Proyecto”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 15.

características de este desequilibrio de poder es su configuración como un *proceso* complejo y continuo en los últimos 30 años. La reforma permanente de la legislación laboral es una parte activa de este proceso, impulsa la transformación actuando sobre los derechos reconocidos a una parte, el trabajador/empleo, acentuando el poder de la otra, el empresario.

Como hemos dicho en el comienzo de este capítulo, nos ocupamos sólo de una parte de la descripción de la reforma y de sus efectos: los elementos que necesitamos para analizar y comprender las transformaciones del trabajo/empleo y su fenomenología en el polígono industrial en cuestión. Por ejemplo, aquí hemos hablado de empresario generalizando el término y obviando las grandes diferencias⁴³ que contiene esta etiqueta en la época de la flexibilización.

Los tres puntos elaborados para resumir las conclusiones de este capítulo definen la transformación normativa: desprotección, desregulación (nueva regulación) y desequilibrio. Los tres “des” revelan el carácter regresivo del derecho laboral español en el capitalismo flexible. Es bastante aceptable desde esta óptica la interpretación⁴⁴ del tránsito del Derecho del Trabajo al “derecho del emprendedor”; resume la desprotección, como falta de derechos, la desregulación (con pocas reglas manda el más fuerte) y el desequilibrio. Las consecuencias de esta metamorfosis son evidentes en la transformación del trabajo/empleo. Además, son “globales” tanto en extensión como en profundidad. Hablamos de cambios de normas que actúan sobre todo tipo de trabajador, desde el indefinido con 30 años de antigüedad hasta el becario que ni siquiera ha cobrado su primer salario, desde el horario en la empresa hasta la capacidad organizativa y negociadoras de los sindicatos.

Es por todas estas razones que no podíamos omitir un breve análisis de las tendencias y de los efectos de la reforma permanente del derecho laboral.

⁴³ Es evidente que el desequilibrio de poder del que hablamos ha afectado también a la figura del empresario: la financiarización de la economía, así como la internacionalización de grandes grupos empresariales, entre otros procesos, están transformando a la figura del empresario, o por lo menos creando diferencias enormes, que no se quieren minimizar. Al contrario, intentaremos volver sobre el tema y considerar estas variabilidades. Sin embargo lo que nos interesa en esta investigación son las transformaciones del trabajo/empleo, por lo tanto, como siempre, el análisis de las características empresariales serán funcionales a nuestro objetivo.

⁴⁴ Guamán Hernández, A, Illueca Ballester, H. (2012), op. cit.

Capítulo 5

Aproximación al Polígono Industrial de Los Majuelos

El presente capítulo se inserta en el tríptico analítico/descriptivo previo al trabajo de campo. Ahora ya nos adentramos en el lugar de estudio y empezamos a situar el Polígono Industrial de los Majuelos en su entorno socio-económico y territorial.

El objetivo de este capítulo es la descripción física y económica del Polígono Industrial de Los Majuelos. Con el propósito de analizar sociológicamente nuestro caso de estudio, proponemos una descripción que yuxtapone los elementos más físicos visibles del Polígono a las características económicas y a su posición en la estrategia de desarrollo industrial del archipiélago canario.

Como hemos visto, el planteamiento de esta Tesis considera fundamental relacionar las transformaciones del trabajo/empleo con macro procesos de nivel mundial o macro-regional de los mercados de trabajo. Al mismo tiempo, proponiendo una interpretación de los cambios que parte de un caso de estudio, se valora como imprescindible una descripción de las particularidades del territorio y de su entorno económico.

El polígono industrial en cuestión se inserta en una red de polígonos que dan forma al sector industrial canario. Para comprender las características, las dificultades y las perspectivas futura de la industria en Canarias hemos decidido analizar la estrategia de desarrollo industrial propuesta por el gobierno autonómico. El estudio se concentra en la problemática espacial, entendida como ubicación de las empresas en zonas determinadas (polígonos). Se trata, al mismo tiempo, de definir de manera más precisa el adjetivo “industrial”, a través del análisis de las fuentes de información disponibles y de las estrategias de desarrollo territorial. La relación entre el suelo industrial y los sectores productivos está en la base de la formación de “polígonos”, explicando parcialmente la elección de la dimensión de “polígono” como lugar de estudio.

Nos concentramos, en primer lugar, en el área metropolitana de la isla de Tenerife, en la que encontramos varios asentamientos productivos y comerciales. A continuación entramos en el Polígono Los Majuelos describiendo su ubicación, su dimensión y sus características físicas. La descripción del caso de estudio no puede prescindir del análisis de la estructura empresarial: de los sectores económicos presentes a las unidades productivas. Finalmente, analizaremos las empresas del polígono por su tamaño.

Considerando el enfoque multidisciplinar de este apartado está claro que vamos a usar un método híbrido que combina técnicas distintas: tanto el análisis documental como la cartografía y los instrumentos urbanísticos, las estadísticas económicas sectoriales y la entrevista a expertos. Por lo tanto, para evitar confusión expositiva (y también para tener una idea de los instrumentos a nuestra disposición) empezamos con una descripción de las fuentes de información industrial en Canarias y en Tenerife.

5.1 Las fuentes de información industrial

El primer paso hacia la descripción de nuestro caso de estudio ha sido una investigación de las fuentes de información sobre la industria en Canarias y en Tenerife. Más que una búsqueda en los estudios académicos hemos querido considerar los actores institucionales y colectivos que, de alguna manera, podían contarnos algo sobre el sector industrial en el archipiélago y más precisamente en Tenerife. Esta elección ha sido dictada por las necesidades del planteamiento descriptivo de este apartado: no se trataba ni de buscar datos ni de encontrar referencias analíticas. En cambio, queríamos seleccionar el material que conectara un *sector económico* (la industria) con un *territorio* (el área metropolitana de Tenerife y la zona de Los Majuelos). Por lo tanto, hemos examinado el material existente: la administración pública, las organizaciones patronales y las organizaciones sindicales. Cuando se dice material existente en realidad nos referimos al material existente y “visible”. La búsqueda de datos se ha orientado principalmente en dos direcciones, paralelas. Por un lado, hemos realizado una búsqueda minuciosa del material presente y accesible “on line” y, por el otro lado, hemos visitado personalmente las instituciones que podían proporcionar una base de datos o cualquier información sobre el Polígono.

Un primer dato que se evidencia es la escasez de material. El Polígono Industrial de Los Majuelos existe, de hecho, solamente para la administración pública (local y autonómica). Sindicatos y patronales no contemplan la dimensión de Polígono en sus bases de datos y no tienen un responsable de Polígono. Lo mismo pasa, de manera tal vez más sorprendente, en la Cámara de Comercio de Tenerife¹.

¹ La breve entrevista que ha tenido lugar en la Cámara de Comercio ha evidenciado la ausencia de cualquier dato relativo a las empresas del Polígono. La justificación que se ha aportado para esta situación

En realidad la única visita fructosa ha sido al Cabildo insular de Tenerife. Allí, dos miembros de la Unidad Banco Datos y Centro Documentación², nos han concedido una entrevista larga y detallada sobre la estrategia industrial insular y sobre nuestro polígono, orientando la búsqueda documental y enviándonos, posteriormente material de la propia base de datos.³

Paralelamente, la búsqueda de la documentación de libre acceso en la red y en las publicaciones ha confirmado el resultado de las visitas presenciales: en las páginas Web de las patronales y de los sindicatos mayoritarios no se pueden encontrar estructuras empresariales o sindicales “de polígono”, siendo el nivel insular o provincial el más concreto que podemos encontrar en nuestro acercamiento territorial.

El segundo elemento que emerge es la relativa juventud de la sistematización de la información industrial. La creación de estructuras de seguimiento del sector y de su relación con el territorio es relativamente reciente y está en fase de desarrollo, sobre todo considerando la relación entre territorio y tipo de empresa y la conformación de los polígonos industriales.

Empezando con la investigación de las fuentes de información de la administración pública se considera el nivel autonómico, el Gobierno de Canarias. La Consejería de Empleo, Industria y Comercio del Gobierno de Canarias ha creado en 1998 SIECAN, el Servicio de Información Empresarial de Canarias. Leyendo la presentación del servicio se puede deducir que éste se encuentra en una fase de desarrollo:

“Actualmente SIECAN está en una fase de expansión a través de convenios de colaboración con las agencias de Desarrollo Local de las corporaciones locales de las Islas. Nuestro propósito, con estos convenios, es ampliar el acceso a la información equiparando así todos los puntos, hasta los más remotos de cada una de las Islas y crear sinergias entre todos los agentes que hacen posible SIECAN.⁴”

En este servicio podemos encontrar la novedad más interesante del Gobierno de Canarias en la información industrial: el Observatorio Industrial de Canarias. Es el órgano que, a nivel autonómico, tiene la función de producir y organizar la información

no es el desinterés sobre la dimensión polígono, sino las continuas variaciones en el número de empresas y de empleados que dificultan su seguimiento.

² Área de Empleo, Desarrollo Económico, Comercio y Acción Exterior Servicio Técnico Empleo, Desarrollo Económico y Comercio

³ Este capítulo se basa por lo tanto, no sólo en la documentación analizada, sino también en la información recogida en la entrevista a los dos técnicos de la Administración insular.

⁴ www.siecan.org

industrial. Su estructura va más allá de la administración pública y prevé la participación de varias entidades: asociaciones empresariales, sindicatos, universidades etc. La componente “territorial” es representada por el Vice-consejero de Políticas Territoriales, miembro nato del Observatorio.

Como se verá más adelante, el Observatorio Industrial es una herramienta asociada al EDIC (Estrategia de Desarrollo Industrial de Canarias) y entre sus objetivos prioritarios podemos destacar:

- Impulsar la realización de estudios e investigaciones que doten al Observatorio de información rigurosa, contrastada y periódica, orientada a facilitar el logro de los objetivos de la EDIC.
- Producir información estratégica relevante dirigida a mejorar los entornos de decisión de las empresas industriales, en general, y de las micro pymes y pequeñas pymes, en particular.
- Dotar a los operadores económicos e instituciones de las islas de información suficiente para facilitar un desarrollo sostenible, armónico, sólido y competitivo del tejido industrial isleño.
- Promover la difusión y desarrollo de una cultura industrial, sustentada en los principios de sostenibilidad, productividad y competitividad, crecimiento de las bases tecnológicas del sistema industrial y expansión de una efectiva sociedad del conocimiento e innovación⁵.

Otro dato interesante sobre el Observatorio es la publicación mensual de una revista, que se puede consultar fácilmente on line, de comunicación sectorial. El primer número de la “Revista Industrial de Canarias” es de octubre de 2010 y su primer editorial empieza con estas palabras:

“Esta Revista pretende facilitar, tanto a través del espacio del Observatorio Industrial en el Portal SIECAN como por medio de un mail dirigido a las empresas y servicios industriales, la máxima accesibilidad informativa de los operadores y entidades que actúan en el ámbito del desarrollo industrial.”⁶

El Observatorio Industrial del Gobierno de Canarias, como hemos visto, representa el intento por parte de la administración pública autonómica de sistematización y promoción de la información y los estudios que conciernen el sector industrial del archipiélago. Su conexión con el territorio es evidente aunque quizás no tan explícita. En cambio, es más directa su “vocación concertada” entre las mismas partes sociales y

⁵ Ibidem

⁶ Gobierno de Canarias-Consejería de Empleo, Industria y Comercio, Revista Industrial de Canarias, n.1, octubre de 2010

las instituciones de investigación y conocimiento técnico/científico, con el objetivo más general de la difusión de la información y el análisis sobre el sector.

Probablemente la institución que se ha movido más, a nivel insular, hacia el estudio de la relación entre industria y territorio es el Cabildo de Tenerife. A partir del proyecto DaiTen, Documentación de las Áreas Industriales de Tenerife, el Área de Desarrollo Económico, Comercio y Empleo (actualmente el Área de Economía y Competitividad) del Cabildo, se ha creado una base de datos interactiva compuesta por varias publicaciones y una página Web sobre las áreas industriales de la isla. Entre ellas han sido muy útiles para el estudio del Polígono Industrial de Los Majuelos el CD “Áreas Industriales de Tenerife- Área Metropolitana” y el DVD “Atlas industrial de Tenerife”. Además, para suplir la falta de información sobre la localización de las empresas en la isla y para la difusión de la información contenida en estas publicaciones, se ha creado un portal informático que permite el acceso a los datos sobre industria y territorio directamente desde la Web: www.tenerifeindustria.com.

“En el año 2006 se dispuso la sistematización y la informatización de los datos, configurando un Sistema Informatizado de Gestión de Datos de Industria, ya con vistas no sólo de disponer de la información sino de darle más amplitud y tender a un mayor aprovechamiento de la misma, iniciándose los contactos con las Administraciones implicadas (Ayuntamientos, Comunidad Autónoma) con la finalidad de estructurar un sistema compatible.

En relación con lo anterior, y considerando la posibilidad de dar la máxima difusión a través de la Web, se configuró la página www.tenerifeindustria.com, que permitió la exposición abierta de toda la información disponible relativa a los ámbitos industriales de Tenerife.”⁷

El Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna (en el que está ubicado el Polígono), al contrario, no dedica ningún apartado específico a la información territorial-industrial. La única (y muy importante) perspectiva de análisis es el urbanismo y la gestión del territorio a través del Plan General de Ordenación. Para obtener información respecto al Polígono Industrial de Los Majuelos tenemos que analizar dicho plan, que regula la superficie territorial que puede ser usada con funciones “industriales”.

⁷ www.tenerifeindustria.com

5.1.1 Estrategias espaciales (flexibles) de desarrollo industrial en Canarias

Es muy importante considerar el desarrollo del sector industrial canario para el análisis de la relación entre industria y territorio, así como la estructuración del polígono en cuestión. Podemos encontrar, en los documentos que estudian la situación actual de la industria en Canarias y en Tenerife, elementos útiles para comprender el presente y el futuro del Polígono de Los Majuelos.

En primer lugar, el gobierno autonómico ha aprobado recientemente (2009) la nueva Estrategia de Desarrollo Industrial de Canarias, un documento programático que analiza los problemas más graves de la industria canaria y, sobre todo, elabora una planificación del sector con un horizonte temporal 2009-2020.

Es bastante interesante destacar como, en la presentación del documento, se subraya el cambio ocurrido en la misma idea de planificación y se contraponen la (nueva) “Estrategia” al (viejo) “Plan”. Es decir que en la nueva gestión del sector industrial se necesitan herramientas que permitan *ajustes flexibles* en la misma planificación. De aquí que se sustituye el Plan de desarrollo con la Estrategia de desarrollo.

“Una Estrategia es, por otra parte, una formulación de metas, objetivos, acciones y herramientas de gestión que permiten un ajuste flexible...la Estrategia, frente al Plan, resulta un instrumento vivo, dinámico y adaptable a las diferentes circunstancias...”⁸

Esta breve digresión nos permite evidenciar una vez más como la flexibilidad (en este caso de la planificación pública) aparece, casi siempre, cuando se trata de resolver problemáticas relativas a la producción.

El documento presenta un análisis detallado de la situación del sector en Canarias contemplando varias dimensiones y aportando muchos datos actualizados. Si nos concentramos en la parte que más se dirige a la relación entre empresa y territorio se advierte una particular atención al espacio y a la organización del suelo. Ya directamente en los objetivos y en las metas estratégicas emerge la problemática espacio-territorial:

⁸ Gobierno de Canarias, Consejería de Empleo, Industria y Comercio, EDIC, 2009

“Dotar al tejido industrial isleño de las infraestructuras de conectividad y accesibilidad, cobertura logística, espacio de crecimiento y estímulos que le permita alcanzar, a medio plazo, unos pesos más relevantes en la composición del PIB regional, las nuevas actividades manufactureras, el empleo de calidad y la generación de rentas...Reposicionar, en términos no especulativos, las condiciones de acceso al suelo de uso industrial, reforzándose las condiciones logísticas y operacionales de los polígonos o áreas de especial radicación industrial. Resolver, con inmediatez, los bloqueos jurídicos y administrativos que ralentizan o imposibilitan la producción del suelo planeado o programado.”⁹

El documento dedica por lo tanto un apartado específico al tema del espacio industrial en el cual se recopilan datos importantes desde la óptica de análisis de polígono. En 2009 podemos contar en Tenerife 83 polígonos industriales. Además, Tenerife es líder en el archipiélago (y con diferencia) en número de polígonos y en cantidad de suelo industrial. Sin embargo, el porcentaje de empresas que se radica en esos polígonos industriales es bastante baja (46,6%). Por otro lado el crecimiento de la demanda de suelo industrial a través de las solicitudes de nuevas obras con destino industrial se enfrenta a unos precios del suelo bastante elevados en comparación con otras comunidades autónomas y con la media nacional.

Éstas y otras (por ejemplo la dimensión de las parcelas) son etiquetadas como “graves restricciones” o “hasta bloqueos espaciales” y por lo tanto se propone claramente:


“En el marco de la EDIC, un Pacto Institucional en materia de ordenación, planificación y producción de espacios para usos industriales que evite los problemas de accesibilidad, conectividad y déficits logísticos que se constatan en la mayoría de los Polígonos Industriales del Archipiélago. El Pacto Institucional debe posibilitar, además, acuerdos puntuales de “zonificación industrial”, creación de Entidades Gestoras en los actuales Polígonos Industriales y aseguramiento en todos los espacios de uso industrial de medidas rigurosas en materia ambiental, de ahorro energético y seguridad industrial”¹⁰

La estrategia de desarrollo está caracterizada por el continuo seguimiento y evaluación y se articula en 4 etapas temporales: Medidas urgentes, Plan de Choque, Programa de saneamiento y crecimiento industrial y Consolidación del sector industrial. Al mismo tiempo se estructuran 10 ejes de intervención: el eje número 2 es sin duda el más interesante de cara al análisis del Polígono Los Majuelos. Se titula “Crecimiento sostenido y ordenado del espacio de uso industrial”. Entre sus metas estratégicas

⁹ ibidem

¹⁰ ibidem

podemos encontrar tanto la *regeneración* como la *relocalización* de polígonos industriales.

 Gobierno de Canarias <small>Consellería de Empleo, Industria y Comercio</small>	Acciones	Medidas Estratégicas	Marco Temporal
Eje 2 Crecimiento sostenido y ordenado del espacio de uso industrial.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Propiciar, con la máxima urgencia, la materialización de un PACTO INSTITUCIONAL dirigido a propiciar la dotación, en condiciones ajustadas a las necesidades industriales, de suelo para uso industrial. 	1.1. Elaboración de una Propuesta. 1.2. Foro CAC, Cabildos-FECAM. 1.3. Fijación de prioridades insulares en producción de suelo. 1.4. Censo digital de suelo Industrial.	2009-2010
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Creación y puesta en funcionamiento en 2009-2010 de los dos grandes Polígonos Tecnológicos (Tenerife y Gran Canaria) 	2.1. Dotar financiera y presupuestariamente sus necesidades. 2.2. Fomrar a su personal.	2009-2011
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Impulsar el desarrollo, en 2009-2011, de un Programa de experiencias "piloto" en regeneración logística, ambiental y de seguridad industrial en aquellos Polígonos en funcionamiento. 	3.1. Impulsar, en función de los acuerdos con los respectivos Cabildos Insular, dos experiencias piloto cada anualidad.	2009-2015
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollar, en estrecha colaboración con los Cabildos, Ayuntamientos y Entidades Gestoras de Polígonos, un aplicativo telemático en red. 	3.2. Elaborar un Plan de Prioridades en materia ambiental y de seguridad industrial.	2009-2012
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan de Cooperación con la ZEC. 	4.1. Integrar, en dicho aplicativo, todos los recursos en Webs de Cabildos y Corporaciones locales.	2009-2010
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Marco de cooperación con Operadores Inmobiliarios. 	5.1. Elaborar conjuntamente con su Consejo Rector un Plan de activación de suelos.	2009-2011
		5.2. Programas, coordinadamente con el Estado, un Programa de Dotaciones.	2009
		6.1. Elaboración de un Programa-marco de cooperación.	2009-2010
		6.2. Establecer un Protocolo de cooperación.	

Fuente: EDIC-2009

Otro documento muy interesante desde la óptica de esta investigación espacio-industrial es el documento final del proyecto DAITEN desarrollada hace diez años (2001) gracias a un convenio entre la Universidad de La Laguna y el Cabildo de Tenerife. El documento final del proyecto se denomina: "Bases para la definición de una estrategia insular de mejora integral y promoción del espacio industrial" y analiza los problemas y las dificultades así como las posibilidades del espacio industrial a nivel insular. Además de impulsar el desarrollo de herramientas y aplicaciones para el estudio del espacio industrial local (de las cuales hemos hablado en el precedente apartado) propone varias líneas de actuación que conllevan un estudio y una reflexión sobre la configuración espacial del sector.

En este caso se identifican 5 ejes, considerando cada una de ellas una dimensión de la localización del tejido productivo:

- Revisión de la planificación territorial y ejecución del suelo industrial

- Mejora integral y humanización del espacio industrial
- Adecuación medioambiental y energética del espacio industrial
- Integración, gestión y promoción del espacio industrial
- Proyección económica y sociocultural de la actividad industrial

En el primer punto se subraya la necesidad de actuar en las dimensiones de las parcelas para uso industrial así como en la re-delimitación de varios polígonos industriales y en la armonización de los usos industrial y residencial.

Del segundo punto se destaca la “humanización” de los polígonos industriales, entendida como mejora del aspecto y, más en general, de las infraestructuras de polígono. Además, se plantea la dotación de zonas de servicios públicos y privados para los trabajadores de las áreas industriales.

Claramente, el tercer punto hace hincapié en la posibilidad de un cambio integral hacia la innovación medioambiental a través de un “plan de choque ambiental”.

El cuarto eje es tal vez el que más se proyecta hacia el futuro de los espacios industriales tinerfeños, considerando las interconexiones entre polígonos, imaginando la creación de una estructura de gestión de la red industrial y, sobre todo, proponiendo la transformación de los actuales polígonos industriales en *parques empresariales*.

“A partir de las singulares características del espacio industrial en Canarias, en el que predominan las empresas de almacenaje, distribución y servicios, es posible difundir un nuevo concepto de recinto que agrupa un conjunto de empresas que puede llegar a favorecer el desarrollo económico en el entorno local. La mejora integral de los polígonos industriales y la habilitación de nuevos espacios para el fomento de la iniciativa empresarial (viveros de empresas, centros de desarrollo, departamentos de ayuda empresarial), puede contribuir al establecimiento, puesta en marcha y consolidación de nuevas iniciativas empresariales, e incluso, de mejorar la actividad de las empresas instaladas con antelación.”¹¹

Finalmente, el eje número 5 se refiere a la labor de promoción del desarrollo industrial en su localización en el territorio. En éste, por ejemplo, se plantea entre otras actuaciones, la elaboración de un catálogo de las zonas industriales.

Una vez más, tenemos que destacar como la flexibilidad emerge claramente entre los objetivos del documento. Si en el EDIC se hablaba un una planificación flexible, el documento final de DAITEN hace referencia a la “configuración de ámbitos industriales

¹¹ DAITEN Documentacion de las Areas Industriales de la Isla de Tenerife- Bases para la definicion de una estrategia insular de mejora integral y promocion del espacio industrial- 2011

flexibles” como respuesta a la inestabilidad de la demanda. La flexibilidad, por lo tanto, está presente tanto en su dimensión estratégica como en la misma estructuración de los espacios.

Estos dos documentos convergen en la identificación las problemáticas de la relación entre industria y territorio. Además, ambos apuestan por una intervención espacial y consideran la dimensión de Polígono como la unidad de análisis: si, por un lado, se insiste en la importancia de la planificación urbanística y en la dimensión de las parcelas, por otro lado, se empieza a hablar de estructuras de coordinación entre polígonos. Un dato positivo es la creación de instituciones de estudio y de análisis sectoriales/ espaciales. Estando el Polígono de los Majuelos plenamente insertado en el área metropolitana de Santa Cruz-La Laguna, hemos también destacado aquellas partes de los documentos de planificación que más se relacionan con la armonización entre zonas productivas y residenciales. Casi siempre esta problemática se circunscribe en la dotación de infraestructura de varios tipos. Finalmente, la mejora de las infraestructuras va acompañada por la relocalización de empresas y por el desarrollo de parques tecnológicos, todo con el objetivo de revitalizar las áreas productivas a veces definidas como “marginales”. Estrategias flexibles para crear espacios flexibles.

5.2 Cartografía industrial básica. Tenerife y su Área Metropolitana

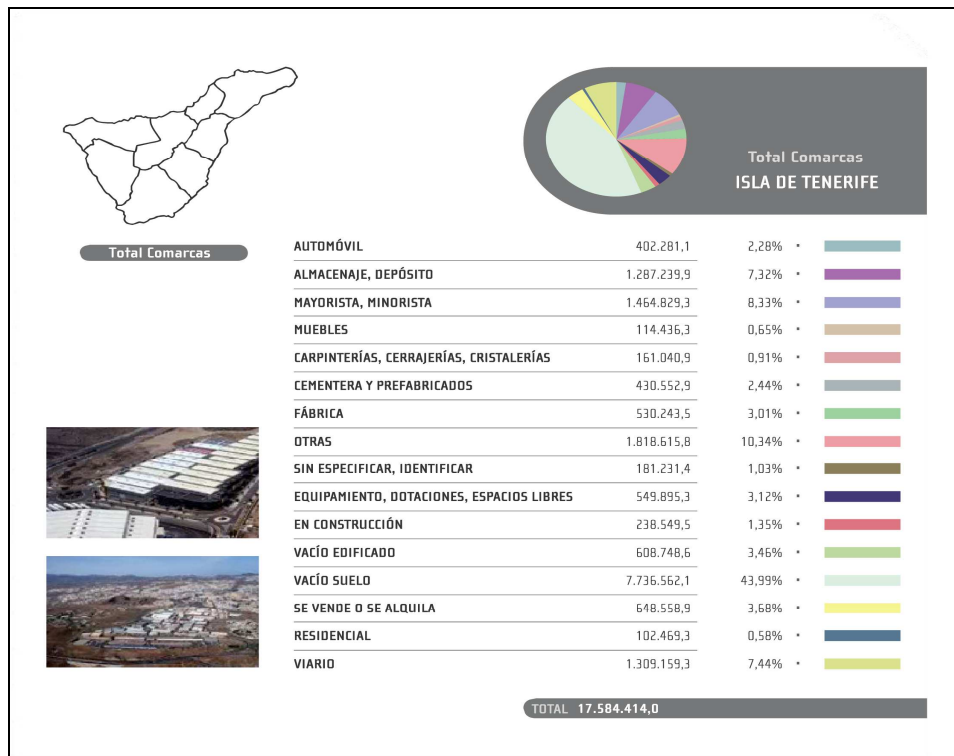
Siguiendo nuestra particular estrategia de acercamiento descriptivo al Polígono Industrial de Los Majuelos proponemos ahora un análisis cartográfico/industrial de la zona en la que se encuentra el caso de estudio.

Después de ver como los actores públicos abordan el problema de la industria y buscan estrategias de acciones y, sobre todo, después de considerar la dimensión territorial del tejido empresarial a través de la mirada de las instituciones del gobierno local, queremos presentar la relación entre el suelo industrial y los sectores productivos. El objetivo es aportar a la investigación una correcta información sobre el espacio físico en relación con los sectores presentes en Tenerife y en su Área Metropolitana, en la que se sitúa nuestro Polígono.

Tenerife

Basándonos en las fuentes que antes se citaban, empezamos con el análisis de la distribución territorial de los sectores industriales presentes en la isla, siendo los datos presentados de septiembre de 2010.

Suelo industrial y tipología de empresa (m2). Tenerife



Fuente: Cabildo de Tenerife. Atlas industrial de Tenerife 2010

Las categorías con las que se divide el suelo industrial pueden parecer bastante heterogéneas, sobre todo dos de ellas, “mayorista, minorista” y “fábrica”, agrupan empresas que operan con productos muy diferentes. Sin embargo, se toman como referencia buscando la forma de facilitar el análisis y la comprensión de la estructura de los polígonos industriales tinerfeños. La tabla siguiente puede ayudarnos a especificar la descripción.

Tipología de empresa

Tipo de empresa	Subtipo
Automóvil	Venta, Taller, Recambio Accesorios Complementos, Venta, Recambios, Alquiler
Almacenaje, Depósito	En nave, Aire libre
Mayorista y Minorista	Alimentación, Material Eléctrico, Material informático, Material de construcción, Papelería cartonaje, Ferrería, Textil, Química abonos, Maquinaria de hostelería electrodomésticos, Maquinaria de construcción, Maquinaria agrícola, otros
Muebles	Venta, Almacén
Carpinterías, Cerrajerías, Cristalerías	Carpintería de madera, Carpintería de aluminio, Cerrajería, Cristalería
Alimentación	Alimentación
Cementera y Prefabricados	Cementera y Prefabricados
Fábrica	Alimentación, Química
Otras	Logística Transporte, Empresa de Servicios, Gráficas, Organismo Administración, Empresas instaladoras
Sin especificar o identificar	Sin especificar o identificar
Equipamiento, dotaciones, espacios libres	Equipamiento, dotaciones, espacios libres
En construcción	En construcción
Vacío	Aire Libre, En nave
Se vende o se alquila	Se vende o se alquila
Residencial	Residencial

Fuente: Elaboración propia a partir de Cabildo de Tenerife. Atlas industrial de Tenerife 2010

Tenerife tiene más de 17 millones y medio de m² de suelo de uso industrial, del cual casi la mitad está vacío: totalmente vacío, vacío edificado, en venta, en construcción. Además, hay que añadir las categorías residuales “varios” (7,44%) de la cual no tenemos prácticamente información, la categoría “sin especificar, identificar” que tampoco ayuda a la interpretación.

En cambio, merecen un análisis aparte las categorías “residencial” y “equipamiento, dotaciones, espacios libres”, que en el caso del Polígono de Los Majuelos tienen que ser consideradas como características estructurales importantes.

En una interpretación amplia e incluyente, que sólo elimina el espacio vacío o inclasificable (construido o no), podemos afirmar que en Tenerife hay alrededor de 6.861.600 m² que están “activos”, usados, y que representan el espacio “vivo” del suelo

industrial. Esto se corresponde a sólo un 39% del suelo identificado como industrial por el planeamiento urbanístico.

La categoría “otras” es un conjunto de empresas de tipologías diferentes, como logística y transporte, empresas de servicios, gráficas, empresas instaladoras, además de administraciones públicas. Por sí misma acoge el 10% del suelo ocupado activamente. No está claro si, a nivel insular, debemos leer este dato simplemente como una *intrusión* de otro sector económico (servicios, públicos y privados) en el territorio industrial o si bien estos servicios tienen que ser considerados elementos propios de los polígonos. Intentaremos aclarar la situación en lo que concierne, en pequeña escala, el Polígono Industrial de los Majuelos.

Entre las tipologías de empresas hay 5 grupos importantes: automóvil, almacenaje depósito, mayorista-minorista, cementaría/prefabricados y fábrica. Además, se señalan dos grupos presentes en medida escasa, menor del 1% del territorio: muebles y carpintería-cerrajerías-cristalería.

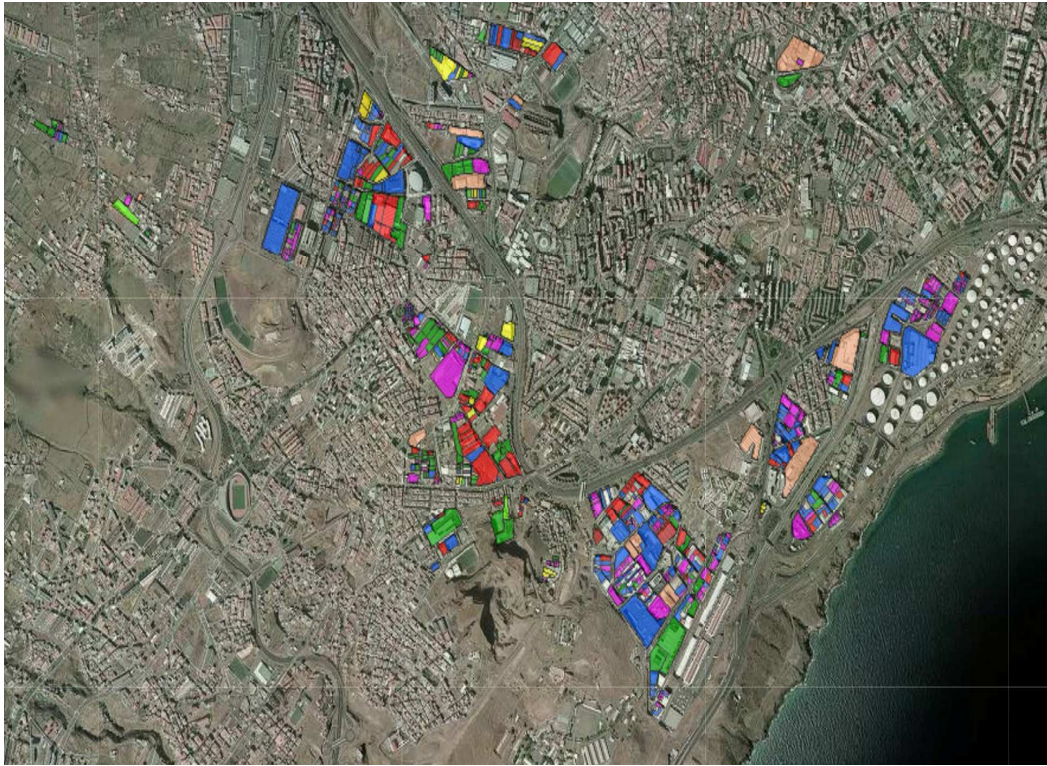
Área metropolitana

El número de empresas ubicadas en el suelo industrial metropolitano es 1.058, divididas en las 4 unidades administrativas que componen el área: Santa Cruz de Tenerife, San Cristóbal de La Laguna, Tegueste y El Rosario.

Siguiendo los datos y el planteamiento de la investigación Áreas Industriales de Tenerife¹², Santa Cruz de Tenerife posee 17 áreas industriales, La Laguna 19, El Rosario 5 y Tegueste 1, con un total de 42 áreas delimitadas. No es necesario aclarar si cada una de estas áreas reúne las características para ser considerada un polígono industrial independiente. En cambio, es muy interesante subrayar que la gran mayoría de estas áreas industriales se concentran en la zona ubicada entre las dos ciudades Santa Cruz-La Laguna. Por lo tanto, se crea una macro-área hecha por muchas pequeñas unidades completamente integradas en el contexto urbano y residencial.

¹² Cabildo de Tenerife, Área de desarrollo económico, comercio y empleo, Áreas Industriales de Tenerife, 2003

Área Metropolitana Santa Cruz-La Laguna

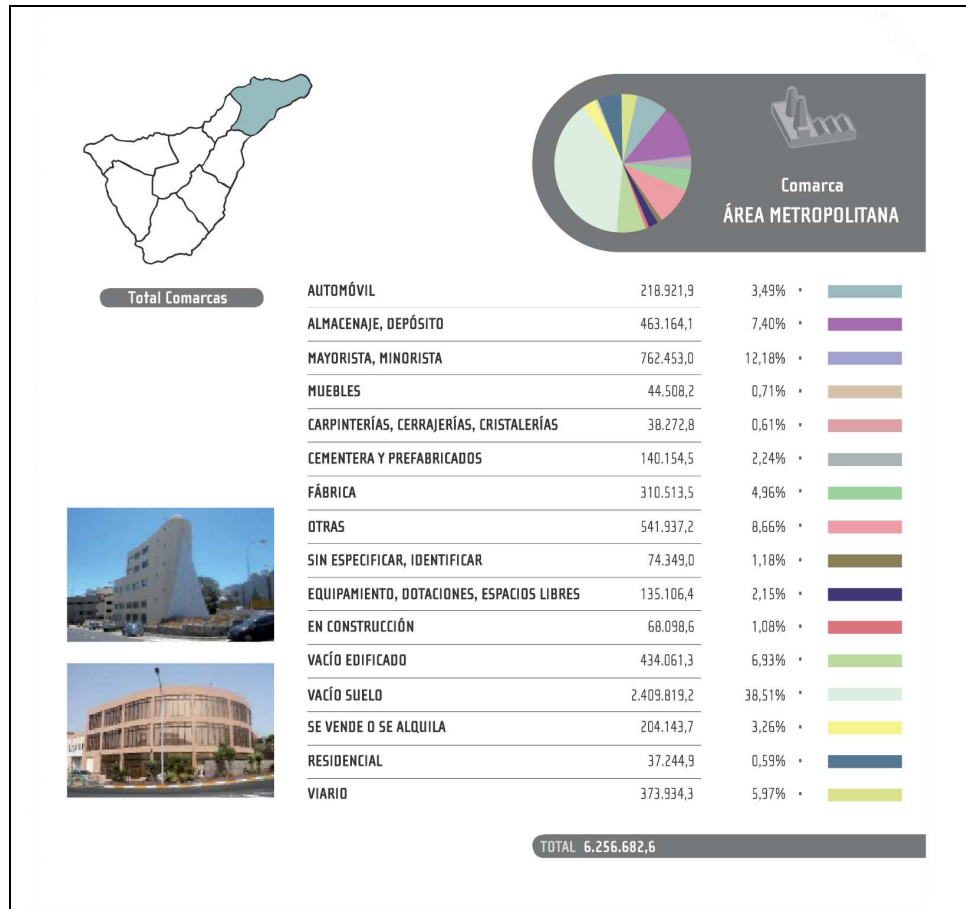


Fuente: Cabildo de Tenerife. Atlas industrial de Tenerife 2010

La imagen evidencia la distribución de la actividad “industrial” en la zona comprendida entre Santa Cruz y La Laguna. Las áreas en colores se corresponden con los polígonos industriales.

Esta macro-área de los polígonos industriales, junto con zonas comerciales, extensas áreas de edificación popular, centros de servicios (Universidad, dotaciones deportivas, hospitales, intercambiadores del Tranvía) y vías de comunicaciones (autopista, tranvía) caracterizan el continuum metropolitano que une los dos núcleos centrales de Santa Cruz y La Laguna. Los polígonos industriales se encuentran, por lo tanto, físicamente rodeados por zonas residenciales y de servicios, además de estar espacialmente contiguos y muy bien conectados por las vías de comunicación. La división administrativa de los dos ayuntamientos no se corresponde absolutamente con la división física, geográfica y social de esta zona.

Suelo industrial y tipología de empresa. Área metropolitana



Fuente: Cabildo de Tenerife. Atlas industrial de Tenerife 2010

La distribución de las empresas en el suelo industrial metropolitano repite, en líneas generales, las características del suelo industrial de la isla presentando aspectos específicos.

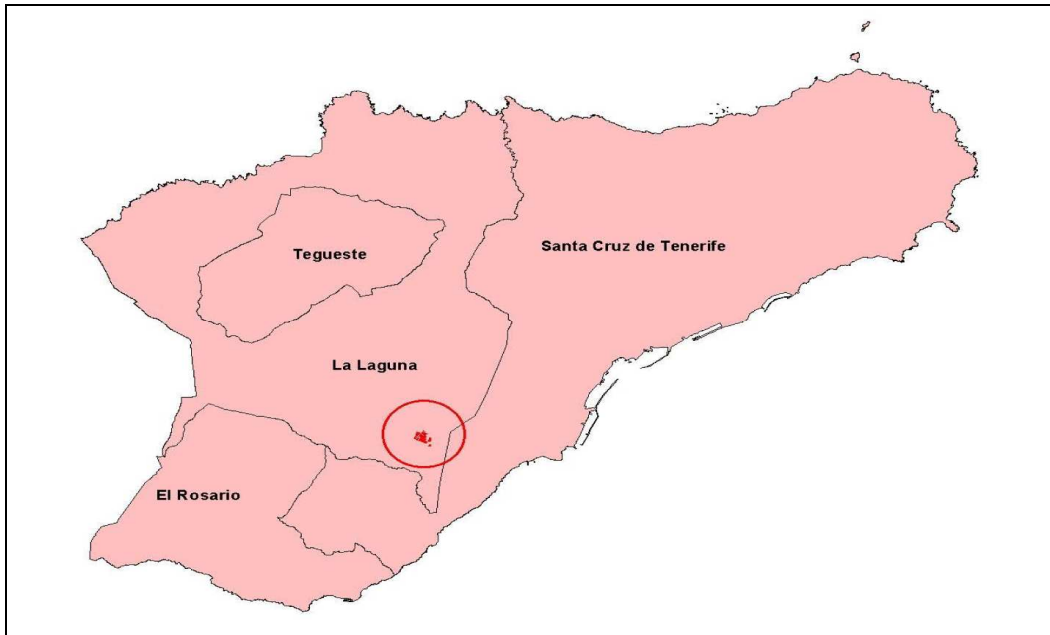
En comparación con los datos generales de la isla es más consistente la presencia del sector “automóvil” y, sobre todo “mayorista, minorista”, un grupo, como hemos visto, muy heterogéneo.

5.3 El Polígono Industrial de Los Majuelos

El Polígono Industrial de Los Majuelos se encuentra prácticamente en el corazón del área metropolitana. Aunque pertenece administrativamente al Ayuntamiento de La Laguna, su posición es casi equidistante entre el casco lagunero y el centro de Santa

Cruz y forma parte del continuum urbano Santa Cruz-La Laguna. Por extensión, número de empresas y estructura es uno de los polígonos más importantes del área.

El Polígono Industrial Los Majuelos. Ubicación I.



Fuente: Cabildo de Tenerife. Área de Desarrollo Económico Comercio y Empleo. Áreas Industriales de Tenerife. 2003

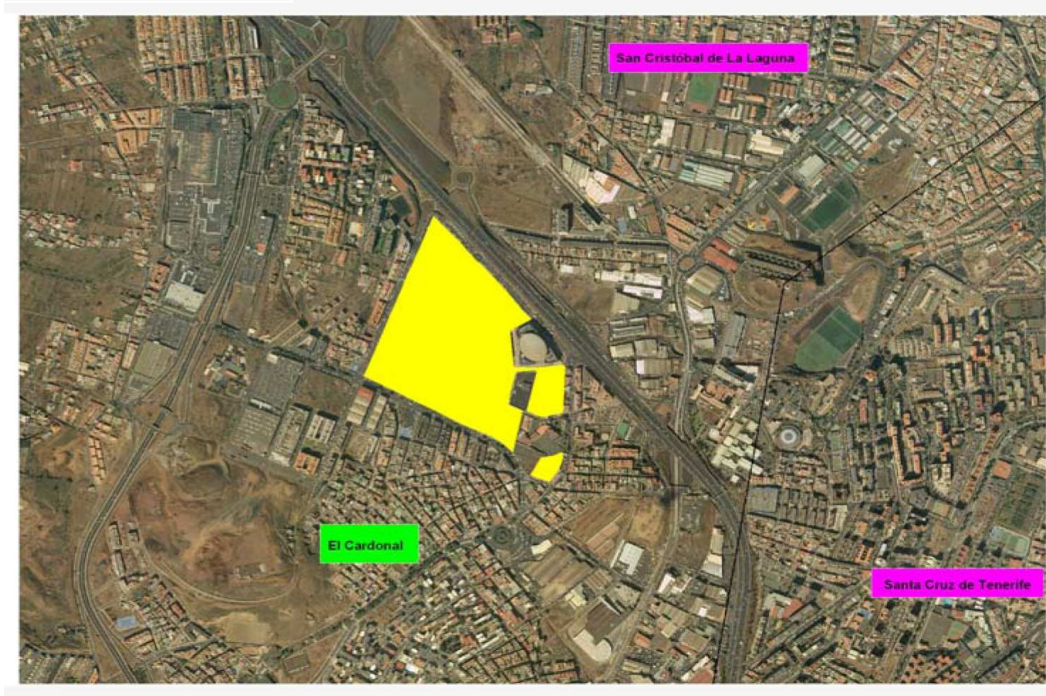
La superficie total del polígono es de 261.956 m², de los cuales 241.746 están ocupados y 19.299 libres. Según los datos de 2010, el número de empresas presentes en el polígono es 90¹³, mientras se pueden encontrar 10 naves o parcelas en venta o en alquiler y ninguna en construcción.

El Polígono Industrial Los Majuelos está totalmente integrado en la estructura urbana metropolitana: se encuentra rodeado por amplias zonas residenciales y es contiguo a otros importantes polígonos. Por tres de sus lados está circundado por núcleos residenciales: la urbanización Las Chumberas al norte, y los barrios de El Cardonal y de Taco al oeste y al Sur. La autopista TF-5 lo delimita al este. Además, prácticamente adyacentes a Los Majuelos, podemos encontrar otros polígonos: la Zona Industrial

¹³ Cabildo de Tenerife. Atlas industrial de Tenerife 2010

Torres de Taco, la Zona Industrial La Cuesta-Taco, la Zona Industrial Camino Las Mantecas y la Zona Industrial Polígono 5. En el lado este, casi englobado por el Polígono Industrial de Los Majuelos, se localiza el Pabellón de deportes Santiago Martín (conocido como “La Hamburguesa”).

El Polígono Industrial Los Majuelos. Ubicación II



Fuente: Cabildo de Tenerife. Atlas industrial de Tenerife 2010

Sin embargo, esta clara integración en la estructura metropolitana no se corresponde a modelos de distritos industriales difusos. Como se puede apreciar en el mapa, el área, relativamente pequeña, está insertada en un entorno urbano pero al mismo tiempo concentra prácticamente todos los establecimientos industriales en su interior; dentro del polígono no hay casi ninguna zona residencial. En cambio, la macro área que se encuentra entre Santa Cruz y La Laguna, y que está compuesta por los muchos polígonos metropolitanos, presenta unas características, al menos “físicas” y urbanísticas, más parecidas a la tipología de distrito.

El tipo de edificación dominante es la nave industrial de una sola planta (con alturas suficiente que permiten la creación de altillos) aunque, a veces, debido a la pendiente del territorio las naves están compuestas por dos plantas.

El acceso al Polígono es fácil y se encuentra señalizado directamente desde la autopista y, en general, las carreteras tanto de acceso como en su interior, son suficientemente amplias y están en buen estado.

Según el informe del Atlas Industrial de Tenerife, el Polígono Industrial de Los Majuelos posee las infraestructuras, los servicios y los equipamientos necesarios para desarrollo de la actividad empresarial. Algunos de estos se encuentran en el interior del área: recogida de basura, aparcamientos, gestión de residuos, red de abastecimiento de aguas, red de alumbrado público, red de telefonía y comunicaciones. Otros servicios/infraestructuras, están disponibles en las zonas contiguas: servicios financieros, restauración, servicios a empresas, servicios de mensajería, sanitarios-farmacéuticos, extinción de incendios. No hay áreas verdes ni en el interior ni en las zonas más próximas. Además en el mismo informe se subraya como:

“Los servicios administrativos o educativos se encuentran en las zonas urbanas más próximas, Taco, La Cuesta o La Laguna. A pocos metros de los Hospitales Universitarios de Canarias y de Ntra. Sra. de Candelaria Se encuentra junto a las zonas industriales de Las Torres de Taco o El Mayorazgo Próximo a ésta se encuentra la línea de tranvía, 1 y 2 con parada en Hospital Universitario.”¹⁴

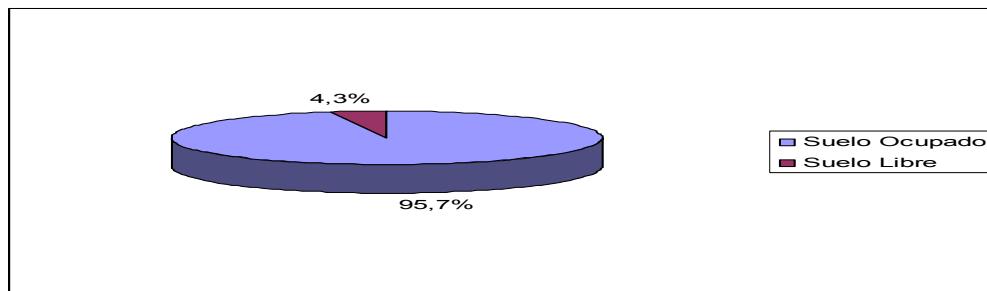
Sin embargo, el tema de las infraestructuras y sobre todo la presencia de servicios “de polígono” es uno de los más interesantes para dar una interpretación que vaya más allá de la descripción urbanística-administrativa. Establecer si existe o no una gestión compartida de las infraestructuras y del suministro de los servicios a las empresas es algo fundamental para la comprensión del Polígono. Además, habrá que esclarecer la relación que tienen los trabajadores del Polígono con estos servicios y con su gestión. De momento, nos limitamos a una mera descripción física, argumentada por los citados informes analíticos. En la fase empírica de la investigación se intentará profundizar en estas cuestiones.

¹⁴ Cabildo de Tenerife. Atlas industrial de Tenerife 2010

5.4 El Polígono Industrial de Los Majuelos: los sectores y las empresas.

Previamente al estudio sobre la distribución sectorial y territorial de las empresas analizamos la ocupación del suelo y nos encontramos con una situación bastante distinta de la que observamos en el total de la isla y hasta en el área metropolitana.

Polígono Industrial de Los Majuelos- Suelo Ocupado



Fuente: Elaboración propia a partir de Cabildo de Tenerife. Atlas industrial de Tenerife 2010

Esta claro que la situación del Polígono Industrial de Los Majuelos en cuanto a aprovechamiento del suelo industrial disponible es radicalmente diferente a la general de Tenerife y de su Área Metropolitana. Casi todo el espacio del Polígono está ocupado, quedando libre solo 332,59m². De hecho no encontramos ninguna parcela en construcción.

En cambio, la tipología de empresa presente en el Polígono Industrial de Los Majuelos refleja, en cierta medida, la composición industrial del área metropolitana de Tenerife. Sin embargo, es necesario un análisis más detallado de la presencia empresarial en nuestro caso de estudio; sobre todo para caracterizar el Polígono. ¿Podemos considerar Los Majuelos como “polígono especializado” en algún sector productivo? Mirando la tabla siguiente la respuesta es, sin duda, negativa:

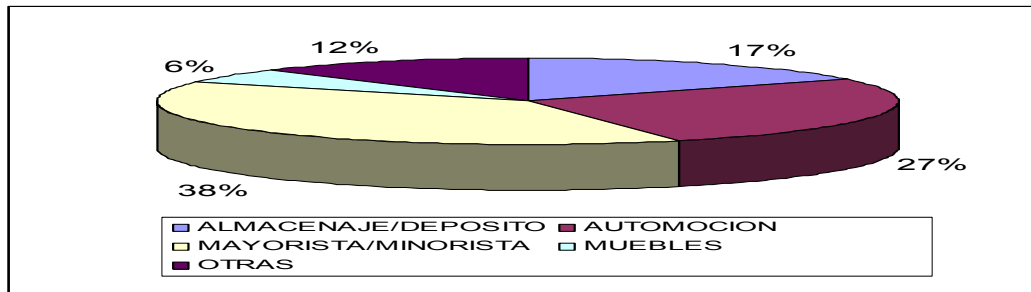
Polígono Industrial Los Majuelos. Numero de empresas por tipología.

ALMACENAJE/DEPOSITO	15
AUTOMOCION	24
MAYORISTA/MINORISTA	35
MUEBLES	5
OTRAS	11

Fuente: Elaboración propia a partir de Cabildo de Tenerife. Atlas industrial de Tenerife 2010

Los porcentajes nos permiten comprender mejor la situación y, de momento, alejan Los Majuelos del tipo ideal de distrito industrial mono-productivo (especializado).

Polígono Industrial Los Majuelos. Porcentaje de empresas por tipología.



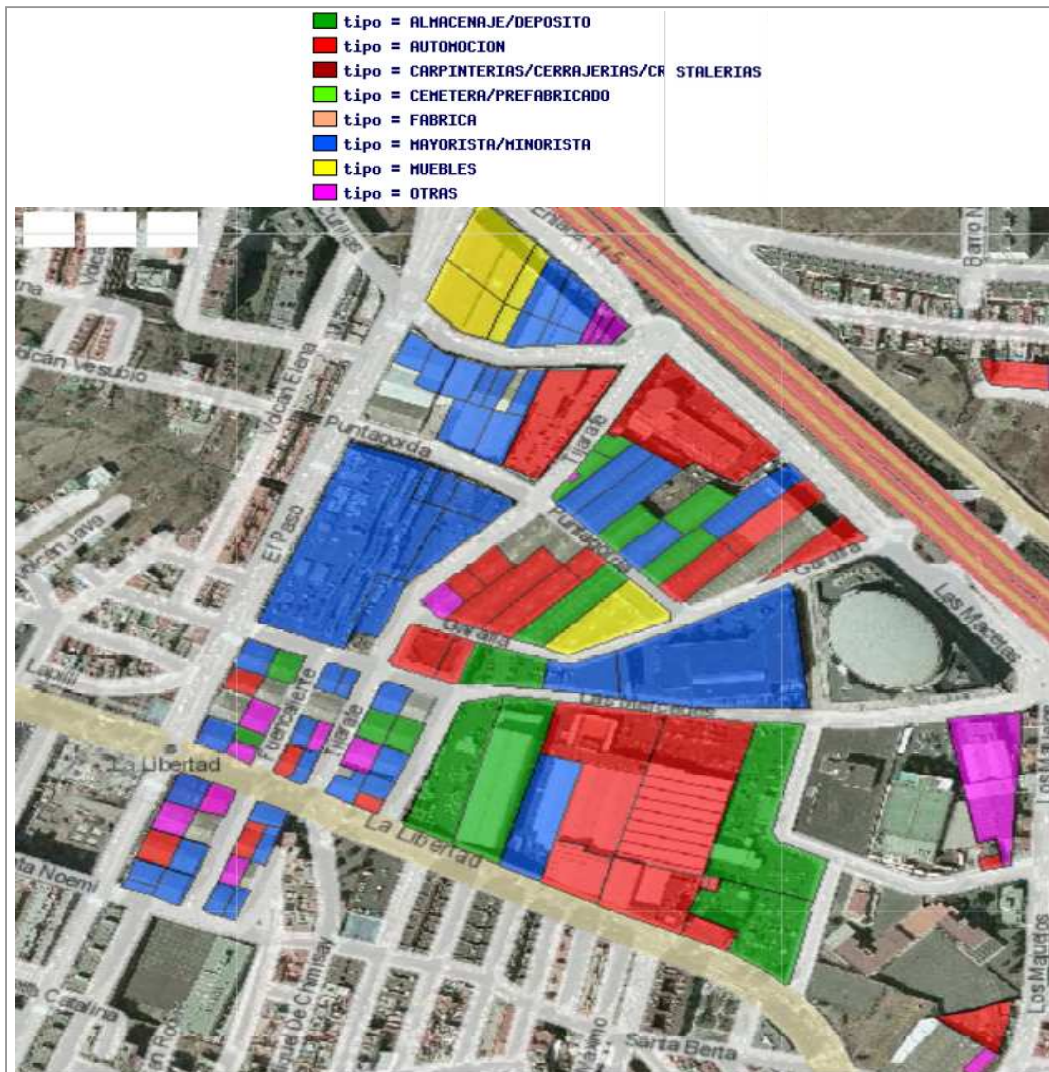
Fuente: Elaboración propia a partir de Cabildo de Tenerife. Atlas industrial de Tenerife 2010

Se puede apreciar como cuatro tipologías comprenden el 88% de las empresas presentes en el Polígono. Entre ellos, los dos grupos “Automoción” y “Mayorista/Minorista” juntos superan el 60% de las firmas. La tipología “Otras” es una categoría residual en la que nos encontramos empresas diferentes: 4 gráficas, 2 de material de construcción, 2 empresas de servicios, 1 instaladora, 1 cristalería y 1 de logística y transporte. Esta claro que la situación es bastante variada por lo que resulta imposible definir este polígono en base a un único sector productivo. Ya hemos destacado la importancia cuantitativa (en número de empresas) del sector del automóvil. El discurso sobre la otra gran categoría (mayorista/minorista) es más complicado porque asocia empresas con productos distintos. Además, añadimos que el 17% (15 empresas) están clasificadas como depósitos o almacenes y que el 6% que queda (5) son empresas del mueble.

El cuadro que sale de esta descripción no es absolutamente exhaustivo y necesita ser completado por la investigación empírica. En primer lugar, tenemos que averiguar algunas de las características que suelen escapar al análisis estadístico y descriptivo. Fundamental, en la óptica de esta tesis, es considerar la dimensión de las empresas en función del número de empleados. Además, esta breve descripción nos lleva a preguntarnos por el peso relativo de la actividad comercial en el polígono. Habrá por lo tanto que profundizar en la “misión” de cada una de ellas para situarlas dentro del proceso productivo. Al mismo tiempo, tendremos que averiguar el grado de integración entre las empresas del Polígono, las presencia/ausencia de relaciones con sus vecinas de

las misma áreas. Finalmente, podemos analizar la distribución de las empresas para averiguar si la posición determina alguna aglomeración de ellas, en base al sector económico. Nos encontraríamos, en este caso, con la formación de micro-polos internos en la zona.

Polígono Industrial Los Majuelos. Distribución de las empresas por tipología



Fuente: Elaboración propia a partir de Cabildo de Tenerife. Atlas industrial de Tenerife 2010

La imagen deja abierta la hipótesis de la formación de micro-áreas afines en el Polígono. De hecho, como se puede apreciar, por lo general domina la alternancia de tipos de empresas diferentes. La única concentración relevante, por lo menos desde el punto de vista de la superficie ocupada, es la amplia zona de empresas de automoción, que ocupa la parte sur del polígono (marcada en rojo).

Además, esta imagen nos ofrece un resumen de la descripción elaborada hasta ahora. Un detalle interesante que se puede evidenciar es la ausencia de zonas residenciales en el interior del polígono. Aunque las viviendas rodeen el área, no sobrepasan sus “confines”.

5.5 El Polígono de los Majuelos: empresas y número empleados

Si queremos profundizar en las características de las empresas tenemos que considerar el *tamaño* de las empresas. No queremos aquí entrar en el debate académico sobre la definición de empresa grande, mediana o pequeña. Por esta razón nos referiremos a la normativa europea¹⁵ que quiere aclarar la clasificación de las empresas. O, mejor dicho, sólo vamos a analizar una dimensión de la definición legal de tamaño de la empresa: el número de empleados.

En este caso, el interés es determinar el tamaño de las empresas presentes en el polígono y no la dimensión real de la actividad en el territorio. En otras palabras, entendemos por *tamaño* el número de empleados total de la empresa, incluyendo los que están trabajando en el Polígono y los que, posiblemente, están en otros establecimientos, en otros lugares, de la misma firma. Con *dimensión real* de la actividad no referimos, en cambio, al número de trabajadores real y físicamente presentes en el Polígono.

Las dos informaciones son importantes, por diferentes razones. La primera nos ayuda para la descripción del tejido empresarial del polígono y al mismo tiempo nos puede orientar sobre la presencia de grupos económicos relativamente grandes en nuestro lugar de estudio.

La segunda medida, la dimensión de la actividad, también puede tener una influencia en los cambios ocurridos en los empleos y en las vidas de los trabajadores del Polígono. Trabajar con un par de compañeros o vivir la jornada laboral en contacto con más de 20 personas puede provocar diferencias en muchas de las dimensiones objeto de estudio de

¹⁵ Comisión Europea de la UE.. «Recomendación 2003/361/CE de la Comisión, de 6 de mayo de 2003, sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas». Diario Oficial L 124 de 20.5.2003.

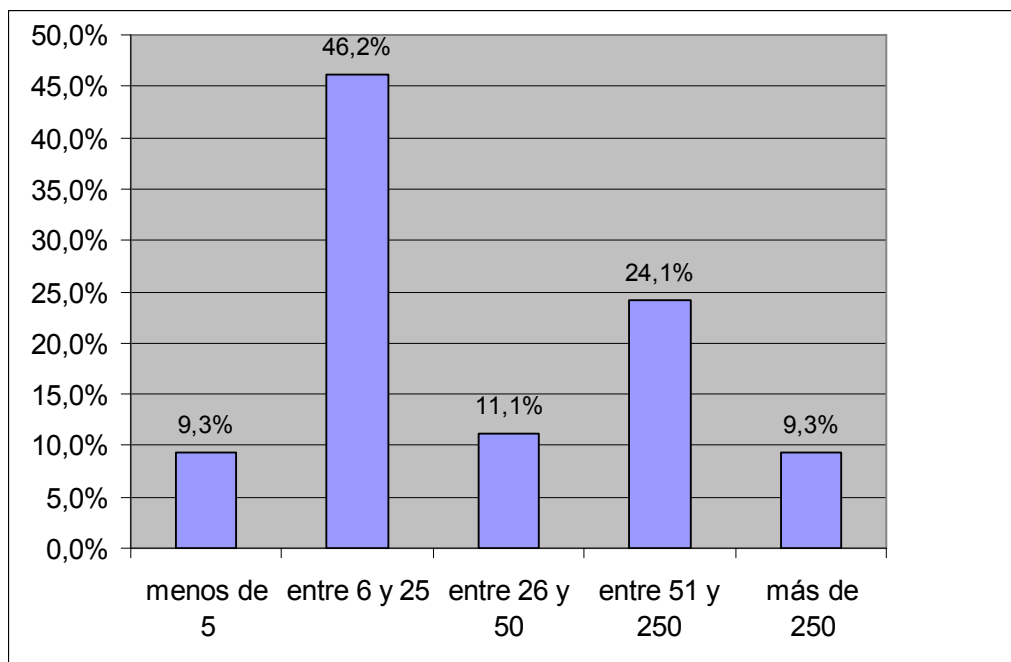
esta Tesis (por ejemplo en la individualización de la relación laboral, pero también la organización del trabajo en cuanto a horario lugares y contratos).

Resumiendo, hemos decidido presentar los datos sobre el tamaño de la empresa, a priori, en esta fase de descripción del Polígono para enmarcar en un sistema empresarial determinado los sucesivos análisis empíricos.

La dimensión real de las actividades en el territorio será, al contrario, incluida en la fase de entrevistas a los actores, además de ser un dato relevante en la explicación del método.

Para hacernos una idea del tamaño de las empresas, algo que vaya más allá de las dimensiones de las parcelas y de las naves, hemos buscado en los informes empresariales públicos el número de empleados total de cada actividad presente en el Polígono. La situación que hemos encontrado es esta:

Tamaño de las empresas del Polígono (numero total de empleados)



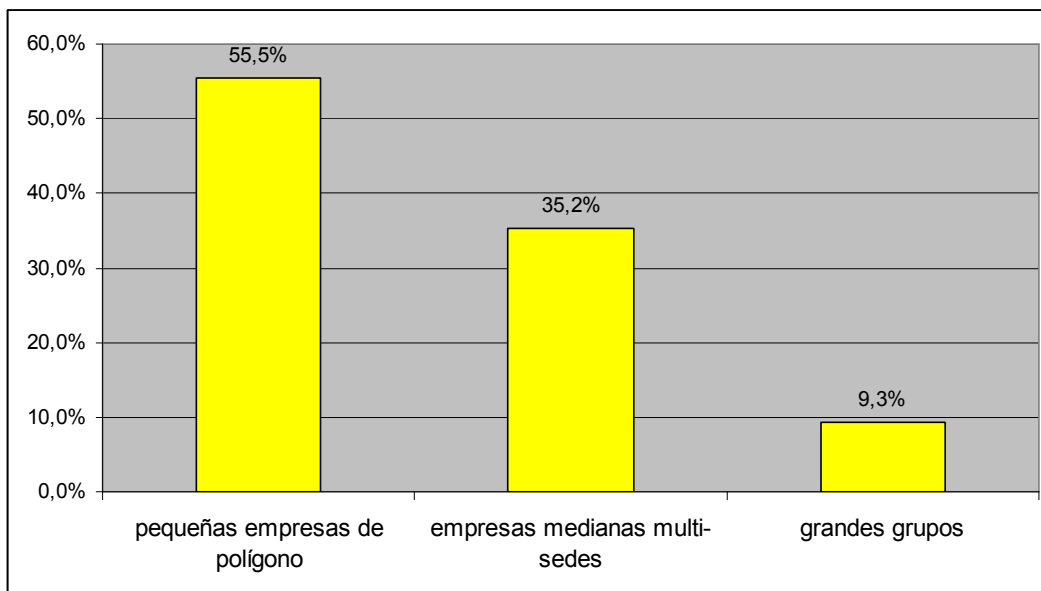
Fuente: Elaboración propia a partir de datos Unidad del Banco de Datos del Cabildo de Tenerife y E-informa

Según la definición legal de la Unión Europea (en la que el límite para considerar una empresa pequeña o mediana es 250 empleados) estaremos en una situación en la que más del 90% de las empresas del Polígono de Los Majuelos son clasificables como

PYMES. Esta situación parece bastante real, ya que no se localizan en el Polígono establecimientos industriales/productivos de grandes dimensiones. Aunque la diferencia entre una empresa de 6 empleados y otra de 250 son clarísimas, podemos afirmar que el lugar de estudio es de pequeña y mediana empresa, más pequeña que mediana.

Sobre la presencia de grupos empresariales más grandes el análisis es más complejo. De manera bastante cierta, podemos identificar el 9,3% de las empresas con más de 250 empleados como grupos mayores. En una interpretación más amplia, podríamos incluir el 35% de las empresas que tienen entre 26 y 250 trabajadores en una categoría intermedia entre grande grupo y pequeña empresa “de polígono”: estas empresas probablemente tienen varias sedes fuera de nuestro lugar de estudio.

Tipo de empresa por tamaño



Fuente: Elaboración propia a partir de datos Unidad del Banco de Datos del Cabildo de Tenerife y E-informa

5.6 Conclusiones

La primera aproximación al lugar de estudio ha sido en realidad una mirada desde fuera, externa al polígono. La idea de delinear algunas características del polígono industrial basándonos en las fuentes secundarias de información ha sido útil para una descripción esquemática del lugar y sobre todo para su contextualización en un entorno más amplio.

El capítulo no ofrece conclusiones sino que más bien abre interrogantes y sugiere preguntas para el trabajo de campo. Sin embargo, ya en este momento se pueden fijar algunos puntos que estimulan una reflexión-interpretación.

Hemos visto en la primera parte la escasez y el carácter reciente de la información industrial en Canarias. A continuación, considerando las estrategias de desarrollo industrial, hemos notado como la dimensión espacial y la organización del territorio están en el centro de las líneas de intervención. Tal vez tendríamos que hablar de re-organización de la localización empresarial y re-ordenación del suelo, contrastado lo que enuncia el EDIC con los datos sorprendentes de la ocupación de suelo industrial (casi la mitad está vacía). Sin embargo, hemos visto también como la dimensión de polígono adquiere importancia en el desarrollo futuro del sector.

Hemos ubicado el Polígono Industrial de los Majuelos en el Área Metropolitana de Santa Cruz- La Laguna presentando algunos mapas ilustrativos de la zona.

Hemos de precisar que el estudio del tipo de empresa presente en Tenerife sugiere tal vez el elemento de interpretación más relevante de este capítulo, elemento que encontramos nuevamente en la presentación de los datos del Polígono de los Majuelos. Hasta ahora hemos hablado de sector industrial y de suelo industrial, así como de estrategia de desarrollo industrial y de polígono industrial. ¿Pero las empresas que se encuentran en el territorio son verdaderamente industrias? Hemos visto que las categorías más numerosas son “mayorista/minorista” (o sea comerciales), “automóvil” (principalmente concesionarios o talleres de reparación, claramente no fábricas de coches) y “almacenajes/depósitos” (que no presuponen actividad productiva de mercancías). El uso del adjetivo industrial tiene que ser por lo tanto matizado y probablemente la denominación de las zonas está más influenciada por la ordenación del suelo y tal vez por el paisaje predominante (la nave industrial) que por la actividad industrial real. Con eso no se quiere afirmar que los establecimientos productivos esten totalmente ausentes en la zona metropolitana de Santa Cruz- La Laguna. Sin embargo, además de ser numéricamente minoritarios, no definen socio-económicamente los polígonos. En los capítulos de análisis del trabajo de campo nos detendremos de manera más específica sobre este aspecto, pero desde este primer acercamiento al Polígono resulta bastante claro que el tipo de empresa presente es comercial.

Otra característica es su tejido empresarial bastante variado y formado por empresas, en su gran mayoría, pequeñas o medianas en relación al número de empleados.

Finalmente, todas estas características definen a priori el lugar de estudio, y lo insertan en el contexto más amplio del desarrollo territorial de la actividad industrial (o empresarial). En el trabajo de campo abordaremos algunos aspectos más particulares del Polígono.

Capítulo 6

El Polígono Industrial de Los Majuelos: una definición problemática

El primer capítulo de análisis de la investigación empírica (trabajo de campo) de esta Tesis está dedicado al lugar de estudio. Ya hemos ilustrado la importancia de la dimensión territorial de las transformaciones del trabajo. Hemos introducido el Polígono Industrial de los Majuelos insertándolo en las estrategias de desarrollo industrial en Canarias y ubicándolo, físicamente, en su entorno; también hemos subrayado el carácter principalmente comercial del polígono.

La idea de que el trabajo de campo se podía usar para comprender de manera más profunda nuestro lugar de estudio no estaba presente en el primer proyecto de investigación. Ha surgido, en cambio, en su transcurso: abordar el aspecto de la definición y explicación del Polígono se ha vuelto necesario justo en el momento en que hemos estudiado previamente su conformación. Esta necesidad se ha reafirmado durante las primeras incursiones en Los Majuelos. Los problemas principales que nos han llevado a dedicar una parte (relativamente limitada) de la investigación empírica al carácter mismo del Polígono han sido dos:

- a. El Polígono Industrial de los Majuelos no parecía estrictamente industrial, predominando la empresa distribuidora o concesionarios de coches.
- b. El tipo de asentamiento empresarial es muy difícil de enmarcar en los modelos académicos, siendo las empresas del polígono, pequeñas o medianas, muy cercanas pero variadas, insertadas en un tejido urbano etc.

Además, en la óptica de la transformación del trabajo en el capitalismo flexible, parecía interesante buscar información sobre la existencia de conexiones extra-empresariales, es decir, averiguar la existencia de una dimensión de polígono, considerando la diferencia de los puntos de vista (empresario, empleado). Se trata, en otras palabras, de buscar la existencia de colaboraciones empresariales, de eventuales conflictos, o al mismo tiempo, entre los empleados, de solidaridades horizontales que sobrepasan los confines de la empresa.

Finalmente, otro aspecto del estudio empírico es la visión presencial del Polígono, el contacto diario, sus problemas y sus ventajas.

Todo esto constituye el anillo que conecta el proceso de trabajo en el interior de la empresa con el espacio vivido “fuera” del propio puesto. El Polígono, entonces, como lugar intermedio entre el tiempo de trabajo y no trabajo.

El capítulo se abre con una breve reflexión sobre los modelos que han orientado la investigación con el objetivo de subrayar la dificultad de encajar en ellos el Polígono de Los Majuelos y para introducir sus particularidades.

A partir de estas cuestiones empieza la interpretación del trabajo de campo. El análisis se basa tanto en la observación del Polígono como en las entrevistas a los empresarios y empleados.

Desde el primer “paseo” en el Polígono Industrial de los Majuelos se han realizado algunas visitas en las que se aprovechaba el momento de toma de contacto con empresarios y empleados para rellenar una libreta de anotaciones sobre las cuestiones más evidentes a simple vista. Además, este momento sin duda ha añadido un “plus” teórico, ayudando a problematizar los conceptos relativos al Polígono, hasta aquí elaborados en base a datos e informes secundarios.

En las entrevistas a los empresarios y directores se ha buscado sobre todo la explicación de las ventajas empresariales que ofrece el Polígono de los Majuelos y la presencia de relaciones entre empresas vecinas.

En las entrevistas a los empleados se ha insistido mayormente en el “trabajar en Los Majuelos” y en los problemas que se presentan diariamente en el Polígono, sin olvidar las dimensión de la colaboración extra-empresarial.

En general, las contribuciones son bastante uniformes en el juicio y en la descripción de la problemática; algunas se desvían del hilo de la conversación y se adentran en perspectivas históricas y en episodios dignos de nota.

Finalmente, se analizan dos centros recién estrenados, sedes de asociaciones empresariales, situados en Los Majuelos. Son estructuras para fomentar la cooperación empresarial y la formación de los empleados.

En las conclusiones intentamos una sistematización general de la información y una descripción del Polígono a la luz de la interpretación del trabajo de campo. Sus

particularidades pueden ejercer una influencia considerable en el análisis de las transformaciones del trabajo-empleo.

6.1. La insuficiencia de los modelos teóricos

El análisis de las escasas fuentes secundarias sobre el Polígono de Los Majuelos se ha desarrollado contextualmente en la búsqueda de modelos teóricos de referencia en los que nuestro lugar de estudio podía, de alguna manera, encajar. Ha sido una tarea bastante complicada debido a las particularidades que han emergido en el capítulo anterior. La experiencia personal del investigador y su origen académico¹ han influenciado la elección del modelo del distrito industrial. La vocación comercial, por otro lado, invitaba a tomar en consideración la tipología y análisis de las grandes áreas comerciales. Finalmente, la última frontera del estudio de la localización empresarial, la propuesta de los parques tecnológicos, podía ser otra referencia analítica. Anticipo que el Polígono de Los Majuelos no encaja en ninguno de estos tres modelos.

La bibliografía sobre los distritos industriales es muy amplia. Partiendo de Marshall², pasando por Piore y Sabel³ y llegando a Becattini⁴, que estudia el distrito industrial de Prato (Toscana, Italia), y a Brusco que los analiza desde una perspectiva⁵ diferente (sraffiana). Aquí se sintetizan los elementos que definen un distrito para subrayar las enormes diferencias de nuestro caso de estudio con el modelo elaborado. El distrito industrial se caracteriza por:

- la presencia de empresas industriales del mismo sector en un área determinada,
- una elevada división del trabajo
- unas relaciones de competencia y colaboración entre las firmas
- una atmosfera industrial

¹ Me refiero a mis estudios en la Università degli Studi di Firenze, que se encuentra a escasos kilómetros del distrito industrial de Prato. Durante la carrera, en cada curso y bajo enfoques diferentes, he tocado la temática de los distritos. Por lo tanto, la primera idea ha sido considerar la posibilidad de que el polígono industrial de Los Majuelos tenga algún elemento típico de los distritos industriales.

² Marshall, A. y M.P. (1975), *Economía della Produzione* (The Economics of Industry), Milano, ISEIDI.

³ Piore, M. y Sabel, C. (1984), *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*. New York Basic Books.

⁴ Becattini, G. (2005), *La oruga y la mariposa. Un caso ejemplar de desarrollo en la Italia de los distritos industriale: Prato (1954-1993)*, Universidad de Valladolid, Secretariado de Publicaciones e Intercambio Editorial.

⁵ Brusco, S. (1989), *Piccole imprese e distretti industriali*. Torino, Rosenberg and Sallier.

- un papel activo jugado por las administraciones locales y las asociaciones de empresarios y, también, las organizaciones de los trabajadores.

Nuestro caso no cumple ni siquiera con la primera condición, ya que la mayoría de las empresas presentes son comerciales (quedando claramente excluida la atmósfera industrial). La división del trabajo entre empresas es imposible, debido a la diferencia de los sectores de actividad de las empresas presentes. Quedan por definir las relaciones de colaboración entre empresas y el papel de las asociaciones y de la administración, una parte del trabajo de campo.

Por otro lado, el Polígono de Los Majuelos no se puede definir como área comercial, ya que en nuestro lugar de estudio existen variaciones también en el tipo de venta (al por mayor o minorista, dependiendo del caso). Además, se diferencia de las áreas de las grandes superficies por las dimensiones de las empresas (pequeña o hasta familiar). La zona de las grandes superficies de San Cristóbal de La Laguna está situada bastante cerca del Polígono de Los Majuelos, hacia el norte, detrás del barrio de Las Chumberas. En esta amplia área encontramos un Centro Comercial y todas las grandes cadenas de grandes superficies internacionales. Aún considerando la cercanía geográfica, la discontinuidad socio- económica de las dos zonas es clara: el tamaño/dimensión de las empresas, además de la presencia de cadenas multinacionales de distribución, marcan la diferencia de manera neta.

El tercer modelo que hemos elegido es el del Parque Tecnológico. La idea de parque tecnológico se afirma en la teoría de las políticas de desarrollo y localización productiva a partir del éxito del Silicon Valley. La bibliografía reciente es, también en este caso, copiosa; ya en 1994 M. Castells y P. Hall⁶ analizaban las tecnópolis del mundo identificándolas como el asentamiento industrial del siglo XXI. Llevado a los mínimos términos, un Parque Tecnológico está definido (al menos) por la alta integración entre ciencia, tecnología e industria. La combinación entre investigación, desarrollo tecnológico y producción viene dada por la colaboración entre empresas altamente innovadoras, centros públicos o privados de investigación (universidades principalmente) e infraestructuras desarrolladas por la administración pública. Hasta ahora, no parece el

⁶ Castells, M. y Hall, P. (1994), *Las tecnópolis del mundo*, Madrid, Alianza Editorial

caso de Los Majuelos, aunque los nuevos centros empresariales que examinaremos pueden contribuir a cambiar sensiblemente la situación.

Sin embargo, es interesante notar que la moda de los parques tecnológicos ha llegado a la isla de Tenerife. El proyecto del Parque Científico y Tecnológico (PCTT) de Tenerife ve la luz en 2006 para “potenciar y transferir la capacidad de innovación tecnológica a empresas, ciudadanos, organizaciones e instituciones del entorno, como puntos clave para el desarrollo y sostenibilidad económica y social de las islas.”⁷ La Universidad de La Laguna es uno de los actores del proyecto. Sin embargo, parece que el proyecto no involucra directamente el Polígono industrial de Los Majuelos, el PCTT tiene varios “enclaves” (desde Granadilla hasta la Torre Agustín Arevalo en el Campus Central de la ULL, pasando por Cuevas Blancas) pero parece no tener nada que compartir con nuestro lugar de estudio.

La breve investigación de los modelos de localización industrial, en búsqueda de una descripción teórica de nuestro polígono, no ha dado respuestas satisfactorias. Sin embargo, ha sido un paso más para la elaboración de las preguntas apropiadas durante el trabajo de campo. Así que hemos decidido colmar esta carencia descriptiva tanto a través de la observación directa como añadiendo una pequeña parte a la entrevista a empresarios y empleados del polígono.

6.2 De paseo por Los Majuelos

En este apartado se resumen y se analizan los resultados de varias observaciones en el Polígono, desde el primer contacto hasta las últimas visitas. Se trata de un momento temporalmente coincidente con las entrevistas formales, pero metodológicamente distinto; un momento durante el cual se han observado y registrado las características de la estructura empresarial, las relaciones sociales posibles entre los empleados del Polígono y entre los empleados y los residentes de la zona.

Estos “paseos”, en la óptica de la Tesis, tienen un claro valor organizativo: constituyen el contacto previo con el lugar de estudio y son necesarios en la estrategia general de acercamiento a los empleados y de ingreso en las empresas. Sin embargo, al mismo

⁷ www.pctt.es

tiempo hemos decidido utilizar esta ocasión para obtener información útil sobre el lugar de estudio a través del contacto directo y de la observación de campo.

Además, este momento ha añadido un “plus” teórico enriqueciendo los conceptos relativos al Polígono, hasta aquí elaborados en base a datos e informes secundarios. No se ha actuado sólo con el objetivo de comprobar la información que habíamos obtenido por fuentes secundarias, sino que se han buscado y encontrado elementos nuevos que, además de reestructurar la organización de la investigación, han sugerido consistentes avances teóricos.

A partir de este objetivo, hemos decidido plantear las visitas al Polígono siguiendo el método de la observación participante⁸ (aunque matizada por el hecho de no haber trabajado en el Polígono), con un verdadero cuaderno de campo en el que hemos clasificado las anotaciones según su función: descriptiva, metodológica (organizativa) y teórica⁹.

Ya que el resultado ha ido más allá de un necesario acercamiento empírico a los empleados y ha llegado a ser parte integrante de la misma investigación sobre el lugar de estudio y su posible papel en las transformaciones del trabajo, hemos querido exponer en este apartado los resultados de la observación, resumiendo y sistematizando las notas de la misma.

La primera impresión al pisar el Polígono es que no obstante la “Gran Recesión” y la situación dramática que emerge de los datos del empleo¹⁰, el polígono todavía está vivo. En horario de mañana de un día laboral, casi todas las empresas están abiertas y hay un tráfico discreto de coches a través de las avenidas que marcan los confines del lugar de estudio. Estas mismas avenidas son cruzadas por peatones, empleados, residentes de las urbanizaciones contiguas y clientes. Sin duda, la zona más animada del Polígono es la parte norte (la Avenida El Paso) donde la zona industrial se funde con el barrio residencial. La impresión de vitalidad se matiza al adentrarnos en las calles desordenadas que cruzan el Polígono y que varias veces han creado confusión en nuestro sentido de la orientación... Aquí las naves abandonadas, en venta o en alquiler aparecen con fuerza en el panorama. Sin embargo, se ven reflejados los datos numéricos

⁸ García Ferrando, M., Ibáñez, J., Alvira, F. (1996), *El análisis de la realidad social : métodos y técnicas de investigación*. Madrid, Alianza.

⁹ Gordo A.J., Serrano, A. (Coords.) (2008), *Estrategias y prácticas cualitativas de investigación social* Madrid, Pearson Educación.

¹⁰ Cap. 3

sobre la ocupación del suelo, no hay parcelas en construcción y prácticamente todo el suelo de esta zona está ocupado por naves industriales de varias dimensiones.



La segunda impresión, que se conforma durante las sucesivas visitas, es que el *aspecto* del polígono es *industrial*. Si bien en la cara norte predominan los comercios, la mayor parte del Polígono está formada por naves industriales de dimensiones medianas. Estas edificaciones tienen un orden, más definido por el lado este (el que se ve desde la autopista) y, en cambio, carecen de cualquier organización en su centro. Aquí se diferencia con dificultad una nave vacía, de un almacén, de una empresa o un pequeño taller. Las empresas más visible son las que dan a la autopista, ya que aprovechan la

exposición al tránsito de vehículos. Otras firmas inconfundibles son los concesionarios, que se distinguen por sus grandes escaparates y por los carteles de famosas casas automovilísticas.

En la zona central del Polígono encontramos un edificio muy grande, de difícil definición. En una primera mirada parece un parking pero en realidad es la sede de muchas empresas, un edificio multifuncional, un laberinto de túneles donde se encuentran (casi escondidas) muchísimas pequeñas empresas y talleres.

Aunque las formas arquitectónicas sean típicamente industriales, la tercera impresión que se materializa desde la primera visita es que el Polígono de Los Majuelos mayoritariamente comercial. En este caso, también se confirman los datos que se comentaban en relación con la tipología de empresa presente en el polígono. Se trata de actividades diferentes por dimensiones y producto y la mayoría de ellas tienen sus puertas abiertas al público y venden bienes: desde el pequeño comercio hasta la media superficie, al grupo de concesionarios de automóviles. El contraste entre la arquitectura industrial y la vocación comercial de la mayoría de las empresas se aprecia cruzando sus puertas: en algunos casos, los espacios parecen extremadamente grandes en comparación a la actividad económica desarrollada y al número de empleados. A veces la disparidad nos obliga a recorrer, dentro de las empresas, zonas vacías antes de encontrar un despacho “habitado”; otras veces, es el almacén el elemento clave de la organización, tratándose de distribuidoras.

Aún remarcando el carácter prevalentemente comercial, se ha observado la pluralidad y la diferencia entre las empresas que se sitúan en este lugar. Ya se subrayaba la visibilidad de los concesionarios de coches y, cruzando el Polígono, se identifican claramente las empresas de venta de muebles, y más en general de productos relacionados con el hogar. Además, se detecta la presencia de pequeñas imprentas y de comercios de herramientas de trabajo. La única zona en la que se pueden encontrar bares y restaurantes es la Avenida El Paso, donde domina el pequeño comercio de ropa y calzado.

Este mismo carácter variado del lugar de estudio se ve aumentado por las muchas “particularidades” que hemos encontrado en las varias visitas. Son empresas y administraciones descontextualizadas, que de alguna manera reasaltan en el asentamiento industrial:

- Un gran bazar chino, único en una zona donde no parece haber ninguna caracterización étnica de las actividades
- El Pabellón de deporte Santiago Martín, que no se conecta con ninguna otra estructura deportiva.
- Un salón recreativo, el Bingo
- Un instituto, el IES Padre Anchieta
- Oficinas del Cabildo Insular

En realidad, las sucesivas visitas sugieren una explicación parcial a la presencia de estos elementos: el bazar chino se encuentra en una zona del Polígono caracterizada por empresas orientadas al hogar y presenta características de venta similares a otras empresas cercanas.

Las otras “particularidades” se localizan en la zona sur, donde los límites del Polígono están más difuminados y empieza una zona residencial.

Más significativa, en la óptica de esta investigación es la presencia de dos sedes de asociaciones de empresarios ASECU (Asociación Empresarial de las Zonas de La Cuesta, Taco, Finca España y Los Majuelos) y FEMETE (Federación Provincial de Empresarios del Metal y Nuevas Tecnologías), que hemos localizado sólo en un segundo momento, debido a que se inauguraron durante la fase empírica y a su posición periférica en el polígono.

Las muchas visitas por los Majuelos y las impresiones registradas han influenciado la organización de las entrevistas además de añadir elementos interesantes de descripción y de análisis del lugar de estudio. Un paso siguiente ha sido retomar los mapas del Polígono que se presentaban en el capítulo anterior y enriquecerlos con las observaciones directas. La idea es dividirlo en zonas homogéneas desde el punto de vista socio-empresarial. Esta división en micro-áreas, o micro-polos, no se podía confirmar exclusivamente con el mapa de los sectores empresariales que hemos propuesto con anterioridad, pero se capta durante el trabajo de campo y vuelve a ser un elemento descriptivo de nuestro lugar de estudio.

Las zonas socio-económicas del polígono



Fuente: elaboración propia

- 1) Zona del Hogar (en amarillo): Está situada en la parte norte y norte-oeste. Los establecimientos son de dimensiones medianas y su distribución es bastante ordenada. Estas empresas, en su mayor parte comerciales, venden productos relacionados, directamente o indirectamente, con la casa y el ambiente doméstico.
- 2) Zona del Automóvil (en rojo): Ocupa la zona sur. Prácticamente todas las marcas de coches tienen aquí su concesionario. Un grupo empresarial muy grande parece el centro de control de muchos de estos concesionarios. Son espacios amplios y particularmente cuidados, por la exposición de los vehículos. Además de la venta de vehículos, se pueden observar los talleres de reparación y servicio técnico de las varias casas de automóviles.

- 3) Zona de la venta al por mayor, almacenes y los pequeños talleres (en azul): Es la zona interior del Polígono. Intrincada y confusa, está caracterizada por grandes almacenes, que parecen a veces abandonados. Aquí encontramos varias empresas distribuidoras de productos al por mayor. Además, es el lugar de los pequeños talleres (donde destacan algunas imprentas) que comparten una vocación más industrial, productiva y de reparación.

- 4) Zona de los comercios-contacto con el barrio. (en verde) Es el ejemplo más claro de la insuficiencia del análisis cartográfico previo. Los mapas de las empresas no evidenciaban la importancia de esta zona, situada en la cara norte del Polígono. Aquí se encuentran muchos pequeños comercios. Además, la Avenida el Paso, que lo cierra al norte, está llena de empresas de servicios: cafeterías, restaurantes, bancos, tiendas etc. Es la más traficada, y el lugar de encuentro de los empleados durante las pausas en las mesas de los bares. Si consideramos que esta avenida separa el Polígono del barrio de Las Chumberas, podemos definir esta área como territorio de encuentro entre el Polígono y el barrio residencial.

6.3 El Polígono Industrial de Los Majuelos en los sujetos

La mayor contribución a esta descripción-investigación del Polígono Industrial de Los Majuelos la obtenemos con el análisis de las entrevistas a empresarios y trabajadores. Como se ha anticipado, inicialmente no se pensaba preguntar directamente sobre el lugar, sin embargo la ausencia de información disponible y las preguntas que han surgido durante el acercamiento al lugar de estudio nos han llevado a aprovechar el momento de las entrevistas para reconstruir, a través de las interpretaciones de los actores, las características del Polígono. Se ha intentado dejar la mayor libertad posible al discurso, proponiendo temas abiertos relacionados con el lugar.

En las entrevistas a los empresarios/directores la idea era hablar de las ventajas competitivas del Polígono bajo una perspectiva empresarial. Además, ya que en general, estamos hablando de empresas pequeñas y medianas, los mismos empresarios y directores entrevistados, casi siempre, pasan todo el día en el lugar y nos pueden proporcionar experiencia diaria directa. La otra cuestión, en el caso de los

empresarios/directores era investigar las posibles colaboraciones o, simplemente, relaciones que se establecen entre las empresa en el espacio de cercanía.

Las contribuciones de los empleados, en principio, están orientadas hacia la vida en el Polígono y la problemática que surge trabajando en este lugar. Sin embargo, emergen de la misma manera quejas, aspectos positivos, estrategias, historias y curiosidades. Más difícil ha sido hablar de la solidaridad entre trabajadores y de los contactos entre empleados de empresas diferentes.

6.3.1 Céntrico y abandonado: el Polígono según los empresarios/directores.

Si bien nos movíamos para reconstruir las posibles ventajas empresariales de nuestro lugar de estudio, las palabras de los empresarios/directores enlazan la dimensión más propiamente económica con la experiencia directa en el lugar. Las economías de localización y las estrategias empresariales se mezclan en el discurso de los entrevistados, dibujando una imagen compartida, con algunas diferencias que veremos, por todos los actores.

Las últimas dudas sobre el carácter industrial del Polígono se disipan en las descripciones que los empresarios/directores hacen de sus empresas y, si es posible, se añaden nuevos elementos relacionados con la conformación del lugar.

Además de una presunta transformación del tipo de empresa, es la intromisión de zonas residenciales en lo que antes era el Polígono lo que ha hecho cambiar su identidad. La zona metropolitana lo ha englobado y ya se encuentra en medio de áreas residenciales (ciudades dormitorio).

Sin embargo, es principalmente la localización la ventaja que los empresarios/directores identifican de manera casi unánime:

“¿El polígono? Fantástico para la empresa. Por la ubicación porque nosotros tenemos también reparto propio en varios sitios... y está muy céntrico: Santa Cruz, La Laguna, Sur, Norte. Nos viene muy bien”¹¹

“La ventaja es la ubicación. La proximidad con el puerto y con el aeropuerto...”¹²

¹¹ Entrevista I6 ED

¹² Entrevista I10 ED

“Llevo un año aquí y ventajas...eh... digamos que la ubicación. Para nosotros distribuir, necesitábamos un sitio cerca de Santa Cruz, los productos llegan por mar, y entonces para distribuir estamos en un sitio centrado en la isla que distribuimos tanto para un lado que para otro ¿no? Esta es la principal virtud”¹³

Está claro que la ubicación es algo fundamental para las empresas distribuidoras, sobre todo por las mercancías que llegan al puerto. No es un caso que muchos emprendedores/directores insistan en este aspecto. Sin embargo, otro tipo de empresa destaca la ubicación por otras razones, como el fácil acceso y la cercanía a la autopista, que en algunos casos quiere decir visibilidad de la empresa.

Si bien casi todos hablan de la ubicación-comunicación como una gran ventaja, hay que subrayar que, a nivel empresarial, se trata de la *única* ventaja del Polígono. Sólo en un caso, el director de un concesionario de coches añade otra dimensión, además de manera poco convencida: la cercanía de otras empresas del mismo sector. La ventaja sería en este caso sectorial, un sector que se concentra en un lugar y ejerce un efecto de atracción hacia los clientes que pensarían en Los Majuelos si están buscando un coche nuevo.

La ubicación como único lado positivo del Polígono, contrasta con las quejas y los muchos problemas que emergen en los discursos de los empresarios/directores. El listado es largo y toca varias temáticas. En primer lugar, se critica su mismo diseño. Expresiones parecidas a “el polígono está mal hecho” se repiten en varias ocasiones y, a partir de aquí, se abre un largo listado de protestas sobre los aspectos estructurales que no funcionan: suministro de agua, canalización de las aguas pluviales, iluminación, ancho y pendiente de las calles:

“El polígono está muy mal construido. Muy mal hecho. Tenemos problemas con la red de agua. Lo tendrán todos los que Usted haya entrevistado, tendrán el mismo problema. Todos los veranos hay cortes de suministro por lo mal desarrollada que está la red. En mi opinión personal creo que se hizo, como la mayoría de los polígonos de prisa y corriendo, entonces no está bien canalizado.”¹⁴

¹³ Entrevista I4 ED

¹⁴ Entrevista I3ED

“El gran problema del polígono es el diseño. El diseño en el sentido...la calle, las cuestas. Podían haber hecho las calles un poquitos más amplias...”¹⁵

El diseño del polígono y sus infraestructuras no son funcionales al tipo de empresa presente. El problema es que estas debilidades estructurales perjudican a los negocios de empresas comerciales, incluyendo el discurso sobre el “defecto” que muchos de los empresarios/directores entrevistado citan: el aparcamiento. Es un problema muy grave para una empresa que vende directamente al público productos, la mayoría de las del Polígono. La situación, en este sentido, presenta diferencias marcadas dependiendo de las áreas concretas del Polígono. Sólo una cuantas empresas tienen su parking privado, son las de la zona del hogar, las más cercanas a la autopista y las que se sitúan en la parte sur (zona del automóvil). Las otras, principalmente las de la Avenida el Paso y las del centro del Polígono, se ven perjudicadas en cuanto a la afluencia de clientes a las tiendas abiertas y espacios de venta. Se puede notar también cierta molestia de los empresarios/directores con la policía local que, en su opinión, aparece sólo para multar a los coches de los clientes mal aparcados.¹⁶

El problema del aparcamiento introduce otra temática: el transporte. ¿Cómo se llega al polígono de Los Majuelos? La temática es transversal ya que no está relacionada sólo con las estrategias empresariales sino también con los que trabajan a diario en nuestro lugar de estudio. La respuesta emerge de manera clara tanto en las entrevistas a los empresarios como (lo veremos) en los relatos de los empleados: en coche. Si se exceptúan los vecinos de los barrios limítrofes, tanto los trabajadores (y los empresarios que están físicamente en las empresas) como los clientes llegan en coche, directamente de la autopista (y buscan aparcamiento). Además de las costumbres sociales relacionadas con el uso del coche, en este caso se debe hacer referencia a la escasa presencia de transporte público. El escaso servicio de guaguas no representa actualmente una alternativa plausible al transporte privado y el tranvía no cubre esta zona.

Otra temática que emerge de las conversaciones con los empresarios/directores es la seguridad. Si bien algunos de ellos ni siquiera la nombran en la descripción del lugar,

¹⁵ Entrevista I10 ED

¹⁶ El tema del aparcamiento ha sido al centro de una de las pocas reivindicaciones colectivas de los empresarios del polígono. A través de la asociación empresarial ASECU se ha ejercitado una presión sobre la administración pública y se ha llegado recientemente a un acuerdo con el Ayuntamiento para crear las zonas de apeaderos, provocando reacciones contrastadas

otros la viven como un problema de “inseguridad tremenda” donde “los robos son semanales”¹⁷. La situación ha empeorado en los últimos meses:

“Y últimamente se está...bueno yo he notado cierta inseguridad. Pero antes no, cuando empecé no, pero ahora sí: tendrá a que ver con la crisis o con la poca colaboración de la policía que cuando viene...”¹⁸

Preocupadas por la seguridad, muchas empresas han instalado sistemas de protección privadas como alarmas y cámaras de vigilancia.

La descripción del Polígono de Los Majuelos en las palabras de los empresarios resulta bastante clara. A nivel de estrategia empresarial, la localización en el polígono responde al criterio de la centralidad en relación con el área metropolitana. Aunque no todos se han ubicado aquí por esta razón, el juicio sobre la ventaja que ofrece la buena comunicación vial y la posición del Polígono es prácticamente unánime. Eso sí, por razones diferentes como la visibilidad, el acceso, la cercanía al muelle etc., dependiendo del tipo de empresa. Sin embargo, las palabras de los empresarios expresan un juicio bastante neto sobre las condiciones del Polígono. Este juicio, que nace de la presencia diaria de los empresarios en el lugar, es más matizado, como veremos, en el caso de los trabajadores. Los Majuelos se percibe como un lugar *deteriorado* y *abandonado*. Del diseño insatisfactorio como pecado original del Polígono se llega al deterioro actual debido a los problemas de infraestructuras, principalmente agua y luz (la iluminación nocturna de ciertas zonas solo ha llegado hace poco). A eso se añade una creciente inseguridad. Esta situación de deterioro está acompañada por una sensación de abandono. Es un abandono vivido a varios niveles y de manera diferente y tiene como consecuencia directa la queja respecto a las administraciones públicas. Los niveles de estas críticas son diferentes, desde las más radicales: “...no ha habido nada, ni organizado por el Ayuntamiento, ni asociaciones, nada”¹⁹ o “...pero hay problemas en el polígono... está...deteriorado. Y no va a mejorar...no ha habido intervenciones en este sentido.”²⁰, a los que admiten que se ha hecho algo pero muy poco, y no es suficiente.

¹⁷ Entrevista I3ED

¹⁸ Entrevista I4ED

¹⁹ Entrevista I6ED

²⁰ Entrevista I8ED

6.3.2 Los Majuelos, un lugar para trabajar

La imagen dibujada por las descripciones de los empleados es más variopinta y compleja. Muchos discursos son contradictorios y, en general, el juicio sobre el lugar no es tan neto y negativo. Si bien la impresión de deterioro se capta con facilidad en las palabras de los trabajadores, los matices de la valoración son marcados, sobre todo, por la posición de la empresa en el Polígono y por las necesidades personales.

No parece que los empleados hagan lo que se puede imaginar como vida de polígono. La mayoría de los entrevistados no viven en los alrededores, no salen de la empresa sino para desayunar o almorzar, y llegan y se van del trabajo en coche. Es decir, que el empleado llega por la mañana (o por la tarde, según su horario), entra en la empresa, sale a almorzar, y se va. Los contactos con el Polígono son mínimos y se limitan casi siempre a esta rutina.

El discurso de los empleados refleja a veces el discurso empresarial sobre las ventajas para la empresa. Otras veces se concentra en la dimensión más personal de los problemas que la ubicación del puesto de trabajo conlleva a diario.

El carácter céntrico del Polígono y el fácil acceso, por ejemplo, los encontramos también en el discurso de los trabajadores, pero en este caso se mezclan las ventajas que representan para la empresa con la facilidad para llegar todos los días a trabajar.

Casi todos nos hablan de aparcamiento. Es una confirmación más de que la regla es ir a trabajar en coche. A veces, el aparcar es evocado como un problema pero otras veces, al contrario, se destaca la comodidad de encontrar sitio para el coche y poder aparcar hasta delante de la misma empresa.

“Hombre, ventajas es que más o menos está bien comunicado. El que viene de fuera puede acceder fácilmente. Pero la desventaja es que no se encuentra donde aparcar”²¹

“La verdad es que es bastante cómodo. Sobre todo a la hora de llegar e encontrar aparcamiento, justo en tu puesto de trabajo, para cargas y descargas, el acceso para los container de papel. El acceso la verdad que es bastante cómodo.”²²

La descripción del Polígono de los empleados comparte, en general, la sensación de abandono expresada claramente por los empresarios/directores. Aunque se registren

²¹ Entrevista I8E1

²² Entrevista I9E1

algunas críticas al deterioro de las infraestructuras, en el caso de los trabajadores el discurso se centra mayormente en el tema de la inseguridad creciente.

“Poca seguridad. Hay muchos robos últimamente. No ha habido ninguna medida para solucionarlo. Sabemos que hay algunos policías secretas en la general... pero en estos callejones, si dejas un coche mínimamente abierto, a los dos minutos te acaban robando. Y vemos a gente sospechosa.”²³

La dimensión más social del Polígono, la descripción de los lugares comunitarios o aunque sólo sea de los lugares de encuentro de los empleados es bastante escasa. Los entrevistados no tienen mucho que comentar sobre sitios del polígono que existen fuera de su propio puesto de trabajo. El tiempo fuera de la empresa se limita al desayuno o al almuerzo en las cafeterías y restaurantes de la Avenida El Paso. En este caso, también hay discrepancia de opiniones que dependen de la localización de la empresa. Los que trabajan cerca del área comercial de la Avenida se sienten bastante satisfechos con los momentos de descanso y la oferta de restauración. No es así para los que trabajan más alejados de los bares.

“Para desayunar el problema que hay es que sólo hay en la avenida, por ejemplo aquí, las empresas que estamos aquí en estas calles no tenemos un sitio cerca, tenemos que ir a la avenida... Eso sí que es verdad que está todo centrado en la avenida, el resto está un poco olvidado. Menos el otro bar que está aquí es la trasera, el resto nada. El centro es la avenida, lo demás está como separado, muévete a la avenida si quieres algo.”²⁴

“...no hay nada alrededor o sea que, vas a salir a tomarte un café y...tienes que recorrer un montón...tienes que coger el coche prácticamente para encontrar un sitio para ir a desayunar. Y luego no tiene servicios así...cercanos, siempre tienes que coger el coche para cualquier cosa. Generalmente voy a desayunar con los compañeros de trabajo...”²⁵

Finalmente, en la descripción del Polígono, hemos decidido destacar una entrevista particular, ya que se trata del único entre las personas entrevistada que trabaja y vive en el lugar. Su contribución, además de proporcionar la mirada de un empleado-vecino de

²³ Entrevista I7E1

²⁴ Entrevista I7E1

²⁵ Entrevista I8E1

la zona, ha sido muy útil gracias a sus digresiones históricas sobre la formación del Polígono Industrial de Los Majuelos. La intención es colmar parcialmente y por boca de un entrevistado la falta de un análisis histórico del desarrollo del Polígono, un análisis que hemos omitido por obvias razones de espacio. Por lo tanto, aprovechando esta ocasión, nos tomamos la libertad para citar un fragmento bastante largo de esta entrevista:

“El polígono industrial...tengo la suerte de haberlo vivido desde que estaban los comienzos, por una razón, porque también vivo aquí. Que iba a contártelo ahora. Vivo aquí, vivo a escasos 40 metros. De las urbanizaciones aquí arriba, de las primeras que se hicieron. No te puedo concretar fechas exactamente pero si recuerdo que era esto un área abandonada, en principio...cuando con los primeros intentos se intentaron llevar a cabo construcciones: unas con éxito y otras sin éxito. Empezaron con las más cercanas a las vías de comunicación, fundamentalmente el desarrollo del polígono está motivado por la ubicación, la ubicación es fundamental y todo lo más importante...son las zonas de comunicación. Y también claro, también el tamaño es importante: yo considero que el polígono está fundamentado en varios factores. No sólo en uno sino en muchos ¿no? No me he detenido en manera precisa en esta temática pero se puede decir que sí, a rasgos generales sí he visto un poco como...como ha ido creciendo la situación. Como área residencial es un poquito... ¿como decir? marginal, en cuanto la situación que se presenta aquí: había una zona previa que era la zona de Las Chumberas, la zona de las Chumberas la cual se hizo como zona residencial para gente con bajos recursos económicos porque son casas de protección oficial, lo cual significa que es un área urbana de bajo coste, no eran áreas urbanas que tenían una valorización. La revalorización se ha producido mucho después. Así lo que vas viendo es que: a la par que crecía el polígono, aquellas áreas que estaban fuera de los límites del polígono industrial se aprovechaban para...entonces en estas zonas donde no había...estamos hablando de otro tema pero...o sea aquellas zonas de límite, la avenida El Paso en un límite de zona industrial con zona residencial. Estas zonas que estaban vacías empezaron a ser construidas paulatinamente, en toda la avenida, desde este extremo hacia acá, es decir han empezado a construir desde la parte más lejana y ha ido llegando curiosamente hasta la zona de aquí de la entrada de la vía de comunicación, a la par que se fueron desarrollando. Probablemente había mejor acceso antes por la vía que por aquí. ...Estos edificios, todos lo que es de la... estos de la calle son más recientes que el resto del los que están por detrás, por allá. Entonces estas áreas se van rellenando y se continúa, a ver estamos en crisis, pues no se construye tanto y están paralizados. Pero en primera línea de calle y hacia arriba... se sigue construyendo ¿no? Con edificios... que están prácticamente... controlados por promotoras determinadas

¿no? Es como un contrato de más promotoras, se sabía con tiempo lo que iba a pasar, es que estudié geografía, geografía e historia...”²⁶

Resumiendo, la imagen en las descripciones de los trabajadores es variada y menos uniforme de la que hemos reconstruido a partir de las palabras de los empresarios/directores. Paradójicamente, lo que expresan los relatos de los empleados es la escasez de relaciones con el lugar. Lo más importante es aparcar rápidamente, tener en la cercanía un bar para comer y sentirse seguros. Cuando hemos introducido en las conversaciones la posibilidad de servicios comunitarios “de polígono”, como guarderías, salas de reuniones, centros de formación, salas de recreo, los entrevistados han mostrado escaso interés o, a veces, una sensación de imposibilidad, como si habláramos de algo de otro país, de otro mundo, distinto del suyo. En substancia, se viene al Polígono a trabajar y hay muy poco que compartir entre el lugar de trabajo y la vida fuera de la empresa: un café o un almuerzo, al máximo, si hay bares cercanos.

6.3.3 La escasez de la colaboración en el Polígono de Los Majuelos

Para investigar el Polígono en su conjunto teníamos que contestar a la pregunta que se había quedado abierta estudiando los modelos de asentamiento industrial: existen relaciones entre empresas de nuestro lugar de estudio. La presencia de una red de colaboración entre empresas o, por lo menos, de contactos productivos (la cadena de producción de una mercancía) o comerciales es esencial para hablar de una dimensión colectiva que vaya más allá de la cercanía geográfica. Al mismo tiempo, se ha querido investigar entre los empleados la existencia de cualquier tipo de relación con otros trabajadores del Polígono, desde la amistad a la solidaridad. Los resultados de esta doble investigación han sido notables, ya que todos los entrevistados expresan casi absoluta ausencia de relación con el “vecindario”, tanto entre empresarios como entre empleados.

Elaborar una definición de “relaciones entre empresas del polígono” en los discursos de los empresarios/directores ha sido una tarea bastante complicada. Algunos han tenido dificultad para entender la formulación de la pregunta, mientras otros se han limitado a

²⁶ Entrevista I6E1

contestar, inicialmente, con un monosílabo. En realidad, el concepto que se ha formado durante las conversaciones es bastante amplio. Si bien hay varios empresarios/directores que afirman que no existe ningún tipo de relación con otras firmas del Polígono, algunos, sobre todo los dueños y gerentes de empresas distribuidoras, nos hablan de las relaciones comerciales, de ventas de productos a empresas cercanas. Sin embargo la relación comercial con otras empresas, no parece un elemento esencial: lo que incide en la elección de comprar a una firma “vecina” es justo la cercanía y el tipo de producto que se ofrece.

“¿A que te refieres con relaciones? Sí hay relaciones comerciales, con casi todas, con la mayoría vamos. Aquí los de delante son clientes nuestros, los de arriba son clientes nuestros, nosotros a la vez somos clientes de ellos sabes, y esta es la relación. La mayoría son clientes nuestros, y nosotros de algunos, las que podemos, por ejemplo aquí en frente hay un taller de camiones...Sobre todos son ellos clientes nuestros, nosotros, como empresa menos... De todas formas lo que es la venta en el polígono...nos compran todos pero lo que realmente pueden utilizar para ellos, sabes, no son nuestros mejores compradores, vamos. Vienen aquí si necesitan unas cosas sobre todo las herramientas, les vendemos muchas herramientas pero no es una cosa que digas tú...que haya una relación comercial, de hecho los vendedores nuestros no visitan a nadie dentro del polígono. No los visitan. Igual que puedo ir yo a comprar a otras empresas aquí cerca, ellos vienen aquí²⁷

No hay nada más que un intercambio comercial, dictado por la necesidad y cercanía.

El discurso se complica si hablamos de colaboración. El concepto de colaboración que hemos podido reconstruir a través de los discursos de los empresarios/directores del polígono se basa en dos ideas complementarias:

- a) La colaboración como estrategia empresarial. Se basa en un acuerdo entre varias empresas vecinas con el objetivo de crear ventajas económicas generalizadas para todas. Es una colaboración no necesariamente estructurada, que se puede basar en la amistad entre empresarios o en relaciones comerciales duraderas. Este tipo de colaboración se expresa en varias acciones como pueden ser una campaña publicitaria colectiva, en precios privilegiados o descuentos para empresas vecinas o empleados del Polígono. Las experiencias de este tipo de

²⁷ Entrevista I5E1

relación no faltan, pero en su mayoría se han demostrado problemáticas y de difícil realización :

“¿Colaboración con empresas de aquí? En su momento hicimos una campaña que rebajábamos 10 euros, repartíamos unos cupones para que los demás lo hicieran, por los menos para que los mismos empleados de la zona se compraran aquí un producto y otros en otras empresa, pero no colaboró ninguna. Nosotros repartimos y en algunas compras si vino gente pero nadie secundó la opción. Hicimos un bono como...Compra en Los Majuelos, “entre vecinos” digamos, los repartimos a la gente de aquí para que...por lo menos las compras de reyes que fueran a comprar los productos de aquí con mejor precio que fuera. Y por lo menos ir conociendo a nuestras tiendas y publicitando, pero no tuvo éxito.”²⁸

- b) Colaboración de gestión o política. Está orientada a la resolución de problemas comunes que se deben al lugar, a las infraestructuras, a servicios o a situaciones específicas que involucran varias firmas. La resolución de problemas pasa a veces por la presión política que los empresarios pueden ejercer sobre la administración pública. Requiere un nivel de organización más estructurado, siendo la asociación empresarial la forma de unión más experimentada y tradicional. Ya hemos visto que no hay asociaciones empresariales *de* polígono pero que si existen dos sedes de asociaciones empresariales relevantes *en el* polígono (ASECU y FEMETE), aunque su presencia es reciente. Probablemente por su novedad en el lugar, los empresarios contactados casi nunca las mencionan y, si lo hacen, no las conocen directamente. Como se decía con anterioridad es a través de la asociación ASECU, como algunos empresarios se han movilizad para solucionar el problema común del aparcamiento. Sin embargo, este episodio ha sido un caso aislado, ya que la falta de colaboración de gestión o política está tan ausente que a veces emerge en los discursos de los empresarios-directores como un problema, cuando por ejemplo la gestión de un espacio colectivo resulta imposible:

“Por no haber no hay ni siquiera...esto es, digamos esta manzana es un...lo llaman un... Edificio Multiusos y ni siquiera tenemos una comunidad de...Aunque yo estoy menos afectado porque no tengo

²⁸ Entrevista I4ED

nada común, doy directamente a la calle, pero imagínate todas estas naves industriales que están ahí dentro en el túnel, ellos son los más que tendrían que tener homogeneidad y asociarse para un limpieza o algo y no hay comunidad.”²⁹

Tanto la colaboración como estrategia empresarial como la colaboración para la gestión son escasas. Las razones de esta situación se deben buscar en la variedad de los sectores presentes en el Polígono y en la cultura empresarial dominante, que ha hecho que cualquier experimento colaborativo fracasara o tuviera escaso seguimiento. Por otro lado, hay que reconocer que la apertura de las sedes de las dos asociaciones empresariales puede impulsar las relaciones entre empresas. No son asociaciones “de polígono”, pero poseen las infraestructuras y recursos necesarios para atraer varios empresarios y asocian diferentes sectores presentes en Los Majuelos. Aún así, se trataría tal vez de las clásicas asociaciones sectoriales ya que el camino para crear una colectividad empresarial más o menos formal, que se base en el lugar, parece bastante largo. Además, la idea de estructuras de gestión o de servicios del Polígono de Los Majuelos no parece ser muy atractiva y suscita escaso interés entre los empresarios-directores.

El tema de las relaciones fuera de la empresa pero dentro del Polígono ha sido tratado también en las entrevistas con los empleados y, si es posible, ha sido todavía más difícil encontrar una red relaciones entre los trabajadores. Muchos de ellos se han limitado a señalar las relaciones económicas de la empresa, casi asumiendo el punto de vista empresarial. Por lo demás, se menciona el hecho de ir a comprar en el Polígono y de relaciones personales de amistad. En este caso, también emerge como lugar vivido exclusivamente para trabajar, confirmando las impresiones ya citadas. Se repiten las expresiones del tipo “de aquí salgo poco”³⁰, que subrayan como, entre los trabajadores, la dimensión pública y colectiva del Polígono está casi completamente ausente.

Tenemos que considerar que no existen sedes sindicales o lugares gestionados por los sindicatos y esta ausencia influye de manera clara en las pocas solidaridades horizontales entre empleados. De hecho, los mismos empleados sindicalizados no parecen vivir el Polígono fuera de las paredes de su empresa. Demuestran más sensibilidad, esto sí, con los conflictos laborales visibles que tienen lugar en el

²⁹ Entrevista I6 ED

³⁰ Entrevista I3E1

Polígono³¹. Pero la solidaridad no va más allá del interés superficial y, en ningún caso dan noticias de acciones colectivas o conflictos que hayan tenido lugar y que uniesen a trabajadores de varias firmas. Los que pertenecen a los mismos sindicatos obviamente se conocen, pero no mencionan objetivos o luchas comunes sino las diferencias que hay entre situaciones particulares debido a la filosofía de cada empresa.

6.4 Instituciones e Infraestructuras de innovación

En el análisis del Polígono tenemos que citar la presencia de dos instituciones que tienen una relevancia doble en la óptica de esta Tesis. En primer lugar, son centros gestionados por dos asociaciones empresariales (ASECU y FEMETE) y eso encaja, como ya hemos visto, en unas de las líneas de interpretación de este capítulo: la colaboración empresarial. En segundo lugar, porque los dos se orientan hacia la innovación y formación, temas que serán tratados más a fondo en los próximos capítulos. Colaboración empresarial, innovación y formación se interconectan en las dos estructuras: el Centro de Cooperación e Innovación Empresarial y el Centro Integrado para la Investigación, Innovación y Formación de la Industria en Canarias.

Los dos centros se inauguraron durante el desarrollo de la investigación empírica; han sido visitados y se ha realizado una entrevista a los gestores de cada uno de ellos. Considerando la escasez de la colaboración entre empresarios, que hemos presentado en el párrafo anterior, se debe subrayar la absoluta novedad de estas dos estructuras, aunque es cierto que ninguna de ellas es específica “de polígono”, ya que más bien son sedes de asociaciones empresariales sectoriales (municipales e insulares) Todas las actividades y servicios que organizan no están dirigidas al polígono en sí, sino a empresas determinadas que también están en Los Majuelos. Sin embargo, encontrándose físicamente en el Polígono tal vez puedan, en el futuro, ejercer una influencia sobre la poco colaborativa cultura empresarial del lugar.

El Centro de Cooperación e Innovación Empresarial es gestionado por ASECU. Esta asociación empresarial, que inicialmente nace en La Cuesta, actualmente acoge la zona de La Cuesta, Taco, Finca España y Los Majuelos. Las empresas asociadas (unas 490) son comerciales y de servicios. Para las empresas comerciales, ASECU ha creado una marca, la Zona Comercial Abierta. Las actividades y los servicios que desarrollan son

³¹ Entrevista I2E1

los típicos de una asociación empresarial, desde asesoramiento contable a campañas publicitarias comunes, desde gestión de subvenciones a cursos de formación. La asociación es también un “facilitador” de la relación con el Ayuntamiento y agrega y defiende los intereses de los asociados en las mesas y foros de comercio.

El Centro de momento alberga exclusivamente la asociación pero están previstos también “cluster de innovación, de transporte y de nuevas tecnologías”³². Las infraestructuras y las herramientas son nuevísimos: el centro tiene aulas de teoría, aulas de informática, cobertura WIFI y un aula magna con un aforo de 130 personas. Es muy interesante notar el contraste entre una infraestructura tecnológica tan avanzada y la baja cultura asociativa de las empresas de Los Majuelos. La Gerente de ASECU nos intenta explicar la situación:

“Vamos la estructura está...y además tienen las herramientas, lo que pasa es que no las utilizan...Es el desconocimiento, como digo yo...Yo voy a hablar por las empresas y digo: “Señores es que aquí tenemos un salón de actos donde usted puede presentar su empresa...y es gratuito...” totalmente gratuito, es un servicio gratuito... Es que es muy difícil, nosotros lo definimos como estrechamiento de lazos entre asociados y un poco... claro es que se pueden favorecer todos... Desde la asociación se potencia, pero realmente no se lleva muy bien a cabo por las empresas. No está muy bien visto por las empresas. El por qué tengo que ofrecer un descuento. Porque también se lo podría ofrecer a cualquier cliente, pero claro ahí entra una sinergia de cooperación entre empresas. Realmente sí se nota el apoyo a la hora de hacer actividades de dinamización, sí se vuelcan mucho las empresas a colaborar. Pero son actividades en las que ellos vayan a tener beneficios. Siempre están buscando un beneficio propio.”³³

Cuando la entrevistada habla de actividades de dinamización está hablando en concreto de una iniciativa que se ha organizado en Los Majuelos en el mes de marzo de 2012 que ya había sido mencionada en una entrevista de un empresario³⁴. Se trata de “Los Majuelos de calle”, donde las empresas montaron stands en la avenida principal y se organizaron actividades y actuaciones recreativas. El evento tenía el objetivo de acercar las empresas del Polígono y, claramente, de captar nuevos clientes y tuvo bastante éxito.

³² Entrevista ASECU

³³ *Ibidem*

³⁴ Entrevista I4ED

El Centro Integrado para la Investigación, Innovación y Formación de la Industria en Canarias se ha creado al principio de 2012 y ha recibido el apoyo financiero del Ministerio de Industria, Energía y Turismo, del Gobierno de Canarias y de Banca Cívica. Es una nave industrial de 1400 metros cuadrados, completamente reformada, y su función principal es la formación (subvencionada) en el sector del metal y de las nuevas tecnologías, para los empleados y desempleados. También cuenta con talleres de innovación y servicios de asesoramiento a las empresas. Nuestra visita al centro nos ha revelado la presencia de estructuras y herramientas realmente avanzadas. Luego, la entrevista con la Directora Técnica nos ha ilustrado la amplia oferta formativa del centro. De momento, no se puede evaluar el impacto concreto de la presencia de este centro de formación sobre el polígono de Los Majuelos pero claramente es un ejemplo más, y de cierta relevancia, de cultura asociativa.

6.5 Conclusiones

En la primera parte de este capítulo hemos enumerado tres modelos de asentamiento empresarial/productivo. El análisis de la investigación empírica del Polígono de Los Majuelos evidencia la imposibilidad de etiquetar nuestro caso de estudio en una de las categorías que hemos presentado: no es un distrito industrial, ni un área comercial de grandes superficies, ni un parque tecnológico.

Por lo tanto, a través de la sistematización de la información que hemos recopilado (tanto de fuentes secundarias como del trabajo de campo) intentaremos dar una definición que nos sirva de referencia en el análisis de las transformaciones del trabajo que se desarrollará en los siguientes capítulos.

En primer lugar, la investigación empírica confirma y completa el estudio de las fuentes secundarias. Claramente, el Polígono está situado en una posición central respecto al área metropolitana de Santa Cruz y La Laguna. Además, se ha destacado el fácil acceso y las buenas comunicaciones viales que resaltan las ventajas de su ubicación. El Polígono es multisectorial y no es posible identificar un sector dominante; es prevalentemente comercial. Las empresas son pequeñas en su gran mayoría aunque, a veces, ocupan naves industriales de grandes dimensiones.

Un ejemplo que sintetiza los resultados cruzados entre el estudio de la información secundaria y el trabajo de campo es el mapa que hemos propuesto, con el objetivo de agrupar zonas socio-económicas afines.

En segundo lugar, la interpretación del material empírico ha añadido aspectos relevantes para la definición.

- a. Elementos estructurales. Emerge la poca funcionalidad del Polígono. Las estructuras del lugar no son apropiadas al tipo de empresa presente. Esta característica se nota a primera vista: el contraste entre el aspecto industrial y la vocación comercial se explica solo parcialmente por la presencia de almacenes y empresas distribuidoras. La funcionalidad se ve empeorada por cierta confusión urbanística y por el general abandono y deterioro de las estructuras comunes del lugar. Finalmente, el acceso al polígono se realiza casi exclusivamente a través del transporte privado (coche), ya que los transportes públicos son escasos.
- b. Elementos relacionales. Los aspectos más significativos son la poca colaboración y las casi nulas relaciones entre sujetos de las diferentes empresas. Por un lado, la cooperación entre empresarios es prácticamente inexistente, aunque los nuevos centros de innovación/formación y la presencia de asociaciones empresariales reconocidas podría cambiar la situación en el futuro. Por otra parte, los empleados viven el lugar exclusivamente para trabajar, raramente salen de los centros de trabajo y casi nunca conectan o solidarizan con compañeros de otras empresas.

La dimensión colectiva reducida a los mínimos términos, una cierta casualidad en la ubicación de las empresas y, sobre todo, la diferencia entre empresas, son factores de fragmentación que no han facilitado la definición del Polígono. Hasta hemos llegado a preguntarnos si en realidad este polígono existe sólo en la señalética vial o en la categorización del suelo.

En realidad, todos los aspectos analizados expresan elementos comunes sutiles pero relevantes en la óptica de esta Tesis. Algunas problemáticas, que emergen en los discursos de los entrevistados, son compartidas por varios empresarios, así como hay ideas comunes entre los empleados. La posición céntrica, la dimensión de las empresas, los problemas estructurales, la ausencia de lugares comunes y de relaciones entre los

sujetos fuera de la empresa y también las mismas diferencias entre empresas, son todas características que nos ayudan a definir nuestro lugar de estudio.

El Polígono de Los Majuelos es un *polígono metropolitano (administrativo)*: mixto-comercial, formado por pequeñas empresas, con infraestructuras deterioradas y relaciones de colaboración (entre empresas, entre trabajadores de distintas empresas y entre el Polígono y las diversas administraciones) muy escasas. La dimensión colectiva muy difuminada y la variedad de las empresas no permiten establecer relaciones fuertes entre la dimensión económico-productiva y la social-territorial. Sin embargo, es posible definir el lugar con las características que hemos presentado. Es una base suficientemente sólida para adentrarnos en las transformaciones del trabajo empleo en nuestro caso de estudio.

Capítulo 7

Las transformaciones de la empresa en el Polígono Industrial de Los Majuelos

En el primer capítulo de esta tesis se han enmarcado las transformaciones del trabajo/empleo en un proceso más amplio de reestructuración del capitalismo. Las transformaciones del trabajo y, en general, de la relación salarial, se han leído en relación constante con la reestructuración sistémica que ha definido el tránsito del capitalismo keynesiano/fordista al capitalismo flexible de carácter neoliberal. Se trata de un proceso para nada lineal, que ha durado tres décadas y que se encuentra en pleno desarrollo.

Si queremos estudiar como cambia el trabajo en nuestro lugar de estudio, tenemos que empezar investigando el impacto de los cambios del sistema productivo en el caso del Polígono de Los Majuelos. Estamos hablando de una tarea tan compleja cuanto necesaria, ya que debemos conectar un análisis de macro procesos con el nivel más bajo, la unidad productiva, la empresa.

Tenemos, por un lado, el largo y accidentado camino hacia la flexibilidad del sistema económico y, por el otro, el Polígono que hemos descrito en los capítulos anteriores, con su pequeña empresa, comercial, poco colaborativa etc. etc. La síntesis de estos dos elementos se expresa en el concepto de *empresa flexible*: a través de esta herramienta analítica pretendemos interpretar las características del capitalismo flexible en Los Majuelos. Como siempre, se trata de un concepto selectivo, en el sentido de que se concentra en los elementos que nos interesan de las transformaciones a nivel macro.

En la fase inicial del trabajo de campo no sabíamos si el concepto de empresa flexible se podía aplicar en el Polígono de los Majuelos. Desde el primer momento, nos hemos dado cuenta de la general dificultad para comprender el lugar de estudio a partir de los elementos propios del capitalismo flexible. En el capítulo anterior, por ejemplo, hemos visto que no podemos hablar ni de especialización flexible ni de distrito industrial en nuestro caso. Pero, al mismo tiempo, casi todos los entrevistados han mostrado mucho interés por el concepto de flexibilidad. Entonces, la pregunta a la que vamos a intentar contestar en este capítulo es: “¿Las empresas del Polígono Industrial de Los Majuelos son flexibles? ¿En qué sentido?”.

No obstante, la investigación no se limita a registrar las características de las empresas. No es éste el único objetivo. Como se ha intentado explicar, no olvidamos la carga ideológica de la etiqueta de la flexibilidad, no olvidamos su intrínseca ambigüedad. Así que desde el mismo momento en el que se buscaban indicios de flexibilidad empresarial se ha querido reconstruir el significado de la flexibilidad *con (a través de)* los sujetos

entrevistados. Todo esto con la finalidad de presentar un modelo de empresa (¿flexible?) propio del Polígono, a partir de la idea o la percepción que los sujetos tienen de este modelo. Como siempre, mantenemos separados los puntos de vistas de empresarios/directores y de empleados.

Con estos objetivos claros, hemos seguido dos caminos, ambos desarrollados en las entrevistas a los sujetos:

- a) Las características de las empresas. Se basa en los relatos de los entrevistados sobre la organización de la propia empresa: la organización empresarial, el proceso de trabajo, las relaciones laborales, la subcontratación, la reestructuración empresarial. En otras palabras, se ha pedido a empresarios y trabajadores una descripción del funcionamiento de la empresa, con el fin de tener elementos reales de la estructura de la unidad económica en Los Majuelos. De la misma manera y considerando que, en este caso, nos hubiera venido bien cuantificar algunos elementos, también hemos usado una breve ficha de datos a los entrevistados según los procedimientos y las intenciones que se explican en el capítulo sobre la metodología.
- b) La interpretación del discurso. Es la parte esencial del análisis de la empresa en el Polígono. El interés está focalizado en la idea de empresa flexible y su definición. La visión/percepción de la flexibilidad empresarial de los empresarios y de los empleados sobrepasa lo que se puede observar realmente en la empresa y da lugar a la construcción de un discurso alrededor de un concepto vago y multifacético. Son los mismos sujetos entrevistados los que definen la flexibilidad, son ellos los que reconocen (o no) si estamos investigando una empresa flexible y son ellos los que defienden o critican sus características particulares.

Siguiendo estos dos caminos hemos organizado la exposición de este capítulo. En la primera parte, se profundiza en el concepto teórico de empresa flexible retomando autores ya citados en el marco teórico y explicitando las dimensiones que nos interesan y que reconstruiremos en las entrevistas. En la segunda, se presentan los elementos estructurales de las empresas; las características organizativas indicadas por las

descripciones de los entrevistados y por las fichas de datos. En la tercera, en cambio, se analiza la definición de empresa flexible que emerge de los discursos, en cada una de sus dimensiones. La última parte, que coincide con las conclusiones, es donde se elabora el modelo de empresa (flexible) en el Polígono de Los Majuelos. Con ello, ya hemos empezado la interpretación directa de las transformaciones continuas del trabajo/empleo en nuestro caso de estudio.

7.1 La empresa flexible

La idea de empresa flexible no es nueva, como ya hemos subrayado en el marco teórico; se introduce a partir de la crisis de los 70. Desde entonces, la reestructuración de las empresas ha seguido caminos diferentes para alcanzar el objetivo formal declarado común de la flexibilidad: dotar a las organizaciones productivas de la adaptabilidad necesaria a las incertidumbres del mercado y a sus condiciones imprevisibles y muy poco estandarizadas.

En realidad, la transformación del sistema productivo y de su unidad mínima (la empresa) sigue una lógica más sofisticada y no se puede explicar por este simple razonamiento que trata “el mercado” como una entidad absoluta, a-histórica e impersonal. Entre otros, Miguélez¹ elabora una crítica al determinismo del silogismo: mercados inciertos-empresa flexible.

Sin embargo, hemos querido empezar por la definición de la flexibilidad más en boga en los años 80, de corte neoliberal, para establecer un comienzo, un punto de partida. Porque si es verdad que el concepto de la flexibilidad empresarial ya es mayor de edad, también es verdad que es una idea multiforme que se ha desarrollado a lo largo de 30 años; su concreción, su manifestación en la realidad ha dado lugar a experimentos múltiples en el espacio y en el tiempo. No obstante haya desaparecido silenciosamente del debate académico (no de las reformas del derecho del trabajo, como vimos en el capítulo 3) los muchos significados que en estos 30 años ha adquirido la etiqueta de empresa flexible la devuelven a la actualidad. Así como muy actual es la duda teórica: o la empresa flexible ha sido un concepto talmente cargado de ideología que nunca ha sido útil para explicar la realidad y se ajustaba (se ajusta) más bien a los programas

¹ Véase Miguélez Lobo, F. (2004), “La flexibilidad laboral”, *Trabajo: Revista andaluza de relaciones laborales* n 13.

políticos neoliberales o, más de treinta años después, todavía no se han definido bien los confines de este concepto y no se han buscado suficientes ejemplos reales de la variabilidad de la empresa flexible.

Esta misma cuestión ya se presenta en los primeros años 90 cuando Pollert, preguntándose si había llegado el momento de decir adiós a la flexibilidad², subraya los elementos políticos del concepto. Además de definirlo como amorfo, la autora critica su centralidad en el debate académico contemporáneo porque desviaría, de manera falaz, la atención y ocultaría procesos más importantes (la globalización y la financiarización entre otros). Compartimos algunas de las dudas de Pollert y sobre todo las conclusiones de Hyman, que propone no abandonar el concepto *tout court* sino insertarlo en un telón de fondo de ruptura histórica y no considerarlo como una simple superación de las rigideces, sino como la capacidad general de responder al cambio de las instituciones del capitalismo, manteniendo su carácter multidimensional y su importancia dinámica³.

Este planteamiento lleva a la aceptación del concepto de empresa flexible, condicionando por los factores citados: la visión más general de un nuevo capitalismo (que hemos llamado hasta ahora, flexible) y el significado de flexibilidad en el sentido más general de posibilidad de reconfiguración empresarial, de transformación. Así se explica también la fuerte relación teórica y empírica entre la transformación en las empresas (flexibilización) y las transformaciones en el trabajo.

La primera aparición de la empresa flexible revela innovaciones fundamentales que se definen en el contraste con el modelo fordista de gran empresa y de la producción en masa. En una fase inicial, la transformación del modelo empresarial se basa en la superación de las estrategias típicas de producción masiva, las que se etiquetarán como rigideces. Al mismo tiempo, incorpora algunas nuevas ideas que llegan desde el lejano oriente (Japón) y que parecen funcionar. Entonces, las primeras experimentaciones y también sus elaboraciones teóricas cuestionan tanto el principio de organización jerárquica como la centralización de los servicios. La respuesta: desverticalización y fragmentación (que se transformará rápidamente en externalización). La innovación tecnológica se orienta hacia la aplicación de los principios del toyotismo: just in time,

² Pollert, A. (Coord.) (1991), *¿Adiós a la flexibilidad?*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

³ Hyman, R. (1991), "¿Plus ça change? La teoría de la producción y la producción de la teoría" en: Pollert, A. (Coord.) (1991), *¿Adiós a la flexibilidad?*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

calidad total, mejora continua. Inicialmente limitadas a la producción industrial, estas innovaciones se trasladan paulatinamente hacia un creciente sector servicios.

La importante obra de Piore y Sabel (1984)⁴ que hemos citado en el marco teórico de esta Tesis, introduce el concepto de especialización flexible, ligado a la pequeña empresa y al distrito industrial. La ventaja de esta nueva organización empresarial sería la adaptabilidad y la innovación continua, debida a las relaciones fluidas y colaborativas entre empresas.

Una de las contribuciones más destacadas sobre la flexibilidad y, en este caso, sobre la empresa flexible es la de Manuel Castells⁵. En realidad este autor enmarca el nuevo sujeto, la *empresa red*, en la economía informacional global. Para una breve explicación y crítica del concepto de empresa red reenviamos al capítulo 1 de esta tesis.

También Richard Sennett reconoce en las redes flexibles “la piedra angular de las modernas prácticas de dirección de empresa”⁶ por su capacidad de innovar y de cambiar rápidamente y radicalmente:

“En la red la unión entre nódulos es más flexible; se puede separar una parte –en teoría, al menos- sin destruir a las demás. El sistema es fragmentario y en ello reside la oportunidad de intervenir. Su misma incoherencia invita a revisarlo.”⁷

Además de la capacidad de crear innovación y de generar configuraciones empresariales diferentes, nos interesa subrayar otras dimensiones de la nueva empresa flexible (red). El mismo Castells presenta una gama de posibilidades para la empresa flexible (red), varias estrategias para la organización del trabajo, que en realidad se pueden considerar como la materialización más directa y evidente de las teorías de la empresa flexible:

- 1) Una reducción del tamaño de la firma, compensada por la importación de zonas de bajo coste.
- 2) Una subcontratación de parte del trabajo.

⁴Piore, M. y Sabel, C. (1984), *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*. New York Basic Books.

⁵ Castells, M. (1996), *La era de la información: economía, sociedad, cultura*, Madrid, Alianza.

⁶ Sennett, R. (2000), *La corrosión del carácter*, Barcelona, Anagrama.

⁷ *Ibidem*, p. 49

- 3) La utilización de trabajo temporal.
- 4) La automatización de las tareas y funciones demasiado caras en el mercado de trabajo.
- 5) La aceptación, por parte de su mano de obra de condiciones de trabajo más severas como condición necesaria para mantenimiento del puesto.⁸

Cuando hablamos de empresa flexible no debemos, por lo tanto, limitarnos a presentar un cambio organizativo, geométrico, de las firmas, sino investigar en qué se traduce realmente la aplicación de las estrategias de flexibilización y de la búsqueda de adaptabilidad.

La inicial idea de desverticalizar y de fraccionar la gran empresa fordista no conlleva sólo un cambio organizativo, sino también se traduce en una nueva gestión de la mano de obra, en una nueva y particular aplicación de la tecnología y en una nueva relación con las redes de proveedores y subcontratistas.

A nivel conceptual, Boltanski y Chiapello añaden un elemento muchas veces olvidado en las definiciones de empresa flexible. En su famoso análisis de los textos de gestión empresarial explican claramente la transformación de los valores y de las estrategias de organización de la empresa: el rechazo de la jerarquía y de la planificación como elementos negativos, que pertenecen al campo de la organización y se consideran ajenos al “mercado”⁹. Por otro lado, los dos autores analizan la fragmentación de la empresa y la externalización en un razonamiento clave para definir la empresa flexible:

“La externalización de un gran número de funciones, ya sea por medio de subcontratas o de la autonomización de determinados sectores de la grande empresa considerados como centros autónomos de producción de beneficios en competencia con el exterior, ha permitido, por su parte, sustituir el control de tipo jerárquico por un *control de tipo mercantil*”¹⁰

La contraposición organización jerárquica-mercado introduce un elemento en continuo desarrollo en la empresa flexible, desde su aparición hasta el presente: la progresiva mercantilización de la gestión de la fuerza de trabajo y de las relaciones intra-empresariales.

⁸ Castells, M. (1996), op. cit.

⁹ Boltansky, L., Chiapello, E. (2002), *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid, Akal

¹⁰ *Ibidem*, pag 130.

Esta visión global, necesariamente polisémica, de la empresa flexible tiene que ser leída como dinámica en el tiempo. La empresa flexible de los primeros años 80 no es idéntica a la empresa actual. Sin embargo, aún sin un estudio detallado de la evolución de la empresa flexible, hablamos de una general *aceptación* de las ideas guías de la empresa flexible y de sus principios generales

Por ejemplo, es posible encontrar una conexión entre la normalización de la empresa flexible y la tendencia actual a la mejora de la calidad (o excelencia), aunque solo sea en muchos casos retórica. El concepto de calidad, según varios modelos¹¹, se sustenta en la “mejora continua”, en la predisposición al cambio, a la transformación, a la reestructuración. Se puede intuir, por lo tanto, que la idea de la flexibilidad se haya instaurado en la cultura de la organización empresarial; la empresa tiene que ser flexible como condición necesaria para alcanzar la calidad. La aceptación tácita de la flexibilidad probablemente ha disminuido su recurrencia en los análisis académicos contemporáneos.

Hemos querido permanecer en los rasgos generales, proponiendo autores significativos, porque la definición de la empresa flexible tiene que ser por su naturaleza amplia y general. Está claro que si es verdad que hay flexibilidades de todo tipo¹² también podríamos afirmar que hay empresas flexibles de todo tipo. Los elementos de contraste con el fordismo (desverticalización y fragmentación) pueden ser válidos en muchos casos; los distritos industriales existen y, al margen de su idealización, han demostrado sus ventajas (y desventajas), muchas de las grandes empresas multinacionales se organizan siguiendo los principios de la empresa red y, en general, hemos asistido a una remercantilización de la gestión de la mano de obra; pero eso no es todo.

Hay otras empresas que han tenido que “flexibilizarse” y han elegido caminos particulares en la búsqueda de la supervivencia en el nuevo panorama. Teniendo en cuenta las propuestas interpretativas de los autores citados, es útil mantener tanto el significado original de la flexibilidad como capacidad de adaptarse a los cambios, como la consideración de las consecuencias directas que han tenido las distintas estrategias de flexibilización. Depurando este concepto del fetichismo del mercado que comentábamos en principio e insertándolo, con Hyman, en la transformación del capitalismo, nos

¹¹ Por ejemplo el EFQM

¹² Alonso, L.E. (2004), “La sociedad del trabajo: debates actuales. Materiales inestables para lanzar la discusión.” En *REIS* n.106/04, 204

concentramos en la capacidad de adaptarse a las circunstancias de la empresa flexible y a sus consecuencias en varios aspectos.

En esta óptica se insertan los procesos de reestructuración empresarial a través de la reorganización que se conoce como reingeniería (Reengineereng). Hammer y Champy¹³, los gurús de la reingeniería, analizan las fuerzas que guían la acción empresarial en un contexto nuevo, diferente de la producción en masa fordista. Son las 3 C: Cliente, Competencia y Cambio. La dimensión del cambio (la transformación) según los dos autores, se ha vuelto permanente, normal. Así que:

“Las compañías creadas para vivir de la producción en serie, la estabilidad y el crecimiento, no pueden adaptarse para tener éxito en un mundo en el cual los clientes, la competencia y el cambio exigen flexibilidad y rápidas reacciones.”¹⁴

Con el énfasis típico de los manuales de ciencias empresariales, definen la reingeniería como la “revisión fundamental y el rediseño radical de procesos para alcanzar mejoras espectaculares en medidas críticas y contemporáneas de rendimiento, tales como costes, calidad, servicio y rapidez”¹⁵. Es interesante notar como la reingeniería se desarrolla en el contexto de una “crisis que no va a desaparecer”¹⁶ y que se diferencia de los procesos de mejora continua de la calidad por su radicalidad, por su pretensión de empezar de cero. Por otro lado, si queremos profundizar en los efectos concretos de la reingeniería no podemos olvidarnos de Sennett¹⁷ que habla de sus resultados básicos: la reducción de los puestos de trabajo.

El carácter multifacético del concepto de empresa flexible junto con la carga ideológica que conlleva de suyo la categoría de la flexibilidad, aumenta la complejidad de la definición. Si luego lo queremos investigar empíricamente en realidades tan particulares como nuestro caso de estudio, las dificultades se hacen todavía más tangibles. La exposición de los autores citados nos ha orientado hacia una definición amplia de la empresa flexible que, por algunos rasgos, refleja aquella definición de manual (la capacidad de la empresa de adaptarse a las condiciones inestables de los

¹³ Hammer, M. y Champy, J. (1994), *Reingeniería de la empresa*, Barcelona, Parramón

¹⁴ *Ibidem*, p.35

¹⁵ *Ibidem*, p. 42

¹⁶ *Ibidem*

¹⁷ Sennett, R. (2000), op. cit. J. Rifkin, por su parte, con todas sus inconsistencias, anuncia el “fin del trabajo” como consecuencia de los “procesos de reingeniería”. Rifkin, J. (1996), *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*, Barcelona, Paidós.

mercados) insertándola en un proceso de cambio del capitalismo y reubicando el foco de la interpretación. Sin embargo, en la medida en que nos acercamos a nuestro caso de estudio, tenemos que tener presente algunas dimensiones del concepto de flexibilidad empresarial, dimensiones que nos facilitan la investigación de campo.

A nivel general, existen tres grandes grupos de innovaciones que definen la flexibilidad en la empresa. Sarriés Sanz en su trabajo recopilatorio¹⁸ identifica la flexibilidad funcional como reestructuración organizativa de la firma, la flexibilidad numérica como la habilidad de cambiar el tamaño de la fuerza de trabajo y la flexibilidad financiera que concierne a la capacidad económica para financiar el cambio. Harrison¹⁹ añade otra dimensión importante como la flexibilidad salarial aludiendo a la introducción de una mayor competencia entre trabajadores e, indirectamente, la flexibilización de las relaciones laborales.

En la óptica de esta investigación, es necesario profundizar en la flexibilidad en la gestión de la fuerza de trabajo, considerando la división teórica entre la flexibilidad interna y la flexibilidad externa. La primera, se refiere a la posibilidad del empresario de controlar libremente el proceso de trabajo y la mano de obra, la capacidad de “disponer libre y unilateralmente, y por lo tanto modificar a su voluntad, las condiciones de empleo y salario de la fuerza de trabajo en el interior de la empresa”²⁰. En cambio, la flexibilidad externa está relacionada con la opción de contratar y despedir sin (demasiadas) restricciones.

Además, con el objetivo de simplificar el análisis se propone la descomposición del concepto de empresa flexible en cuatro subdimensiones:

- a) La organización de la empresa: se refiere a la innovación organizativa en general, a las soluciones que se adoptan para aumentar la versatilidad de la firma, la desverticalización, la cadena de mando, el trabajo en grupo y las competencias de la mano de obra.

¹⁸ Sarriés Sanz, L. (1999), *Sociología industrial. Las relaciones industriales en la sociedad postmoderna*. Zaragoza, Mira Editores.

¹⁹ Harrison, B. (1997), *La empresa que viene. La evolución del poder empresarial en la era de la flexibilidad*, Barcelona, Paidós.

²⁰ Rodríguez Guerra, J (2006), *La transformación de la sociedad salarial y la centralidad del trabajo*, Madrid, Talasa, p.95

- b) La tecnología (automatización): la introducción de tecnología informática, mecánica, etc. que está suponiendo un cambio en el proceso de trabajo y, a veces, en la plantilla.
- c) La gestión de la mano de obra: las transformaciones en las prácticas de gestión de “recursos humanos” en el sentido de la flexibilidad interna y externa.
- d) La relación con los proveedores y la externalización de servicios. Relacionadas con la creación de las famosas redes flexibles referidas tanto a la estabilidad de los proveedores como a la posible fragmentación de la firma, a través de la externalización.

Armados con estas cuatro dimensiones, teniendo presente la idea genérica de empresa flexible, hemos entrado en los establecimientos y hemos hablado con los empresarios y los empleados. Los resultados se exponen en los siguientes apartados.

7.2 La empresa flexible en el Polígono Industrial de Los Majuelos

Nuestro propósito no es una investigación estadística (no es éste el planteamiento de la tesis), ni la aplicación o verificación de modelos de flexibilidad, ya que el análisis teórico nos ha llevado considerar la flexibilización en su sentido más amplio y en su variedad de soluciones. Queremos reflexionar sobre la organización de las empresas y sobre el impacto de las innovaciones en las transformaciones del trabajo. Nos basamos principalmente en las entrevistas a empresarios/directores y también a trabajadores. En las entrevistas se preguntaba, en general, sobre la organización de la empresa y sobre el desarrollo del proceso de trabajo. Además, ya que estamos hablando de elementos reales, de estructura y organización, nos tomamos la libertad de considerar también la información recogida en las fichas de datos.

Esquematisando, las empresas que hemos visitado en el Polígono, aún siendo diferentes entre ellas, comparten cuatro características: la reciente reestructuración de la plantilla (despidos), la relativa estabilidad del personal que ha sobrevivido a la reestructuración, la organización jerárquica, la limitada externalización de servicios. Si se exceptúa la reestructuración, son todos elementos que parecen contrarios a los principios de la empresa flexible. Vamos a analizar cada uno de ellos.

La relativa estabilidad del personal. Si nos acercáramos al Polígono de los Majuelos con un estudio de las formas contractuales predominantes, probablemente llegaríamos a la conclusión de que Los Majuelos representa un enclave de rigidez fordista en un mundo flexible, una suerte de isla feliz, una isla de la estabilidad. De la misma manera, podríamos argumentar que la persistencia de algunos rasgos fordistas es, en general, mayor de lo que se está dispuesto a aceptar. Sin embargo, como veremos, la realidad es otra.

Sin duda, hay que admitir que los contratos basura y otras formas de precariedad institucionalizada (ETT, falsos-autónomos, falsos-becarios, falsas-prácticas etc.) no son la norma, aunque tenemos que registrar una diferencia entre las dos empresas más grandes y las otras pequeñas. Por ejemplo, en el caso de las dos empresas con más de 150 empleados, el porcentaje de contratos temporales no se puede subestimar, siendo el 15%-20% de la plantilla²¹.

En las empresas más pequeñas nos encontramos con una situación distinta, donde el uso de la contratación basura es realmente escaso: los empresarios declaran tener una plantilla estable, y los trabajadores entrevistados confirman esta afirmación. De hecho, no ha sido fácil poder hablar con alguien que no tuviese un contrato indefinido. Sin embargo, también en la micro empresa de nuestro lugar de estudio podemos encontrar la presencia de “colaboradores externos” o de alguien “que diariamente nos hecha una mano”²², sin explicar la situación “legal” en las que se encuentran.

La relativa estabilidad contractual depende de muchas razones que cada empresario explica hablando de la flexibilidad. Las causas que motivan la elección de una plantilla estable por parte del empresario son variadas y van de las características de la empresa, a su “filosofía”, a razones legales o de conveniencia económica. Si la empresa es pequeña y sus procesos de trabajo muy específicos, la fidelidad del empleado es una

²¹ Entrevista I2ED, Entrevistas I1

²² Entrevista I4ED

ventaja. Hablamos de firmas casi-familiares en las que el dueño está trabajando al lado de los empleados, que tienen que conocer sus ideas y sus principios.

Por otro lado, empresas pequeñas que invierten en formación no pueden permitirse que el trabajador formado se vaya.

“Y aquí también la formación... Es un tema... te digo...gastamos 6000 euro al año...por cabeza, por la formación de los empleados... ¿y luego qué? Es que no hay normativa que protege a la empresa. Tú le das formación, en la empresa, gastas dinero y luego se van... Hemos visto a un par de ellos, que se han ido de aquí y han montado una empresa aquí al lado. Del mismo sector me entiendes, y son competencia nuestra ahora.”²³

Otras veces la estabilidad de la plantilla es vista como una limitación, una imposición del derecho laboral, que no es lo suficientemente flexible.

“Nuestra empresa trabaja de cara al público. Es imprevisible su éxito o su fracaso, dependerá del público que entre o salga de la tienda. Entonces nosotros tenemos que tener siempre... tenemos que cubrir siempre el peor de los escenarios en cuanto a necesidad de personal. Yo no puedo disponer del personal un día o un día y medio, o dos días. Yo tengo que contratar mínimo un mes o dos meses o tres meses, tenga o no tenga público. Para lo bueno y para lo malo. Ahora mismo, época de rebajas, si yo tuviera una mayor flexibilidad de personal, contrataría más personal para cubrir mis puntas de visitas de clientes. Pero como no la tengo...no lo contrato. Me quedo con lo que tengo. Cuando vengan las vacas flacas, carnavales, Semana Santa etcétera, tampoco puedo prescindir del personal que me sobra. Tengo que mantenerlo, soy muy poco flexible en este aspecto. Por la legislación.”²⁴

Aún con estos matices tenemos que afirmar que las plantillas de las empresas en las que hemos entrado son relativamente estables a nivel contractual, en comparación con las situaciones de otros lugares o sectores particulares. No se puede sin embargo hablar de estabilidad absoluta; su “relatividad” es debida a las características citadas y también a otros factores generales típicos de la relación salarial, en los que profundizaremos más adelante. Además, es una estabilidad frágil, porque la sensación, confirmada por varias entrevistas, es que la difusión de los contratos a tiempo determinado (y también de las prácticas en empresas) esté llegando, con retraso, también al Polígono Industrial de Los

²³ Entrevista I10ED

²⁴ Entrevista I3ED

Majuelos²⁵. En este sentido, tenemos que registrar el elemento de cambio: el potencial transformador de la difusión de los contratos basura sobre la relación salarial existente en el lugar.

La organización jerárquica. No es tan fácil encontrar nuevas organizaciones reticulares en empresas medianas o pequeñas (ya hemos excluido la organización de tipo distrito). Y la realidad de las firmas del Polígono de Los Majuelos no deja imaginar soluciones alternativas a la organización jerárquica, descendiente del fordismo. Se trata de una organización ligera, dada la dimensión de los establecimientos y el número de empleados. Los principios que regulan la cadena de mando son los de la gran empresa fordista y de las grandes organizaciones burocráticas, adaptadas a las dimensiones y a las exigencias de empresas de tamaño reducido.

En las empresas mayores nos encontramos ante la estructura organizativa piramidal típica, que se basa en los directores de departamento para ejecutar las decisiones de la gerencia.

“La organización es clara y funcional. Las decisiones que se toman, se transmiten a los responsables y a los jefes de departamento y ellos actúan.”²⁶

Sin embargo, esta organización clásica no siempre es rígida; al contrario se resalta la posibilidad de los departamentos de transformarse y de cambiar rápidamente, debido a las dimensiones limitadas.

“En la organización interna te puedo decir que la veo como la capacidad de diversificar. Aquí hemos estado bastante ágiles en crear departamentos nuevos y a reciclar los viejos. Todo esto para adaptarse a lo que hay ahí fuera, a los cambios.”²⁷

La organización piramidal en departamentos a veces la encontramos también en situaciones de empresas muy pequeñas, con el caso extremo de tener cuatro departamentos en una empresa de 13 empleados.

²⁵ Entrevistas I2ED, I4ED

²⁶ Entrevista I2ED

²⁷ *Ibidem*

La situación más común es la presencia continua del dueño en la empresa, de propietarios que actúan como empleados en el trabajo, en los talleres y en la atención al cliente²⁸. En estos casos, la organización es más informal y claramente no existen escalones jerárquicos, toda la organización se centra en la relación directa empresario-empleado.

Por lo tanto, si bien no hemos podido encontrar aquellas soluciones organizativas flexibles orientadas a la superación de la burocracia, casi nada de las muchas nuevas ideas de los manuales de ciencias empresariales, estudiados por Boltanski y Chiappello²⁹, tampoco podemos afirmar que estamos ante organizaciones rígidas. Las empresas del Polígono de Los Majuelos no se han desverticalizado (si aceptáramos que, en general, las empresas en el mundo se han desverticalizado, pero esa sería una discusión que no cabe en esta investigación), pero mantienen una verticalidad flexible, donde la predisposición al cambio es dada principalmente por la dimensión y por la informalidad de su estructura.

Limitada subcontratación (externalización de servicios). La presencia escasa de innovaciones de “la flexibilidad de manual” la encontramos también en el modelo de subcontratación de servicios en las firmas de nuestro polígono. No sólo las empresas de Los Majuelos están jerarquizadas en su funcionamiento interior, sino también el recurso al mercado para la sustitución de servicios internos, la externalización, es una práctica poco común en las empresas y su uso es limitado a algunos casos específicos. Considerando el tamaño de las empresas, se podría pensar que tenemos que analizar el asunto bajo otra óptica: las empresas del Polígono podrían ser ellas mismas subcontratas que trabajan para empresas más grandes... pero esta perspectiva está totalmente ausente en los relatos de empresarios y trabajadores. Así que tenemos que renunciar a considerar las empresas de Los Majuelos como empresas red y tampoco podemos insertarlas en una red de relaciones con otras firmas mayores.

Cuando hay externalización de servicios, casi siempre se trata de limpieza y seguridad y la subcontratación es a largo plazo, en el sentido que las empresas contratadas son estables en el tiempo. A ésta se añade la contratación de asesorías para la gestión administrativa de la mano de obra, pero en este caso la selección del personal y, en

²⁸ Entrevista I9E1

²⁹ Boltanski, L., Chiappello, E, (2002) Op. Cit.

general, todas las decisiones sobre las nuevas contrataciones y los despidos permanecen en las manos de las gerencias de las empresas³⁰.

Casos particulares se refieren a la externalización de los transportes y la distribución de la mercancía. Las decisiones de subcontratar un servicio de distribución son bastante recientes y la lectura de los resultados por parte de un empleado revela claramente sus efectos:

“No la externalización no. Empiezo por aquí. No vale externalizar, externalización y subcontratas, ¡eso es explotar! Te cuento. Nosotros tenemos unos conductores, bueno un servicio de reparto con las furgonetas y todo. Unos conductores que antes eran empleados de la empresa. Todos. Luego con el convenio colectivo empezamos a hablar de las rutas y claro, se estableció un límite personal de las rutas en kilómetros y de horas. ¿Qué pasó? Que ahora tenemos un 50% de conductores de la empresa y un 50% de una empresa externa. Externalización. Los nuestros viven en el mundo de la empresa, con mejores condiciones. Por convenio tienen 16 horas y condiciones más...equitativas. Los otros, de la empresa externa tienen las rutas más largas... y las condiciones de la empresa, que son peores...las rutas más largas por ser de la empresa externa. No, no estoy de acuerdo con la externalización sino con la contratación. Es que (la externalización) ha roto el sistema de contratación.”³¹

Podemos leer la introducción de la subcontratación como una parte, limitada, del proceso de transformación de la empresa en el Polígono. La elección de externalizar produce un cambio en un sentido amplio en el proceso de trabajo y, más en general, en la relación salarial. En este sentido, es un ejemplo clarísimo de la mercantilización de la gestión de un servicio: antes regulado enteramente por convenio colectivo, se saca al mercado una parte de éste, la mitad, y se crean diferencias sustanciales entre trabajadores que desarrollan la misma tarea.

“Hombre lo más lógico, lo ideal sería que se contratara personal ¿no? Sería lo ideal. En el caso de que no puedas porque te supone más gastos...de alguna manera, si lo cubres con una empresa externa, pues bien. Siempre y cuando la empresa externa también cumpla las condiciones... Nosotros tenemos dos empresas externas en el transporte y la verdad es que una de ellas no funciona tan bien, tiene a los empleados un poquito más agarrados en el sueldo y la otra me han comentado que sí paga bien y están más contentos.”³²

³⁰ Entrevista I5E1, Entrevista I8 ED

³¹ Entrevista I2E1

³² Entrevista I2E2

Entender la externalización de servicios como elemento básico de la empresa flexible y de su estructura en red, no debe impedir en nuestro caso, pese a su aparente escasa relevancia, su interpretación en clave de las transformaciones que conlleva en el trabajo en el interior de la empresa, en la contratación y en la negociación colectiva. Es un ejemplo claro de la lectura que se propone en esta tesis del concepto de empresa flexible.

Es verdad que estadísticamente no son ejemplos significativos en nuestro lugar de estudio, pero también es verdad que tenemos que interpretar la limitada subcontratación de servicios en las empresas del Polígono a la luz del tipo de empresa que lo caracteriza. En muchas de ellas, dado el sector y la dimensión, los servicios susceptibles de ser externalizados son realmente pocos. En las otras, donde el margen para subcontratar era más amplio, se ha decidido hacerlo, con las consecuencias que hemos comentado.

Aunque sean escasos numéricamente, los ejemplos que tenemos son significativos de los efectos reales de la externalización sobre el proceso de trabajo y sobre el conjunto de los empleados.

La reestructuración (los despidos). Es seguramente el elemento de contacto más fuerte entre las empresas del Polígono. Todas o casi todas han despedido en los últimos años. Y todas las personas entrevistadas tienen claro las causas de la reestructuración, una causa: la crisis. Los despidos han sido unas veces masivos y otras de menor alcance y distribuidos en varios momentos.

En algunos casos, las reducciones de personal alcanzan alrededor del 50% de los empleados: medidas drásticas de *downsizing* defensivo, según los manuales de gestión empresarial. Nuestros entrevistados nos dejan otras interpretaciones que sobrepasan las ciencias de la administración de empresa y nos centran en la descripción de uno de los elementos más influyente en la definición de la empresa flexible en Los Majuelos.

Por el lado de los empresarios/directores se expresa sobre todo la *inevitabilidad* de los despidos, debido a la situación del mercado, a la crisis de las ventas y del consumo en general. La reducción de los negocios se ha traducido en despido de empleados.³³ Han sido decisiones tan costosas cuanto necesarias (además de ser “tristes”), teniendo como objetivo la adecuación al mercado.

³³ Entrevista I3ED

“Porque es una empresa de cuarta generación, tenía 38 empleados algunos con muchos años en la empresa. Entonces...el triste trámite de despedirlos fue muy costoso para la empresa, ha costado mucho. Pero ahora tiene un punto de equilibrio importante, actualmente.”³⁴

Otro empresario, aunque subraya la inevitabilidad de los despidos, introduce una temática que resulta ser común en el discurso de los empleados.

“Somos más o menos el 33% en menos de lo que éramos. Se ha despedido a gente. Pero es que hay menos volumen de trabajo. Somos menos... Menos volumen de trabajo. Es verdad que ahora hacemos más que antes porque hay menos gente, pero también es verdad que hay menos trabajo, menos ingresos...Lo que hacemos es buscar la rentabilidad extrema a cualquier proceso...”³⁵

El “hacer más que antes” se refiere directamente a una de las transformaciones causadas por la reestructuración. Menos empleados y más trabajo para los que se han quedado. Esta regla de oro emerge con fuerza de las entrevistas a los empleados y es una sensación, una denuncia, difusa. La afirmación genérica de que se trabaja más cuando hay menos volumen de trabajo es sólo aparentemente contradictoria. Está más que justificada por las disminuciones en las plantillas y ha ocurrido en la práctica totalidad de las empresas visitadas. Es algo básico para la explicación/interpretación de dos de los objetos de estudio de esta investigación: por un lado la flexibilidad de las empresas y por el otro las transformaciones del trabajo en el Polígono. Estamos hablando de una suerte de duplicación o multiplicación en las tareas y en las cargas de trabajo de las personas que están actualmente trabajando en las firmas de Los Majuelos.

“Ahora mismo somos 8 personas. Hace un año éramos 18-20. Pero como... con el tema de la crisis pues... lo que antes hacían 4 personas... ahora lo hace una persona, por ejemplo esta oficina.”³⁶

En las empresas más grandes el discurso cambia en las formas pero no en la sustancia. Además, el relato de los empleados, en este caso sindicalizados, añade una dimensión cualitativa a los despidos: ¿dónde se ha recortado personal?

³⁴ Entrevista I4ED

³⁵ Entrevista I10ED

³⁶ Entrevista I9E1

“Y aquí en la empresa te decía de los ERE. Hubo 4, uno de ellos no como tal sino encubierto pero... cuatro en definitiva. Lo que vemos es que la limpia de trabajadores, el despido de trabajadores, se hace siempre en la parte baja. La parte alta, la jerarquía, se ha mantenido y se ha incrementado incluso. Es curioso, o sea, a pesar de que es una empresa como esta, que somos bastantes trabajadores y la situación nos ha afectado...en vez de coger y hacer unos despidos equitativos porque si tu lo que quieres es reducir costes, evidentemente lo primero que te vas a quitar es aquellos salarios que te den más gastos. Evidentemente sopesando, no te vas a quitar un tío que es efectivo y que te da rendimiento económico a la empresa. Aquí lo que han hecho es lo contrario. Lo que han hecho es no solamente no quitar de arriba, sino que en muchos casos están creando nuevos puestos de trabajo, con sueldos estratosféricos comparados con los que tenemos el resto. Es una incongruencia...”³⁷

Finalmente, tenemos que subrayar el hecho de que los despidos más o menos masivos han sido la única estrategia de reestructuración relacionada con la crisis económica. No hay otras innovaciones o reorganización que los entrevistados conecten con la bajada del volumen de los negocios. Sólo en un caso se cita una fusión de dos empresas, una alianza que se refiere a la formalización de una situación que, de hecho, ya existía³⁸.

Los cuatro puntos de contacto con los que hemos descrito las empresas del Polígono son aparentemente contradictorios. A nivel formal, podemos revelar una difusión limitada de las innovaciones empresariales típicas del capitalismo flexible. La general permanencia de contratos a tiempo indeterminado, la estructura formalmente jerarquizada y la escasa presencia de externalización de servicios son indicadores considerables de la persistencia de elementos de continuidad. En otras palabras, ni nos hemos encontrado en el Polígono en una red de relaciones fluidas entre firmas, ni hemos escuchado mucho sobre soluciones horizontales en la organización del proceso de trabajo, ni nos hemos cruzado con empleados con contratos temporales o particularmente precarios.

Sin embargo, justo gracias a las entrevistas hemos podido profundizar en la situación y hemos podido dibujar un marco más real, y por lo tanto más complejo, de la organización empresarial en los Majuelos. Las empresas del Polígono se han adaptado a las condiciones del mercado con una particular combinación de cambios, acompañada por innovaciones en la gestión, tímidas y graduales.

³⁷ Entrevista I1E3

³⁸ Entrevista I5E1

Es decir, que la crisis, las famosas condiciones inestable del mercado (eso sí, llevadas al extremo), han provocado una reestructuración que, en su esencia, se ha basado en despidos masivos. Este ha sido el perno de las transformaciones en las empresas. En su vertiente más sofisticada, los despidos han ido acompañados por la introducción (como hemos dicho gradual y tímida) de las novedades del capitalismo flexible: principalmente los contratos basura y la externalización de algunos servicios. En este marco, no podemos olvidar las dimensiones de las empresas, realmente pequeñas, y la presencia del dueño-empleado que claramente añaden informalidad a la estructura formalmente vertical y revolucionan la misma organización del proceso de trabajo.

7.3 La empresa flexible posible. La visión de los empresarios.

“¿Flexible?....No, no no. Estas son cosas que se aprenden en la universidad. Aquí no hay nada de eso. O sea, hay cachitos. Me explico. Lo conceptos a lo mejor son buenos, pero es que en la empresa que hay aquí no sirven. O mejor, sirven algunas cosas... algo. Te digo, eso de la flexibilidad a lo mejor está bien para empresas grandes, que tienen otra organización. Pero aquí lo que hay son empresas pequeñitas o....medianas. Y hacen lo que pueden...”³⁹

Hemos elegido la cita de este empresario para empezar una reflexión que se basa en la visión de los patrones en Los Majuelos. Con el objetivo de profundizar en el análisis sobre las transformaciones empresariales en el Polígono, hemos querido implicar directamente a los empresarios en la definición de empresa flexible: se trata de ir más allá de la dimensión de la estructura real, que hemos descrito anteriormente, y de interpretar las creencias de los entrevistados sobre el significado de la flexibilidad en el tipo de empresa presente en nuestro lugar de estudio. Por lo tanto, se añade a la realidad de la organización, la concepción de la flexibilidad, difusa entre los empresarios. Hemos intentado mantener el discurso centrado en la tensión entre lo deseable y lo que hay, lo que existe en la realidad, para comprender y sistematizar coherentemente las transformaciones fundamentales en una situación que, a la luz de lo que hemos visto en el párrafo anterior, parece ser más caótica que inmóvil.

³⁹ Entrevista I10ED

Así que, según el empresario que hemos citado, ahí no hay nada de “eso de la flexibilidad”, que es algo que pertenece a la gran empresa. En realidad, ya analizando las características estructurales de las empresas hemos visto como la situación es mucho más complicada y que, al contrario de lo que dice nuestro entrevistado, las empresas pequeñas y las medianas del Polígono se han adaptado con su propio estilo, con sus necesidades y con sus posibilidades a las inestabilidad de las condiciones del “mercado”, o, en la perspectiva de esta Tesis, a los cambios generales del sistema productivo. Es verdad entonces que las empresas pequeñas han hecho y siguen haciendo “lo que pueden”.

Por lo tanto, vamos a considerar estos “cachitos” de flexibilidad e intentaremos recomponerlos, poco a poco, a través de la particular interpretación que cada empresario nos ha dado de la empresa flexible, anticipando que claramente el concepto de flexibilidad está siempre acompañado, en las palabras de los empresarios, del aura de positividad y modernidad que lo ha caracterizado tanto en los manuales como en la opinión pública.

Los empresarios del Polígono tienen una idea positiva de la flexibilidad que asocian con los conceptos de cambio e innovación. En general, el discurso es coherente y se basa en pocas ideas claras sobre qué es lo que define la flexibilidad de la empresa y sobre lo qué se debería hacer para alcanzarla.

En resumidas cuentas, una empresa flexible tiene dos requisitos fundamentales: una tecnología avanzada y, sobre todo, personal flexible. Dos condiciones en las que convergen prácticamente todos los entrevistados.

La tecnología juega un papel fundamental en la organización empresarial. Más que soluciones organizativas nuevas, que hemos visto son bastante escasas, es la aplicación de la tecnología la que ha cambiado el proceso de trabajo de algunas firmas, prácticamente en la totalidad de los aspectos. En líneas generales, podemos distinguir: a) estrategias defensivas que se limitan a la aplicación mínima de recursos informáticos, simplemente para no desaparecer del mercado, y b) la innovación tecnológica flexibilizadora, o sea la incorporación de la tecnología que cambia radicalmente el proceso de trabajo, peligrando a veces la estabilidad de la plantilla⁴⁰.

⁴⁰ Entrevista I10ED

En el primero de los casos, la introducción de la tecnología se limita al uso de ordenadores en el trabajo diario, del correo electrónico, de una página Web y poco más. El segundo caso es mucho más interesante en la óptica de la transformación de la empresa:

“¿Una empresa flexible? Ésta. Tenemos tecnología punta en todos los aspectos. Servidores propios, y en tema de ventas también, tecnologías con I-Pad con programación propia y puntera aunque no la hemos comercializado a la calle. Invertimos mucho en I+D. Aunque no lo parezca. La tecnología es la apuesta, es la innovación tecnológica. Todas las otras dimensiones de la flexibilidad van unidas a la tecnología. Toda la gestión va unida en torno a las nuevas tecnologías. La usamos para todo. Para nuestros comerciales, para las compras a los proveedores, para nuestras ventas a los clientes, la página web, que también es propia, hecha por nosotros, y la gestión de las comisiones también es propia. Por supuesto, no nos ayudó nadie, pero va teniendo sus resultados. De hecho, ahora estamos con una tecnología punta que de otra manera con otras empresas, aunque no tenemos tampoco competencia. Es una ventaja.”⁴¹

La innovación tecnológica es una apuesta, una inversión que, en casos determinados, estimula la investigación y hasta el empleo, siendo interna a la empresa. La ventaja competitiva nace por lo tanto de la mejora de la gestión, integralmente informatizada. Tenemos que subrayar como destacable que, en el caso citado, la tecnología aplicada a la gestión no ha significado despidos o desaparición de puestos de trabajo. De la misma manera, no se han creado puestos nuevos, si bien la innovación se ha desarrollado en la empresa, se ha hecho con la colaboración de técnicos externos vinculados a proyectos de innovación. En general, este tipo de innovación tecnológica tiene el objetivo de agilizar la producción o distribución de mercancías para estar preparados para los casos e imprevistos que se puedan presentar⁴². Así que es algo que la propiedad de la empresa, independientemente de su tamaño, hace con consciencia para alcanzar la adaptabilidad que “el mercado” o las nuevas condiciones del capitalismo requieren. Es el primer “cachito” de lo que se entiende por empresa flexible en el Polígono.

El segundo elemento, más que un cachito es un pilar, seguramente el más importante, de la concepción que tienen los empresarios de Los Majuelos de la empresa flexible: la gestión de la mano de obra. En las definiciones de empresas flexibles que nos han

⁴¹ Entrevista I6 ED

⁴² Entrevista I2 ED

propuesto la gestión de los “recursos humanos” emerge con fuerza. En primer lugar, una empresa flexible sería una empresa que puede determinar en cada momento el número de sus empleados con facilidad y sin demasiadas restricciones legales. Es la flexibilidad que se conoce como numérica, la posibilidad de contratar y despedir empleados, tendencialmente a tiempo determinado y, sobre todo, con un bajo coste para la empresa. Las plantillas se adaptarían ágilmente tanto a los “picos de actividad”⁴³ como a los periodos de crisis. Es uno de los elementos comunes y generales de la definición de empresa flexible y lo encontramos aquí, en las palabras de varios empresarios de un Polígono en el que, hasta ahora, no se han difundido masivamente los contratos basura.

Esta contradicción entre la voluntad de los empresarios y lo que realmente hay en la empresa se debe casi exclusivamente a limitaciones legales (en vía de extinción⁴⁴) o a los costos, considerados demasiado elevados. Sin embargo, la confirmación de la visión que considera necesaria la flexibilidad numérica la podemos encontrar en las transformaciones (limitadas) que se están introduciendo en la contratación en varias empresas del Polígono: sea con los contratos temporales, sea con las prácticas, sea con los “colaboradores externos”.

La búsqueda de una mano de obra flexible no se circunscribe a la flexibilidad numérica, sino también afecta la flexibilidad interna o funcional de la fuerza de trabajo. Ya que las innovaciones organizativas escasean por lo general en la estructura empresarial, la voluntad de los empresarios es la optimización de la fuerza de trabajo con el objetivo de la eficiencia máxima. En este reto es posible contar con el asesoramiento de empresas externas:

“Ahora mismo, en el proceso de adaptarnos al mercado, contratamos una...consultoría externa, para reorganizarnos ulteriormente. Mejorar procesos, procedimientos, elaborar procedimientos, y estamos en este proceso ahora mismo. Tenemos la consultoría y es un poco duro porque estamos reorganizando toda la empresa completamente, de manera global, pero bueno...Se trata de mantenerse fuertes más que nada, usar bien los recursos humanos, hacerlos eficientes, lo más eficientes posible.”⁴⁵

⁴³ Entrevista I4 ED

⁴⁴ Cfr. Capítulo 4

⁴⁵ Entrevista I4 ED

En un marco legal considerado hostil o demasiado rígido, con la limitación de recursos económicos y de conocimientos típicos de la empresa pequeña, la flexibilidad posible para los empresarios pasa por la ayuda de consultoras. El objetivo fundamental es hacer a los empleados más eficientes en un cuadro general de reorganización flexible global.

La claridad y fijeza de las ideas de los empresarios es muy notable considerando el ambiente caótico de un pequeño Polígono industrial desorganizado. La concepción de la empresa flexible es tan lúcida que el empresario llega a asumir sus debilidades así como la insuficiencia de recursos propios. Es por esta razón por la que deciden contar con el apoyo de expertos de la reestructuración, de la calidad, de la mejora continua, de la reingeniería.

El discurso sobre la flexibilidad de la mano de obra añade una dimensión central en el planteamiento de esta Tesis: la implicación de los trabajadores. El concepto de *implicación forzada* de la mano de obra propuesto por Durand⁴⁶ será una herramienta fundamental en el análisis de las transformaciones del trabajo y del trabajador flexible desarrollada en los capítulos siguientes: implicación forzada expresa “la finalidad del enfoque y del objetivo a alcanzar: movilizar la subjetividad de los trabajadores en una actitud activa y ofensiva para que, al compartir los objetivos de las direcciones (y de los accionistas), obtengan cada vez mejores resultados”⁴⁷. Este concepto adquiere una autonomía y una configuración muy particular en nuestro lugar de estudio. Aquí cabe destacar que, en el discurso de los empresarios, la definición de la flexibilidad se basa también en la movilización de los trabajadores y la visión compartida de los valores de la empresa.

“En la gestión de los recursos humanos yo creo en una flexibilidad que se basa en la implicación de los trabajadores. El empleado tiene que sentirse parte importante de la empresa. Eso se puede alcanzar transmitiendo el sentimiento empresarial, trabajando en eso.”⁴⁸

En el proceso de transformación de la empresa, las ideas conscientes de los empresarios sugieren un tipo de flexibilidad complejo, que va más allá de la simple dimensión contractual. Es en este contexto en el que se puede situar la implicación de la mano de

⁴⁶ Durand, J.P. (2011), *La cadena invisible. Flujo tenso y servidumbre voluntaria*, México DF, Fondo de Cultura Económica.

⁴⁷ Durand, J.P. (2011), *op.cit.* p.96

⁴⁸ Entrevista I2ED

obra. La asunción de la “filosofía” y necesidades de la empresa es una de las dimensiones imprescindible de esta flexibilidad que, en definitiva, puede ser considerada como una de las características pretendidas de la nueva relación salarial. Un empleado que se siente parte importante de la empresa será claramente más flexible, estará más dispuesto a realizar aquello que la empresa le reclame y será también menos conflictivo. Lo que es bueno para la empresa será por lo tanto asumido como bueno para el propio empleado. Debido a ello será más fácil que acepte condiciones de trabajo más duras, nuevos horarios, horas extraordinarias, y tal vez una bajada del salario. Si bien la implicación no se puede construir únicamente con la dimensión ideal de la transmisión de los valores empresariales, como veremos, representa una herramienta poderosa para desarrollar la tendencia hacia la “servidumbre voluntaria” de la que habla Durand: “En las condiciones de la implicación forzada, aceptada a cambio de ciertas compensaciones simbólicas (a diferencia del régimen fordiano, donde las compensaciones eran salariales), las condiciones de la alienación se acompañan de un enmascaramiento reforzado de la relación salarial que opera en virtud de la concesión de espacios de autonomía, de la satisfacción o del goce en el trabajo, etc. Las condiciones de una nueva servidumbre voluntaria están reunidas.”⁴⁹

En este caso, la transformación de la empresa tiene que ver también con la eficiencia de la mano de obra, que antes se citaba, y con el control de los recursos humanos. Aunque no nos explican cómo lo hacen o cómo piensan implicar a los empleados, la mera presencia de esta innovación en la gestión empresarial indica que la transformación de las empresas está en pleno desarrollo en el Polígono. Más que con la temporalidad de la relación de trabajo (que también existe) se recurre a otros caminos con el fin de tener una fuerza de trabajo más disponible, menos conflictiva, más barata. En otras palabras, más flexible.

Este es un tema central en la definición de la relación salarial del Polígono y su relación con lo que denominamos relación salarial flexible. La implicación del trabajador y su plena asunción de los valores de la empresa se enmarca (aunque no exclusivamente) en una dimensión hegemónica planificada. La estrategia de movilización de los empleados en la óptica de su interiorización de los principios empresariales es consciente hasta el punto de ser uno de los elementos de la definición de una empresa flexible. Los

⁴⁹ Durand, J.P. (2011), op.cit. p.27

estudios sobre el “consentimiento en la producción” de Burawoy⁵⁰ vuelven a ser más que actuales en el marco del capitalismo flexible y también en nuestro caso de estudio. Más en general, el discurso define una dimensión de la nueva relación salarial: su negación. La relación salarial se camufla como una relación entre sujetos que comparten intereses y visiones y que, simplemente, intercambian reciprocidades. La ilusión de la inexistencia del carácter salarial de esta relación, su fluidez y su intento de caracterización como mercantil hacia el exterior (hacia los clientes y hacia la competencia) y como no mercantil en el interior de la empresa es uno de los principios de la relación salarial flexible que analizaremos y explicaremos de manera precisa más adelante.

Finalmente, cabe señalar la relación entre el discurso de los empresarios y el tiempo. La dimensión temporal es central en el planteamiento de muchos autores, citados en el marco teórico, que estudian los cambios en el trabajo⁵¹. Sin embargo, en las definiciones que nos dan los empresarios del Polígono el tiempo de trabajo ocupa un lugar secundario. Pocas veces se refieren a la flexibilidad de los horarios⁵² o a la temporalidad de la relación de trabajo⁵³. La flexibilidad como capacidad de adaptarse claramente hace referencia a la rapidez de la reorganización y a la capacidad de respuesta. La relación entre la empresa flexible y los tiempos flexibles de trabajo (entendidos como horarios y duración del contrato) no es tan directa como nos esperábamos.

Resumiendo, si el objetivo era investigar la visión y las ideas de los empresarios sobre la empresa flexible tenemos que presentar tres puntos claros que emergen de las conversaciones y que ayudan a reflexionar sobre la configuración particular que adquiere la relación salarial en el Polígono Industrial de Los Majuelos:

- 1) A nivel general las ideas sobre la empresa flexible no son muchas y ni siquiera demasiado nuevas. En realidad, se trata de pocos principios; pocos pero muy claros, compartidos por varios empresarios y totalmente coherentes con el

⁵⁰ Burawoy, M. (1989), *El consentimiento en la producción*, Madrid, Centro de Publicaciones Ministerio del trabajo y Seguridad Social

⁵¹ Por ejemplo: Beck, U.(1998), *La sociedad del riesgo*, Barcelona, Paidós.

⁵² Entrevista I10ED

⁵³ Entrevista I3ED

marco teórico de las innovaciones y transformaciones de la empresa en el capitalismo flexible.

- 2) El núcleo del discurso se refiere a la gestión de la mano de obra entendida como la introducción paulatina de la flexibilidad numérica y funcional y, sobre todo, como la implicación (voluntaria o forzada) de los trabajadores que se persigue mediante la inculcación de la “filosofía” y las necesidades de la empresa.
- 3) La tecnología de la información se incorpora en el discurso sobre la flexibilidad a veces pasivamente (si no nos informatizamos desaparecemos) y otras veces más conscientemente, como herramienta básica de la reorganización.

Las entrevistas con los empleados, que vamos a examinar a continuación, dibujan escenarios bastante diferentes.

7.4 La empresa flexible deseada. La visión de los trabajadores.

“¿Una empresa flexible? Lo que se ve en otros países pero que aquí aplicarlo...no. Yo pienso que en todo lo que sea el sector de servicios vas a encontrarte el mismo problema. O sea, no existe una flexibilidad, no puede haber, no puede haber... ¡que va!”⁵⁴

Esta frase de un empleado se podría considerar el espejo de la que hemos citado en el caso de los empresarios. Probablemente, el empleado va más allá, afirmando que la flexibilidad simplemente no existe, sobre todo en las empresas de servicios.

Sin embargo, esta declaración de inexistencia de la flexibilidad se puede comprender sólo si asumimos el punto de vista de los trabajadores. Es decir, que si bien tanto el empresario como el empleado niegan, aunque en distinta medida, la posibilidad de la transformación flexible de la empresa, en realidad se refieren a algo completamente distinto. Son dos puntos de vista diferentes que usan la misma palabra para expresar conceptos que comparten muy poco. Aunque estén de acuerdo, el empresario y el empleado están hablando de cosas que no se corresponden entre sí. El objetivo es, por tanto, averiguar el sentido que los trabajadores dan a la empresa flexible para analizar

⁵⁴ Entrevista I3E1

por qué se afirma que la empresa no puede ser flexible. En otras palabras, hemos elegido esta primera cita porque nos obliga a profundizar en las características que tiene, o debería tener, la empresa flexible según los trabajadores.

Anticipamos que la polivalencia y la ambigüedad de la flexibilidad se expresa, en este caso, de manera más que clara. Al mismo tiempo, el discurso se generaliza tocando directamente lo que llamamos transformación de la relación salarial. Empresarios y empleados, hablando de empresa flexible, se encuentran en campos semánticos distintos, campos que entran en contacto sólo parcialmente y de manera puntual. En el caso de los empleados también hemos intentado mantener la tensión entre lo que hay y lo que debería haber. Sin embargo, es claramente dominante, en la visión de los trabajadores, la dimensión ideal, lo que tendría que ser la empresa flexible, la flexibilidad deseada.

La primera característica, fundamental en la interpretación de la relación salarial flexible, es la *vaguedad* de la idea de los trabajadores de empresa flexible. Si, en el caso de los patrones, nos encontrábamos con ideas limitadas pero muy claras de lo que es o debería ser la empresa flexible, con los trabajadores lo que predomina es la sensación, aparente, de confusión y de indeterminación. Si las definiciones de la flexibilidad de los empresarios se parecían mucho a las que aparecen en los manuales de Ciencias Empresariales (y también de Sociología), la interpretación de los empleados se aleja bastante del sentido académico del término y se construye alrededor de una idea particular. Como veremos, esta idea más que tener un carácter económico se basa en las relaciones humanas, y sobre todo, en los tiempos sociales. De todas formas, está claro que las primeras reacciones a la pregunta sobre la empresa flexible son dignas de destacar. Muchos se sorprenden, no saben bien de qué estamos hablando o subrayan la complejidad del concepto⁵⁵. De la misma manera, el aura de positividad que acompaña a la flexibilidad según los empresarios desaparece y el juicio es más matizado, teniendo en cuenta siempre que estamos hablando de parámetros de valoración completamente distintos.

Como hemos visto, la gestión de la mano de obra es el perno del discurso de los empresarios sobre la empresa flexible. Es éste probablemente el punto de contacto más

⁵⁵ Entrevistas I1, I4E1, I5E1, I5E2, I6E1, I8E1

claro entre las dos visiones: los empleados también ponen en el centro de la definición de empresa flexible la gestión del personal. Se trata de algo que afecta de manera directa a la situación subjetiva de los entrevistados, así que es natural que, en la definición de empresa flexible, los trabajadores nos hablen de su propia situación, de las transformaciones que involucran más directamente la condición de trabajador.

La flexibilidad de la empresa se reconduce a la relación salarial directamente, espontáneamente, sin ser guiada por visiones estratégicas o por la óptica de la ventaja competitiva en el mercado. Los trabajadores hablan de la empresa flexible desde el punto de vista de su trabajo y de sus necesidades personales y colectivas: en este sentido es bastante normal que identifiquen en la gestión de la mano de obra y en la relación empresario-trabajador el nudo de la definición de la empresa flexible.

“¿Una empresa flexible? La verdad es que no se... ¿qué es flexible? Vamos a ver, para mi una empresa flexible es una empresa que tiene en cuenta un poquito las necesidades de los empleados, sería una empresa flexible, digo yo.”⁵⁶

Aun cuando pueda parecer paradójica, esta definición es compartida prácticamente por todos los entrevistados. Es una visión que se basa en el sentido común más que en los manuales académicos, una definición social más que económica. Como si habláramos de un padre flexible o de un maestro flexible, el adjetivo flexible se vuelve sinónimo de permisivo, comprensivo, humano. Detrás de este significado, implícitamente, se reafirma la relación de subordinación, pero se reivindica la flexibilidad de la empresa (del empresario, del director) respecto a los subordinados.

Es justo el tema de la “humanización del trabajo” el que emerge de las palabras de los empleados. Una empresa flexible es, en primer lugar, una empresa que respeta las necesidades humanas de las personas trabajadoras: desde el trato entre las personas y con los clientes⁵⁷ hasta el respeto y la comprensión de los problemas de los empleados⁵⁸. Por lo tanto, según los trabajadores la empresa flexible es una empresa que en primer lugar conoce a sus empleados⁵⁹, que los trata de manera humana, que los escucha y que está disponible, en cierta medida, para solucionar sus problemas. Esta definición se construye tanto en positivo como en negativo: esta empresa flexible “con

⁵⁶ Entrevista I5E2

⁵⁷ Entrevista I9 E1

⁵⁸ Entrevista I7E1

⁵⁹ Entrevista I1

rostro humano” es un ideal, así que algunas veces se relatan los elementos de las situaciones reales que se acercan a este ideal y otras veces se critica y se denuncia su ausencia en la realidad.

Los ejemplos que nos proponen los entrevistados se refieren a lo que existe en las empresas en las que trabajan, y es justo gracias a las aplicaciones reales de este ideal de flexibilidad que nos podemos hacer una idea de lo que significa la empresa flexible para los trabajadores. Gracias a algunos detalles del trabajo diario se aclara esta visión inesperada y, sólo aparentemente confusa, de la empresa flexible:

“Si necesitas algo, si tienes algún problema, tienes acceso directo con los dueños. No hay ningún problema. Puedes llegar a un acuerdo con ellos y están a tu disposición. Con límites de empresarios, por supuesto, pero están a tu disposición. No son empresarios que tú ves una vez al mes. Están aquí, trabajan con nosotros, trabajan en los talleres con nosotros y atienden a los clientes con nosotros. Es como un empleado más, es nuestro jefe. Hay una relación informal, como compañeros de trabajo pero siempre diferenciando que son los dueños...por eso si necesitas algo tienes un trato...más cercano.”⁶⁰

Esta empleada nos explica como la presencia del dueño de la empresa, que trabaja junto a los empleados, es garantía de una relación cercana e informal. El empresario instaura una relación directa con los empleados, los conoce personalmente y está disponible para llegar a un acuerdo; esto sí, con los “límites de empresario”. Por tanto, según esta interpretación, es la presencia del dueño lo que lleva la humanidad a la empresa, acercándola a la típica empresa familiar o, más bien a la construcción ideal de la “empresa-familia”. La relación informal se basa sustancialmente en la reciprocidad entre individuos: el empleado da algo y el empresario le recompensa con algo, dentro de un marco de reglas y roles bien definido:

“creo que sí... que...dentro de una disciplina sí que hay flexibilidad. Conozco a otras personas también trabajando en el polígono que piensan lo mismo. No es que cada uno hace lo que quiere porque tampoco es así, porque somos muchos y donde hay muchos es como gobernar un país... no puedes ir haciendo todo...es anarquía. Pero dentro de una disciplina. Hay reglas pero que sí son flexibles. Y te diría también el hecho de que si das más o das menos tienes más o menos flexibilidad.”⁶¹

⁶⁰ Entrevista I7E1

⁶¹ Entrevista I2E3

La empresa flexible con rostro humano es posible en un entorno informal, mejorado a veces por la presencia del mismo dueño en la empresa. La clave de esta flexibilidad es además la reciprocidad: si das más o menos obtienes más o menos.

Sin embargo, el elemento que mejor define la flexibilidad de la empresa en el discurso de los empleados es el problema del tiempo de trabajo. Nos encontramos todavía en el campo semántico en el que la flexibilidad es sobre todo trato humano y la empresa flexible es la que conoce y tiene en cuenta las necesidades personales de los trabajadores. Ahora, estas necesidades son precisamente necesidades de organización y gestión del tiempo. La exigencia primaria y común de los trabajadores entrevistados es tener mayor libertad para organizar el propio tiempo: la empresa flexible es aquella que permite que sus empleados puedan gestionar su propio tiempo de trabajo y compatibilizarlo con sus tiempos sociales (familia, amigos, ocio, estudios,...).

“En mi visión una empresa flexible es... para mí sería una empresa flexible en los horarios...que si tú tienes un hijo, o lo quieres y si se hace flexible en este sentido para que tú puedas llevar una vida un poco más...un poco mejor, de alguna manera. Tampoco pido grandes cosas sino una flexibilidad en los horarios. Y un poco entender a las personas. Yo es porque no tengo hijos pero hay personas, compañeras que tienen niños y eso se transforma, prácticamente en un corre corre, todo el día. Y parece que no quieren entender, parece imposible pero....”⁶²

La flexibilidad en el los horarios que requieren los empleados nace de necesidades personales diferentes, que pertenecen a la vida familiar o, en general, a todo lo que puede existir fuera del puesto y tiempo de trabajo. El discurso del tiempo emerge con fuerza en las entrevistas de las empleadas y sugiere la consideración del género en la definición de la flexibilidad de los trabajadores. Las necesidades familiares, como la del cuidado de los hijos, tradicionalmente ligadas a la presencia o a la incorporación de la mujer en el trabajo han sido y siguen siendo una dimensión fundamental en la definición de la flexibilidad deseada. Sin embargo, en nuestro caso de estudio, la cuestión del tiempo de vida extralaboral la encontramos casi indistintamente en hombres y mujeres. Lo que prevalece es la denuncia de largos horarios de trabajo junto con la esperanza de tener más tiempo disponible fuera de la empresa. La insatisfacción

⁶² Entrevista I3E2

en este aspecto es común entre las entrevistadas y los entrevistados que expresan claramente el deseo de tener horarios más flexibles y a veces denuncian ellos mismos la rigidez de algunas empresas⁶³ y la imposibilidad de tener una vida familiar a causa de horarios de trabajo largos y mal organizados⁶⁴.

El discurso del tiempo y de los horarios de trabajo, que había quedado en un segundo plano en el relato de los empresarios y que en las palabras de los trabajadores es omnipresente, es uno de los elementos que configura la relación salarial. Entonces cuando hablamos de horarios flexibles en realidad estamos hablando del punto de vista de los empleados sobre la transformación de la relación salarial. La desestandarización del tiempo de trabajo de U. Beck⁶⁵ se manifiesta en una forma muy particular en el Polígono de Los Majuelos; no tanto como innovación empresarial sino como deseo, frustrado, de muchos empleados. A veces, es la informalidad y la relación de intercambio entre el empresario y el trabajador lo que suple a las necesidades de tiempo más urgentes de los empleados. Otras veces se reconoce que los intereses económicos de las empresas se concilian con dificultad con la vida familiar, o simplemente con la vida de lo empleados.

Siempre en el contexto de la empresa flexible entendida y deseada por los trabajadores como empresa de rostro humano con horarios flexibles, nos encontramos con una propuesta, de una trabajadora, que llega a la última frontera de la transformación de la relación salarial. La empresa flexible sería “en general, con horarios indeterminados, donde se cumplan objetivos y no horarios”⁶⁶. Es verdad que esta concepción “indeterminación de los horarios--cumplimiento de los objetivos” es minoritaria entre los entrevistados, pero es teóricamente una pieza fundamental de la transformación de la relación salarial. Se trataría en última instancia del horizonte final de la desestandarización de los tiempos del trabajo, la sustitución misma del concepto de horario por el de objetivo. Además, es llamativo que esta definición la encontremos entre los trabajadores; pero es claramente explicable, por lo que hemos visto, ya que esta idea se inserta en una visión más amplia de la empresa humana, que conoce y respeta las necesidades de sus empleados. Está claro que el trabajo por objetivos no es algo que se ha inventado en nuestro polígono y que existen muchísimos ejemplos por doquier de esta transformación, desestandarización máxima del tiempo en la relación

⁶³ Entrevista I8E1

⁶⁴ Entrevista I3E1

⁶⁵ Beck, U.(1998), op. cit.

⁶⁶ Entrevista I2E3

salarial. También está claro que no se trata de algo nuevo en absoluto, sino de una refinada repropósito del trabajo a destajo. En la construcción de un modelo útil para la lectura de la relación salarial en el lugar de estudio y para añadir interpretaciones al debate teórico, desde ahora consideramos el cumplimiento de objetivos desvinculado del horario de trabajo no tanto como una atipicidad sino como un horizonte, una frontera, un límite.

Finalmente, los empleados añaden información útil también en otras dos dimensiones de la empresa flexible: la tecnología y la organización del proceso de trabajo.

Sobre la tecnología el discurso de los trabajadores se limita, en general, a comentar los cambios, significativos, en la manera de trabajar debidos a la introducción de la informática. Sobre todo en las empresas más pequeñas, distribuidoras, la gestión de los pedidos por medios informáticos y los contactos con clientes y proveedores a través de la red son una realidad más que aceptada. La tecnología, sin embargo, pocas veces es considerada en relación directa con la transformación de la empresa. Más bien se habla de ella como un cambio en las tareas personales o de los compañeros⁶⁷.

Entre las empresas más grandes, el cambio tecnológico ha significado una automatización creciente del proceso de trabajo gracias a ingentes inversiones. En algunos casos, esta automatización es descrita por los empleados con cierta desconfianza. Aunque no se han sustituido empleados con maquinaria, lo que se cuestiona es justo la inversión descomunal en innovación tecnológica en relación con la mejoras reales en la productividad y en la organización del trabajo. En este sentido, parece ser que la automatización ha tenido como mayor efecto el de cambiar el equilibrio entre “jefes” y “subordinados” aumentando el número de directivos en comparación con el total de la plantilla⁶⁸.

En casos particulares la introducción de la innovación tecnológica tiene que ver con la organización productiva. El tiempo vuelve a ser el factor más relevante para explicar el cambio. Una tecnología avanzada fomentaría, según una empleada⁶⁹, el trabajo en red y la posibilidad de desvincularse del horario rígido de trabajo y de poder, en última instancia, trabajar desde casa. Así que además de una desestandarización temporal nos encontraríamos ante una ruptura espacial del lugar empresa.

⁶⁷ Entrevista I4E1

⁶⁸ Entrevista I2E1

⁶⁹ Entrevista I2E3

En otro caso, el tiempo de trabajo es reconfigurado por la automatización en relación con su ritmo. La innovación tecnológica ha aumentado la velocidad del proceso productivo y ha hecho posible su continuidad en el tiempo:

“No han quitado personal, en el caso nuestro no han quitado porque claro al mismo tiempo que uno tiene el despacho más rápido también necesita que se vaya recargando, porque todo lo que tiene de capacidad de mercancía... tiene que tener una persona recargándolo continuamente. Va más rápido, más recarga.”⁷⁰

La situación de la que nos habla este empleado se da en una empresa entre las más grandes del Polígono. No se trata sólo de ir más rápido, sino también de recargar *continuamente*, un “flujo tenso”, en las palabras de Durand⁷¹, también en nuestro Polígono de Los Majuelos.

En general, los trabajadores hablan más que los empresarios sobre la organización del proceso de trabajo. Pero siendo algo en lo que están metidos directamente durante gran parte del día, los trabajadores nos cuentan sobre todo sus tareas e intentan relacionarlas con el trabajo de los compañeros. También en este caso emerge la dimensión del tiempo, como la organización de los turnos y de los horarios. La organización se estructura a través de la colaboración entre los compañeros y es posible gracias a un intercambio continuo de información⁷².

Como en el caso de los empresarios, intentamos resumir la interpretación de las palabras de los empleados sobre la empresa flexible. Esquematizando, se pueden elaborar cuatro puntos de la visión de los trabajadores de la flexibilidad de la empresa, siempre considerando que esta nace de la tensión continua entre lo que existe y lo que debería ser:

- 1) La definición de empresa flexible es problemática para los empleados. Las ideas sobre el tema son muchas, desordenadas y contradictorias. Es posible encontrar una coherencia, un hilo que conduce el razonamiento colectivo, sólo si salimos de las concepciones economicistas y si nos referimos a las dimensiones más sociales y relacionales y a las necesidades y expectativas extralaborales.

⁷⁰ Entrevista I2E3

⁷¹ Durand, J.P. (2011), op. cit.

⁷² Entrevista I9E1

- 2) A nivel general los empleados colocan la flexibilidad en el marco de una empresa deseada, una empresa con rostro humano, que “cuida” a sus dependientes.
- 3) La empresa flexible es sobre todo la que transforma el tiempo del trabajo. La necesidad fundamental de los empleados es disponer de mayor tiempo de vida y de poderlo gestionar. La metamorfosis de la empresa, cuando existe, es muy lenta en este aspecto (lo que hay) pero es la más deseada por los empleados (lo que debería ser). El movimiento se debe entender desde la existencia de horarios largos y rígidos (dependiendo de la arbitrariedad del empresario) hacia la desarticulación total del horario (trabajo por objetivos) e, incluso, del lugar de trabajo.
- 4) La tecnología y la organización del trabajo raramente relacionan los empleados con la flexibilidad. Cuando se consideran realmente transformadores, inciden tanto en los tiempos y lugares de trabajo (horario organizado libremente por el trabajador, trabajo en casa) como en la misma organización productiva (más rapidez, flujo tenso).

7.5 Conclusiones

El estudio de las innovaciones en las empresas del Polígono de Los Majuelos se ha demostrado imprescindible para la explicación de los cambios en el trabajo. Ya en el planteamiento teórico de esta investigación se consideraba necesario comprender la estructura organizativa de la empresa presente en el lugar de estudio como elemento esencial en el proceso de transformación del empleo. La interpretación del trabajo de campo no sólo confirma el acierto del enfoque, sino también asigna al análisis de la propia organización de las empresas del lugar un doble papel. Por un lado, nos ha ayudado a organizar una situación que se presentaba caótica y fragmentada y, por el otro, nos ha conducido más allá de la formalidad del análisis superficial.

Hemos elegido el concepto de empresa flexible, conscientes de las ambigüedades de la flexibilidad, sobre todo porque es una herramienta que permite captar la transformación. La empresa flexible no es, como hemos visto, un modelo de empresa que teníamos que buscar en el Polígono, sino un conjunto de innovaciones que

comparten la dimensión del cambio del modelo productivo. Por esta razón, hemos procedido manteniendo dos dimensiones de estudio: la estructura real de la empresa y el significado que los actores (empresarios, empleados) dan a la flexibilidad empresarial. Este doble nivel nos permite leer las transformaciones reales con los ojos de los sujetos entrevistados y al mismo tiempo intuir hacia dónde se está moviendo la innovación. Además, separando los dos puntos de vista de empresarios y trabajadores es posible dar al concepto una caracterización relacional y conflictiva que nos lleva directamente a la caracterización de la relación salarial en el lugar de estudio.

En primer lugar, como decíamos, un resultado claro de esta investigación ha sido construir una coherencia ahí donde parecía predominar la fragmentación y la confusión. En realidad, sería más correcto hablar de coherencias, ya que los elementos comunes, que vamos a utilizar para elaborar el modelo de empresa flexible en el Polígono de Los Majuelos, enlazan las dos dimensiones del análisis y también aclaran cada una de ellas. Es decir, que nos encontramos con una relación entre los cambios reales en las empresas y el discurso de los actores sobre la flexibilidad, con una coherencia entre las interpretaciones de los empresarios y con elementos compartidos en la interpretación de los trabajadores. Finalmente, es obvia la existencia de algunos puntos de fricción entre las visiones de empresarios y trabajadores.

La primera dimensión del estudio se concentraba en las características reales de las empresas. A través de las narraciones de los entrevistados, y también de las fichas de datos que se han distribuido, se han resumido los elementos que definen las empresas del Polígono: la relativa estabilidad del personal (posterior a la realización de reducciones de plantilla), la organización jerárquica, la limitada subcontratación y la débil y ambigua reestructuración del proceso de trabajo.

En general, nos encontramos con empresas formalmente poco innovadoras en el sentido de la flexibilidad: pocos contratos basura, nula desverticalización, escasa empresa red y raquílica “reingeniería”. Las innovaciones tecnológicas dependen más bien de los casos particulares, de la filosofía de la firma y de los intereses personales de los empresarios, y no se puede hablar realmente de una estrategia difusa de innovación tecnológica flexibilizadora.

Sin embargo, en el fondo, tres elementos permiten encuadrar a las empresas del Polígono en la transformación flexible. El primero es la introducción, lenta pero

inexorable, de las medidas de innovación ausentes. Las empresas están introduciendo los contratos temporales, las prácticas, están contratando asesorías para reorganizarse y están externalizando los pocos servicios que se pueden externalizar. Es decir, que, si bien hay un cierto retraso en la aplicación de soluciones que en otros contextos se han experimentados a partir de los años noventa, parece que también en nuestro Polígono está llegando la flexibilidad tal y como se la entiende convencionalmente.

El segundo, es lo que hemos llamado la reestructuración debida a la crisis. En realidad, la primera, y en muchos casos única, respuesta a la crisis económica ha sido despedir. Es el gran elemento de continuidad en todas las empresas estudiadas. Todas han despedido, algunas lo han hecho masivamente. El despido masivo puede tener, en nuestra interpretación, un efecto directo enorme sobre la gestión de la fuerza de trabajo, aumentando exponencialmente la flexibilidad interna (la disponibilidad) de los empleados que se han quedado.

El tercer punto es la informalidad. La dimensión de las empresas y la presencia diaria del dueño en los despachos y en los talleres acentúa las relaciones informales y desverticaliza formalmente la estructura. Si el empresario actúa como un empleado más, la cadena de mando se difumina y las soluciones organizativas se multiplican alrededor de la figura del empresario.

Los tres puntos cambian, en el fondo, la descripción de la empresa en el Polígono. La flexibilidad como capacidad de adaptarse al nuevo capitalismo y la innovación en el sentido de la transformación han encontrado un camino muy particular en el lugar de estudio y se configuran, en los hechos, mediante la combinación de estos tres elementos.

La segunda dimensión es la de la investigación del sentido que los sujetos dan a la empresa flexible. En este caso, hemos considerado por separado los puntos de vista de empresarios y trabajadores. Además de registrar un discurso común entre los empresarios y otro, alternativo, entre los empleados, hemos subrayado como el punto de contacto entre los dos puntos en la visión de la empresa flexible es justo la gestión de la mano de obra.

Los empresarios tienen ideas muy claras sobre los beneficios económicos de la flexibilidad de la empresa. Son ideas que podríamos llamar “académicas”, en la medida en que reflejan las propuestas teóricas de los manuales de ciencias empresariales, aunque también afirman la dificultad, y dudan incluso sobre la conveniencia, de poner

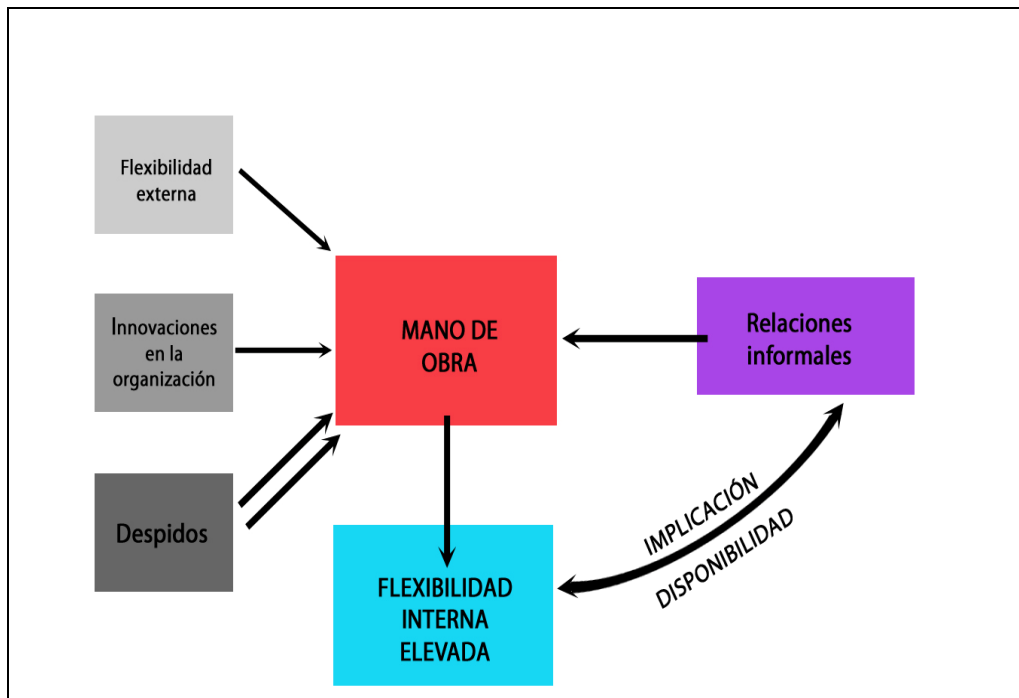
en práctica esas medidas en sus empresas. Es por ello que nos hablan también de la flexibilidad posible, o sea de lo que están haciendo o piensan hacer y de las limitaciones internas o externas que tienen. La flexibilidad numérica o externa o la aplicación de nuevas tecnologías de la información, aunque están presentes en la visión de los empresarios, no son lo esencial. Al contrario, parece que el núcleo de esta particular visión de la empresa flexible está en la gestión de la mano de obra; más concretamente, en cómo conseguir la implicación subjetiva de los trabajadores. Se puede advertir como esta concepción de la empresa flexible se sobrepone perfectamente a las características reales que hemos observado en las firmas.

El discurso de los empleados es más complicado aunque bastante coherente, tanto con relación al tipo de empresa en la que trabajan como en su contraste dialéctico con el discurso empresarial. Su visión de la flexibilidad de la empresa pertenece más al mundo extraeconómico. Para la conciliación de su trabajo con ese otro mundo es por lo que se reivindica la autogestión del tiempo, la capacidad de decidir en base a las necesidades propias, familiares y personales. Por tanto, su concepción de la empresa flexible representa un deseo y un ideal: una especie de empresa con rostro humano, que entiende las necesidades de sus empleados y que está disponible para ceder tiempo y la propia organización del tiempo.

Una primera reflexión posible en este contexto emerge del contraste entre la visión empresarial, que denominamos la *flexibilidad posible* y la visión de los trabajadores: la *flexibilidad deseada*. Habitualmente, la flexibilidad es considerada como algo positivo, como una suerte de virtud humana y ciudadana. La visión extra-económica de los trabajadores es la que se desarrolla a partir de esta creencia y, de alguna manera, la refleja. La flexibilidad de la empresa ha perdido la connotación positiva en las palabras de los trabajadores que la identifican como un deseo o una esperanza futura. La *flexibilidad posible*, la de los empresarios, es la que se ha impuesto en los lugares de trabajo. Estos han tratado de aprovecharse, con desigual suerte e intensidad, de la concepción extraeconómica y positiva de la flexibilidad, que permanece (idealmente) en la visión de los empleados, para aplicarla a la gestión empresarial y a las relaciones laborales. La aplicación de la *flexibilidad posible* en este contexto se ha traducido en la puesta en marcha de cambios muy duros en las condiciones de empleo y salario de los trabajadores.

Las dos dimensiones del análisis nos permiten elaborar un modelo de la empresa flexible en el Polígono Industrial de Los Majuelos. Se trata de un modelo complejo que considera tanto los elementos formales como los sustanciales, al tiempo que las interpretaciones de los sujetos. En el centro del modelo se encuentra la gestión de la fuerza de trabajo. Tanto las características de las empresas como las visiones de la flexibilidad indican que la fuerza de trabajo está en el centro de las transformaciones de la empresa. La mano de obra se encuentra bajo una doble presión (formal e informal) para avanzar hacia un modelo singular de flexibilización.

Esquema 1: La empresa flexible en el Polígono de Los Majuelos



Fuente: elaboración propia

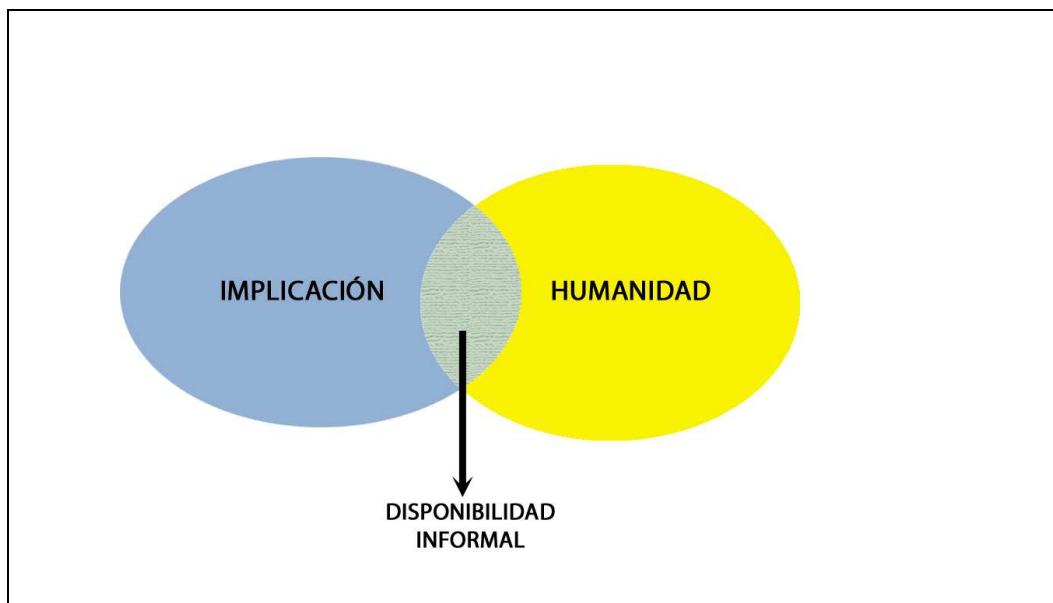
A nivel formal, si no nos limitamos a una mirada superficial, tenemos que considerar tres elementos de presión. El más importante y el que más peso tiene en la transformación es la restructuración de las plantillas (despidos) que, además, “ablanda” a los trabajadores que no han sido despedidos. El segundo, es la introducción paulatina de formas contractuales ultraflexibles (contratos basura). El tercero, la aparición de innovaciones en la organización empresarial, también un proceso lento e indeciso.

Por otro lado, la informalidad en las relaciones de trabajo, ejemplificada por la figura del dueño-trabajador, ejerce una presión en la misma dirección: la flexibilidad interna, que definimos como la posibilidad del empresario de decidir unilateralmente sobre las condiciones de trabajo en el interior de la empresa.

Las empresas del Polígono de Los Majuelos se caracterizan por una flexibilidad interna muy alta que se desarrolla a partir de los elementos formales e informales que hemos citado. La adaptación a los cambios en el sistema productivo y la capacidad de respuesta de estas empresas se basa en este tipo de flexibilidad: permite, con una plantilla relativamente estable, disponer rápidamente cambios globales (tareas, horarios, horas extra, salario). Todo ello posibilitado, además, por una fuerza de trabajo fiel (aunque sea de forma resignada) y poco conflictiva.

Esta última afirmación tiene que ser matizada a la luz del análisis de los discursos de empresarios y trabajadores. Los dos puntos de vista se encuentran y se confrontan justo sobre la cuestión de la flexibilidad interna y debido a ello esta adquiere un significado ambivalente.

Esquema 2: La flexibilidad interna en la empresa del Polígono Industrial de Los Majuelos



Fuente: elaboración propia

El campo de este enfrentamiento de ideas y aspiraciones está representado por las relaciones informales. Los empresarios ven en la implicación de los empleados la clave para alcanzar la flexibilidad. En esta perspectiva, los trabajadores tienen que compartir y hacer suyos, los valores y objetivos de la empresa y entregar una disponibilidad completa a los intereses de la firma que, para los empresarios, son también los de los empleados.

Por el contrario, la disponibilidad a la que se refieren los trabajadores es una disponibilidad propia, un poder gestionar su tiempo acorde con las necesidades personales y con la vida fuera de la empresa. Justo en estas dos visiones, la “implicación de los trabajadores” contra “la humanización de la empresa”, se expresa la ambigüedad, y también la realidad, de la empresa flexible en el Polígono de los Majuelos.

Capítulo 8

El trabajo flexible en Los Majuelos

Una correcta interpretación del empleo y de sus transformaciones en el Polígono de Los Majuelos exige el establecimiento de una conexión clara entre el tipo de empresa presente en nuestro lugar de estudio y las características de los empleados que trabajan en ella. Por esta razón, este capítulo, fundamental en la investigación, está estrictamente relacionado con el modelo de empresa flexible que hemos elaborado en el capítulo anterior.

Si antes nos preguntábamos acerca de las innovaciones flexibles de la empresa en Los Majuelos, ahora nos concentramos en los empleados y, en general, en las transformaciones en las prácticas de organización y gestión de la fuerza de trabajo, que hemos colocado en el centro del modelo de empresa flexible en nuestro polígono. Si antes nos arriesgamos usando un concepto multifacético como el de empresa flexible, ahora vamos a investigar a través del concepto todavía más poliédrico de *trabajador flexible*. ¿Qué es el trabajador flexible? ¿Es posible hablar de una fuerza de trabajo flexible en nuestro lugar de estudio? ¿En qué sentido? En este caso, a la confusión académica se añade la conflictividad política y social que conlleva la flexibilidad. La elección de este concepto como herramienta analítica está orientada a la explicación del cambio, a la comprensión de la transformación del trabajo en una fase crítica de la reestructuración del capitalismo. El trabajador flexible no es, como veremos en nuestro polígono, un nuevo sujeto, no es una nueva identidad clara, central en el nuevo capitalismo flexible. Pero el trabajo flexible es el contexto común donde sujetos con características diferentes se mueven. En nuestro caso de estudio, el empleo se transforma en base a rasgos propios y particulares del territorio y de la estructura económica. La pregunta principal debería ser reformulada con más precisión: ¿Cómo se está transformando el trabajo en nuestro lugar de estudio?

En el marco teórico (Capítulo 1) hemos intentando definir la flexibilidad del trabajo con arreglo a tres dimensiones: la polivalencia, la desprotección y la informalidad. Además, hemos encontrado en el análisis de los tiempos y de los espacios, junto con los contratos de trabajo, un camino de interpretación posible del cambio. Por lo tanto, la investigación empírica ha empezado por aquí; seis líneas guías para que los sujetos (empresarios y trabajadores) del Polígono nos informen y nos ayuden a comprender la situación.

Para concentrarnos en la transformación, consideramos, en primer lugar, los hechos objetivos y observables, lo que existe aquí y ahora. Estamos hablando de los aspectos más concretos de las dimensiones temporal y espacial del trabajo, de las características del contrato, del horario, de las horas extra, del trabajo en grupo o en casa. Además de poderse (no demasiado fácilmente) observar y registrar, muchos de ellos se pueden cuantificar. Es por esta razón que nos hemos apoyado en las sencillas fichas de datos que hemos distribuido en las empresas. Como primer paso, hemos recogido datos sociodemográficos de los entrevistados con el objetivo de hacernos una idea (no exhaustiva ni estadísticamente válida) del perfil del empleado del Polígono. Sin embargo, la contribución de las entrevistas abiertas ha sido esencial para completar y profundizar en las dimensiones espacio-temporales del trabajo, ha enriquecido la información y ha clarificado cuestiones nebulosas.

Por otro lado, nos interesa investigar la percepción que empresarios y empleados tienen del trabajador flexible: lo que piensan sobre la realidad que están viviendo a diario y lo que debería ser según sus visiones.

Para esta parte, más compleja, nos hemos apoyado en las tres dimensiones (polivalencia, desprotección e informalidad), que configuran, en nuestra interpretación, la definición de flexibilidad del trabajo. La definición ha servido como plataforma para comprender, a través de los sujetos entrevistados, las transformaciones continuas del trabajo. Las entrevistas abiertas y la consiguiente interpretación del discurso han sido las técnicas elegidas para este momento del análisis. Hemos decidido mantener separada la doble perspectiva de empresarios y empleados, justo como lo hemos hecho con anterioridad, para explorar las distintas visiones y el posible conflicto entre ellas. La elección de este método de interpretación viene dictada por la pretensión de preservar la relevancia de la conflictividad del concepto.

La organización de la exposición es especular a la del anterior capítulo. Empezamos con una breve revisión bibliográfica (que deriva del marco teórico) con la que queremos explicar y al mismo tiempo problematizar el concepto de trabajador flexible. A continuación, nos concentramos en los datos reales sobre los trabajadores del Polígono y en las dimensiones tiempo-espacio de la flexibilidad del trabajo. Luego, en el análisis más profundo sobre los significados del trabajador flexible, consideraremos los dos puntos de vista de empresarios y empleados por separado.

En las conclusiones, esta vez, no se trata de construir un modelo de la flexibilidad laboral en Los Majuelos sino de encajar, en el modelo de empresa flexible que hemos elaborado para el Polígono, al empleado con sus características particulares y su visión difusa de las transformaciones en el trabajo. Interpretaremos estas particularidades con las lentes y los conceptos del trabajo flexible.

8.1 La flexibilidad del trabajo

En el marco teórico de esta tesis hemos elaborado una definición de la flexibilidad del trabajo. Es una definición que se inspira a la obra de Boyer¹ y que desarrolla algunas de las dimensiones señaladas por este autor, actualizándolas y adaptándolas al contexto local de esta investigación.

Definimos la flexibilidad del trabajo como la combinación de multifuncionalidad y polivalencia de la mano de obra a cualquier nivel, a lo que se añade una cierta incorporación de los valores empresariales (a), mezclada con la desprotección de los trabajadores (b), unida a una buena dosis de informalidad (c).

La definición de la flexibilidad del trabajo ha sido el resultado de una revisión bibliográfica del amplio material sobre el tema en continua relación con las entrevistas previas a sujetos *hiper-flexibles*. Esta definición, y las tres dimensiones que la componen, ha sido la base de la investigación empírica y ha orientado las entrevistas con empresarios y empleados del Polígono Industrial de Los Majuelos. Ahora bien, como veremos, la investigación empírica enriquece la definición, de alguna manera la corrige o, por lo menos, atrae nuestra atención en unas dimensiones más que en otras. Los tres pernos que tiene la flexibilidad laboral en nuestra definición teórica no tienen el mismo valor en nuestro caso de estudio y no significan exactamente lo mismo que exponíamos en el capítulo 1.

La primera dimensión es la de la polivalencia de los trabajadores. Boyer la define como “la aptitud de los trabajadores para cambiar de puesto de trabajo, dentro de una organización de conjunto dada”². Puede parecer una cuestión bastante obvia derivada de las necesidades de flexibilidad de la empresa: los cambios continuos para mantener y

¹ Boyer, R. (1986), *La flexibilidad del trabajo en Europa*, Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

² *Ibidem*, p.280

mejorar la competitividad, la reestructuración organizativa, requieren una mano de obra disponible para actualizar sus tareas y para cubrir funciones nuevas en un tiempo relativamente breve.

En realidad, se trata de una temática que puede replantear de manera global la gestión de la fuerza de trabajo llegando a transformar la relación entre el trabajador y su labor y revolucionando el sistema de cualificaciones y de formación así como los procesos de promoción. Además de la metamorfosis de las características de los puestos de trabajo, la aceptación de la multifuncionalidad por parte de los empleados abre perspectivas nuevas, tanto horizontalmente, en las relaciones entre los compañeros, como verticalmente, con la incorporación de los valores empresariales.

A nivel organizacional, teóricamente, el trabajo polivalente puede significar una superación de los principios del taylorismo llegando a cuestionar el mismo concepto de tarea e incluso de puesto de trabajo. A nivel de la formación y de la cualificación de los trabajadores la multifuncionalidad, en principio, conlleva el tránsito desde el sistema de cualificación al sistema de competencias: “desde este momento a los asalariados ya no se les reclamaría una especialidad definida, sino una habilidad general, unas capacidades transversales que les permitirían gestionar una situación dada. Es así como lo «flexible» se habría instalado en la cualificación, permitiendo pensarla desde ahora en términos de competencias.”³

De la misma manera, el concepto de trabajo polivalente introduce la necesidad de una nueva y más compleja socialización de los trabajadores. Rodríguez Guerra le atribuye un triple objetivo: “a) interiorización por parte de los trabajadores de una nueva cultura de la producción (que incluiría no sólo la “cultura de la empresa” sino la familiarización con las nuevas tecnologías, su manejo y sus posibilidades), b) la capacidad para poner a disposición de los compañeros y de la dirección de todos los conocimientos y habilidades que se poseen y, a su vez, para aprender permanentemente de los demás, y, c) sociabilidad, esto es, la capacidad para trabajar en equipo y de establecer relaciones fluidas en el seno de los grupos de trabajo”⁴.

³ Alaluf, M. (2003), “La sociología del trabajo a través de una relectura de Claude Durand: situación de trabajo, cualificaciones, competencias y clase obrera.” *Cuadernos de Relaciones Laborales* 21, n. 2 p. 99

⁴ Rodríguez Guerra, J.(1995), “Exigencias educativas de la producción flexible”, Torres, X. (ed.), *Volver a pensar la educación (vol. 1)*, Madrid, Morata p.378

No obstante, Segre⁵, analizando los cambios tecnológicos y organizativos y el impacto sobre la formación y la cualificación profesional, invita a tomar el concepto de polivalencia con mucha cautela, ya que ésta se relaciona “con un trabajo variado e intensificado, más que con un cambio cualitativo de las tareas. Representa una racionalización formalista con fine instrumentales y pragmáticos”.

El trabajo polivalente está relacionado, potencialmente, con una multitud de transformaciones del proceso de trabajo y del mismo trabajador: los cambios tecnológicos y la superación de la fragmentación de las tareas; pero también con la formación, la colaboración con los compañeros y jefes y, finalmente, la interiorización de los principios y objetivos empresariales.

Considerando la riqueza y las potenciales consecuencias de esta innovación es necesario realizar una sistematización y una clasificación del trabajo polivalente. Una primera categorización, basada en la distinción realizada por Salerno⁶, se puede establecer entre *polivalencia multifuncional o cuantitativa* y *polivalencia multicalificante*. La primera se refiere a la acumulación de tareas distintas, a la simple ampliación de funciones. La segunda, al contrario, prevé la superación del concepto de tarea a través de la síntesis de actividades.

A partir de estas diferencias, Invernizzi⁷ elabora una clasificación más articulada que comprende cuatro tipos de multifuncionalidad. Hablamos de *integración vertical* de actividades cuando se asignan a los empleados tareas nuevas, superiores, que tradicionalmente no desempeñaban. Principalmente se refieren al mantenimiento y al control de calidad. La *rotación entre actividades productivas poco diferenciadas* supone la circulación de trabajadores, por motivos variados, en puestos similares. En cambio, la *integración vertical y horizontal*, típica de los grandes establecimientos de automóviles, resulta más compleja y generalmente se traduce en trabajo en grupo. Finalmente, la *síntesis compleja de actividades*, la verdadera polivalencia multicalificante, requiere de

⁵ Segre, M., (1995), “Cambios tecnológicos y organizativos y sus impacto sobre la cualificación profesional”, en X. Torres (ed.), *Volver a pensar la educación (vol. 1)*, op. cit., p.396

⁶ Salerno, M., (1991), *Flexibilidade, organizacao e trabalho operatorio: elementos para analise da producto na industria*. Tesis doctoral en Ingeniería de la Producción, POLI/Universidades de Sao Paulo, Sao Paulo

⁷ Invernizzi, N. (2002), “Trabajo polivalente y conocimientos sobre la producción. Tendencias en la industria brasileira”. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología, Sociedad e Innovación*, nº 3.

los trabajadores capacidad de abstracción y competencias transversales en el uso de varios instrumentos.

Con el estudio de Alcaide⁸ sobre las nuevas formas de organización del trabajo volvemos a centrarnos en la tarea. Las tres prácticas de rotación, alargamiento y enriquecimiento son debatidas y criticadas y se consideran un acercamiento alternativo al concepto de polivalencia.

Si bien no queremos entrar en el interesante análisis de la cuestión de la formación de los trabajadores, es necesario destacar como la aplicación de la polivalencia o, por lo menos, de un cierto tipo de polivalencia, conlleva una transformación general en las exigencias educativas y profesionales de los trabajadores. Un primer aspecto se refiere al sistema educativo y a la difusión del concepto de competencia, que absorbe de alguna manera el de cualificación, y se convierte en el pilar de la formación de la fuerza de trabajo del capitalismo flexible. El segundo aspecto, probablemente más tangible en la investigación empírica, es el de la formación continua.

Por su complejidad y por su importancia académica no sería suficiente una Tesis para hablar de competencias y de formación continua. Aquí simplemente queremos subrayar dos líneas de continuidad.

La primera es la que hemos enunciado acerca de la relación directa entre la polivalencia, las competencias y la formación continua. La *rotación*, la *integración vertical y horizontal* y la *síntesis compleja* se apoyan en un cambio de actitudes y destrezas que se forman en el sistema educativo. Este se alarga temporalmente a lo largo de la vida (*life long learning*) a través de una continua actualización de conocimientos: la formación continua.

La segunda es quizás más sutil, pero fundamental en la óptica de esta investigación. Para explicarla tenemos que recuperar la figura del obrero proudhoniano de Boyer⁹; además de ocupar puestos de trabajo variados, de tener una formación general y técnica amplia, de estar interesado en la calidad y de tener una buena relación con los compañeros y los superiores, el trabajador tiene que interiorizar los principios de la empresa y hasta comportarse *como si* poseyera los medios de producción. El nivel más alto y complejo de multifuncionalidad, el de la *síntesis compleja*, no requiere sólo actuar como los empresarios sino también pensar como ellos.

⁸ Alcaide, M. (1982), *Las nuevas formas de organización del trabajo* Madrid, Akal/Universitaria

⁹ Boyer, R (1986), op. cit.

La segunda dimensión de la definición que hemos propuesto es la de la desprotección de los trabajadores. Afirmamos, por lo tanto, que uno de los tres pilares de la flexibilidad del trabajo es la debilidad, o el proceso de debilitamiento, de instituciones legales (derecho del trabajo) y sociales (sindicatos) cuya función primaria es la protección del trabajador.

Tenemos que explicar con precisión esta concepción ya que alrededor de este tema hay muchísimas contradicciones y confusión: es necesario considerar que, mientras que en los lugares de trabajo de toda Europa las consecuencias de la reestructuración del capitalismo mostraban *de hecho* que flexibilidad del trabajo significaba casi siempre precariedad, la academia y el legislador europeo ponían en el centro de la reforma del mercado del trabajo la flexiseguridad¹⁰.

Que los aparentes buenos propósitos de la flexibilización del trabajo se hayan concretado en la pesadilla de la precariedad es un hecho incuestionable. Gallino¹¹ llega a afirmar que para la gran masa de los trabajadores la flexibilidad no significa otra cosa que contratos de corta duración, incertidumbre en los salarios y la imposibilidad de construirse una carrera profesional. De ello deriva un efecto individual y socialmente dramático: vivir en la precariedad. En el Capítulo 1 hemos hablado de la cara oscura de la flexibilidad refiriéndonos a la precariedad y basándonos en las importantes contribuciones de Castel¹², Beck¹³ y Sennett¹⁴, pero queremos señalar que la bibliografía sobre la temática de la precariedad es amplísima, sobre todo por la proliferación de numerosos estudios acerca de las nuevas formas contractuales (las que hemos llamado, concientemente, contratos basura) y los nuevos conflictos laborales y sociales¹⁵.

¹⁰ Cfr. Capítulo 1

¹¹ Gallino, L.(2012), *La lotta di classe dopo la lotta di classe* Bari, Editori Laterza

¹² Castel, R. (1997), *La metamorfosis de la cuestión social*, Barcelona, Paidós, (2010) *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica

¹³ Beck, U.(1998) *La sociedad del riesgo*, Barcelona, Paidós

¹⁴ Sennett, R (2000) *La corrosión del carácter*, Barcelona, Anagrama

¹⁵ Véase, por ejemplo, Brancaccio, E. Cominu, S. Curcio, A. Della Corte, E. Pozzi, F. Roggero, G. Tajani, C. (2005), *Precariopoli. Parole e pratiche delle nuove lotte sul lavoro*. Roma, Manifestolibri; Castillo, J.J. (2008), *La soledad del trabajador globalizado*, Madrid, La Catarata; Alonso, L.E. (2000), *Trabajo y pomodernidad: el empleo débil*, Madrid, Fundamentos; Munck, R. (2002), *Globalización y trabajo. La nueva "Gran Transformación"*, Barcelona, el viejo Topo; Arriola, J. y Vasapollo, L. (2003), *Flexibles y precarios. La opresión del trabajo en el nuevo capitalismo europeo*, Barcelona, el Viejo Topo; y, Askenazy, P. (2009), *los desórdenes del trabajo. Investigación sobre el nuevo productivismo*, Madrid, Modus Laborandi.

Desde la perspectiva del planteamiento de esta investigación consideramos necesario mantener separados los conceptos de flexibilidad y precariedad. Precariedad ha asumido comúnmente el sentido de inestabilidad, de temporalidad. Se habla de contratos precarios, de relación laboral precaria, y de empleos precarios para definir la duración determinada y más en general la incertidumbre sobre el futuro cercano de la relación de trabajo y la vulnerabilidad del trabajador; el rasgo más directo y visible y, tal vez, menos soportable de estas situaciones.

Pero en esta Tesis y en nuestra interpretación el significado de la precariedad laboral se explica mejor con el concepto de desprotección. Hemos dicho que en sustancia entendemos por desprotección la condición (actual) en la que el marco legal de derechos y garantías se están debilitando/flexibilizando/renovando a través de la reforma continua del derecho del trabajo¹⁶. A su vez, la desprotección deriva también del debilitamiento general de las organizaciones colectivas de los trabajadores. Legal y socialmente el trabajo va perdiendo su dimensión colectiva y la individualización de la relación laboral sitúa inexorablemente al trabajador en una posición de debilidad frente al empresario. Tenemos, por lo tanto, que volver a la etimología de la palabra precariedad (del verbo latín *precor*) cuyo significado es orar, suplicar, rogar. El precario es aquel que tiene que pedir, en condición de sumisión y desprovisto de derechos, cualquier cosa; la posibilidad de trabajar, el salario, las vacaciones, el horario, la Seguridad Social. Aquí se aprecia la conexión directa entre precariedad, desprotección y vulnerabilidad.

Aunque este tipo de precariedad pueda pesar en la definición, y aunque pueda influenciar las otras dimensiones, no es suficiente para definir la flexibilidad del trabajo. Por esta razón, queremos resaltar su importancia conceptual y su connotación de vulnerabilidad pero también la colocamos al lado de otras dos dimensiones: la polivalencia y la informalidad.

La tercera dimensión de la flexibilidad del trabajo es la informalidad en el trabajo. El concepto de informalidad es, como el de flexibilidad, muy amplio y multifacético y por esta razón tenemos que especificar lo confines de nuestra concepción. En este caso el objetivo es evitar la confusión conceptual entre economía (o sector) informal, trabajo informal e informalidad en el trabajo.

¹⁶ Cfr. Capítulo 4

En general, el concepto más estudiado es el de *economía informal*. El tema ha sido objeto de muchas investigaciones en los países subdesarrollados, sobre todo en América Latina. Una recopilación de los enfoques más interesantes la encontramos en Neffa¹⁷ que, de manera esquemática, agrupa las tres grandes definiciones de sector informal. Según el enfoque de la economía dual y del Sector Informal Urbano, el sector informal se caracteriza por actividades productivas de pequeño tamaño, que tienen una escasa (o nula) dotación de capital, tecnología débil, baja productividad y fuerza de trabajo poco cualificada. El enfoque estructuralista define la economía informal como actividades generadoras de ingresos no reguladas por las instituciones¹⁸. Por último, el enfoque neoliberal identifica la economía informal como un refugio de los individuos de la presión de la burocracia estatal. El concepto de neoinformalidad, elaborado por Pérez Sáinz¹⁹, considera tres distintos escenarios de la economía informal (economía de la pobreza, subcontratación y aglomeración de pequeñas empresas) que darían lugar a tres tipos distintos de economía informal.

El concepto de *trabajo informal* se acerca a nuestros intereses porque, como explica la OIT, cambia la perspectiva y pone en el centro del análisis las “características inherentes que diferencian un empleo formal de uno informal”²⁰. Sin embargo, el concepto tiene dos limitaciones. En primer lugar, subraya la dimensión de la ilegalidad de la actividad, confundiendo con el trabajo en negro y dificultando la lectura de las situaciones híbridas, en las que en un marco legal establecido aparece la informalidad. En segundo lugar, el concepto del trabajo informal, siempre remarcando la dicotomía formalidad-informalidad, nos lleva a la concepción de la dualidad del mercado de trabajo, que ya hemos criticado por su insuficiencia explicativa y por su función ideológica.

Como desarrollo ulterior de la temática se propone el concepto de *informalidad en el proceso de trabajo*. Aceptamos la definición estructuralista de economía informal y destacamos la expansión de trabajos informales (en negro), que además hemos tomado como ejemplo de la flexibilidad máxima. Pero queremos otra herramienta conceptual

¹⁷ Neffa, JC (Coordinador)(2008), *La informalidad, la precariedad laboral y el empleo no registrado en la provincia de Buenos Aires* CEIL-PIETTE, CONICET y Ministerio de Trabajo de la Pcia.de Buenos Aires.

¹⁸ Portes, A. Haller, W. (2004), *La economía informal*, Santiago del Chile, Naciones Unidas, CEPAL

¹⁹ Pérez Sáinz, J.P. (1995), “Globalización y neoinformalidad en América Latina”, *Nueva Sociedad* n.135.

²⁰ OIT y OMC (2009), *La globalización y el empleo informal en los países en desarrollo*, Ginebra

que permita, por un lado, ir más allá de los segmentos del mercado del trabajo y, por el otro, captar las relaciones laborales informales, las que, en un marco legal establecido, añaden otra forma de regulación. En otras palabras, las situaciones en las que no se cumplen las disposiciones normativas (en horarios, tareas, seguridad, salario) existen también en presencia de contratos legales, de convenios colectivos legales y de normas del derecho laboral.

Como vimos en el capítulo anterior, desde un punto de vista empresarial un cierto nivel de informalidad en el proceso de trabajo es inevitable y, además, es necesario para aumentar la flexibilidad de la empresa. Es más fácil y más rápido adaptarse a los cambios y reestructurar el proceso de trabajo si se sortea o se incumple (parcialmente o integralmente) la normativa vigente.

Desde el punto de vista del trabajador, la informalidad es aceptable si va acompañada de ciertas reciprocidades e intercambio de favores (posible gracias a las pequeñas dimensiones de las empresas y a la cercanía del dueño). Esta actitud permite flexibilizar la relación laboral a través de acciones y comportamientos informales que van más allá de la ley, del convenio colectivo o hasta del contrato de trabajo. Queda por definir si se trata de un intercambio libre o de una reciprocidad obligada. En cualquier caso, la informalidad en el proceso de trabajo es, en su esencia, una informalidad flexibilizadora tanto de la producción como del empleo.

8.2 Sobre los empleados del Polígono Industrial de Los Majuelos

La elaboración de un tipo ideal de empleado del Polígono de Los Majuelos no estaba entre los objetivos de esta investigación. Aunque hubiéramos decidido incluirlo en nuestra Tesis nos habríamos encontrado ante enormes dificultades. Ya hemos comentado la escasez de información existente sobre las empresas del Polígono; esta penuria se multiplica si queremos investigar la fuerza de trabajo en nuestro lugar de estudio. Si ya es difícil establecer los confines geográficos del lugar, el número total (y real) de personas que trabajan en el Polígono permanece esquivo o, como nos han confirmado en la Cámara de Comercio y en las asociaciones empresariales, demasiado fluido e inestable para conocerse.

Con esta premisa se explica por qué nos pareció interesante distribuir una pequeña ficha de datos para registrar información cada vez que entrábamos en las empresas. Además de las características sociodemográficas de los empleados, se han querido tocar temas de fácil cuantificación que se inserten en el análisis tiempo-espacio-contrato explicado en el marco teórico de esta tesis.

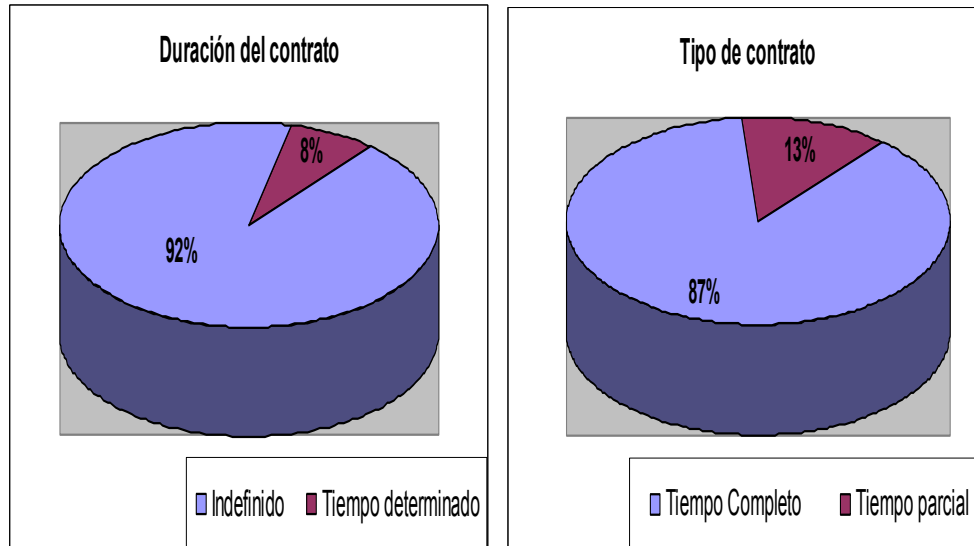
El objetivo de esta recogida de información era, en primer lugar, hacernos una idea sobre los trabajadores con los que íbamos a hablar de transformaciones del trabajo y, al mismo tiempo, analizando los resultados, averiguar la presencia de tendencias comunes entre empleados de varias empresas. En otras palabras, un marco general necesario de características comunes en el que se insertan nuestras entrevistas y conversaciones con los sujetos.

Obviamente estos datos no tienen valor estadístico y no se ha usado ninguna herramienta de análisis inferencial sobre ellos. No era nuestro interés, considerando las dimensiones y las particularidades del lugar, elaborar un tipo de trabajador estándar (si es que lo hay) con rigor matemático y con la “garantía de exactitud” de la cuantificación. No se ha seguido por lo tanto ninguno de los criterios de selección de la muestra, validados y certificados por la comunidad científica internacional. Lo que se ha hecho ha sido entrar en las empresas (con varios métodos y estratagemas, esto sí) y preguntar por los que querían contestar a un pequeño cuestionario. Es una razón más para dar a estos datos el valor que tienen, un valor meramente *orientativo* sobre algunos de los rasgos de los trabajadores del Polígono.

Además, analizando las respuestas, algunas tendencias han sido tan claras que no parecía lógico ignorarlas en la exposición de los resultados del trabajo de campo. Como se verá, los datos no hacen nada más que confirmar lo que los entrevistados nos han contado en las conversaciones y lo que hemos podido interpretar acerca de la empresa flexible en el capítulo anterior.

Empezamos con una mirada rápida sobre los contratos de trabajo. Hemos elegido dos dimensiones ligadas al tiempo: la duración del contrato (indefinida o a tiempo determinado) y el tipo de contrato (a tiempo completo o parcial). La situación que se anticipaba en el capítulo sobre la empresa flexible está más que confirmada, por lo menos a nivel formal.

Gráfico 1. Los contratos



Fuente: elaboración propia

Como se ve, formalmente la gran mayoría de los empleados (92%) que contesta al cuestionario tiene un contrato indefinido. Además de ser estables, los contratos laborales son a tiempo completo (87%).

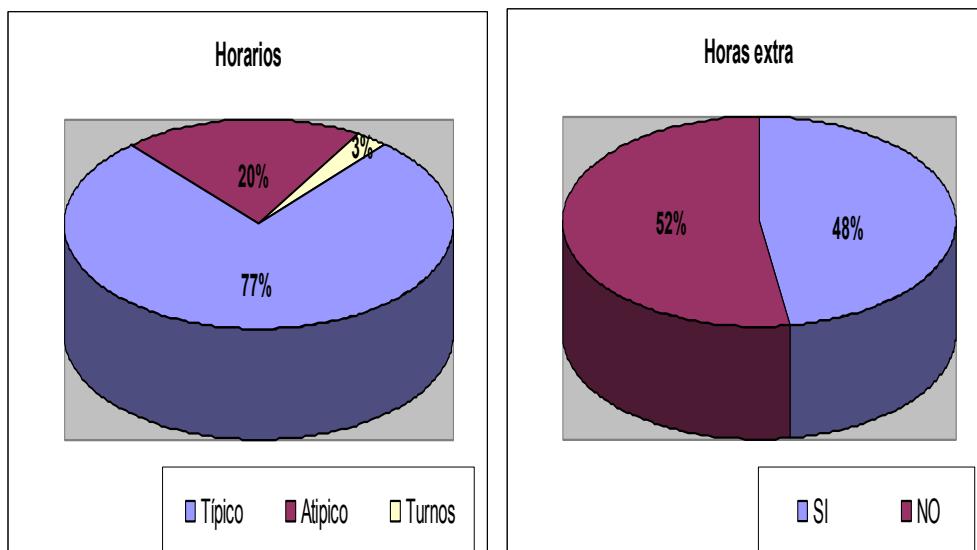
Por lo tanto, basándonos en las propiedades formales del contrato más habitual en el Polígono, la desestandarización de Beck²¹ no se produce. Esta estabilidad formal está confirmada por otro simple indicador: los años que los encuestados llevan trabajando en la empresa; sólo el 8% lleva menos de 1 año trabajando en la empresa actual, mientras que un importante porcentaje (el 42%) ocupa su puesto de trabajo en la misma empresa desde hace más de 10 años.

Esta dimensión temporal casi fordista-keynesiana, que parecería más propia de otra época, se mantiene en nuestro polígono. De alguna manera, habíamos anticipado esta situación en el modelo particular de empresa flexible elaborado en el capítulo anterior. Dicho modelo ponía a la flexibilidad *interna* de la mano de obra en el centro de la transformación de la empresa; en cambio, la flexibilidad externa y los nuevos contratos basura estarían difundiéndose en el polígono con cierto retraso.

Así que si queremos seguir nuestro modelo de empresa flexible, deberíamos mirar dentro de la empresa: en otras palabras cabría esperar una flexibilidad acentuada en los horarios. En este caso los datos parecen contradictorios.

²¹ Beck, U.(1998), op. cit.

Gráfico 2. Los horarios de trabajo y las horas extra



Fuente: elaboración propia

La situación en la que el 77% define su horario como “típico” tiene que ser matizada por el porcentaje realmente alto de los que declaran hacer horas extra, casi la mitad (48%). La temática de los horarios ha sido tratada también en las entrevistas; necesitábamos profundizar para aclarar todas las dudas sobre una parte importante de nuestro modelo de lectura de la transformación del trabajo en el Polígono. La definición de tipicidad en el horario es muy subjetiva (con frecuencia suele entenderse como “habitualidad” de la jornada de trabajo) y muchas veces el tiempo realmente pasado en la empresa difiere de lo establecido por convenio y contrato. Por otro lado, la cantidad de horas extras que se declaran en los cuestionarios nos lleva a pensar que la situación es más articulada de lo que pueda parecer.

La otra dimensión bajo el foco de nuestro análisis es la espacial. La investigación de los espacios de trabajo se debe considerar en su sentido más amplio: no se trata simplemente de analizar los espacios físicos, sino de considerar, también, los efectos que la organización de estos puede tener sobre los empleados. En este sentido, los elementos de la desestandarización o transformación del trabajo son dos: la fragmentación y la informatización de los espacios laborales.

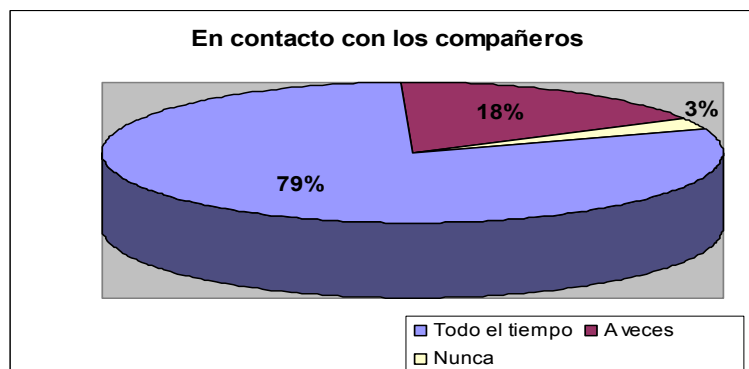
Resumiendo: la reconfiguración de los espacios laborales derivaría de los cambios productivos, de la re-localización de la industria y de la informatización general. En un contexto de economías terciarizadas, la desaparición de los grandes establecimientos

industriales conllevaría la invisibilidad de los lugares de trabajo. La fragmentación consiguiente dificultaría el encuentro entre empleados reforzando fenómenos como la individualización de las relaciones laborales. En este escenario, la progresiva informatización de (casi todos) los trabajos reconfiguraría las relaciones entre compañeros, sustituyendo el “cara a cara” por posibles “comunidades” virtuales. El trabajo en casa sería la última frontera de esta nueva organización de los espacios de trabajo²².

Las contradicciones implícitas en este razonamiento son muchas, y no la de menos importancia, la tendencia organizacional del trabajo en grupo, que se basa justo en lo contrario. Es debido a este análisis, esbozado y también criticado en el Capítulo 1, que hemos utilizado tres “indicadores” de espacio de trabajo: el contacto con los compañeros, el trabajo en casa y el trabajo delante de una pantalla. Hemos estado también atentos en las entrevistas a alguna indicación de los trabajadores acerca de si su empresa, en el caso de que tuviera otras sedes o lugares de producción, los hacía “rotar” con más o menos frecuencia por esas distintas localizaciones: no emergió este caso en ninguna de las entrevistas (sí lo hizo, como manifestación de deseabilidad, en el caso de algún empresario).

Todo ello, en fin, para averiguar si, en nuestro caso de estudio, los espacios de trabajo han cambiado realmente y en qué maneras estos cambios están influenciando las características del empleo.

Gráfico 3. Trabajo en contacto con los compañeros



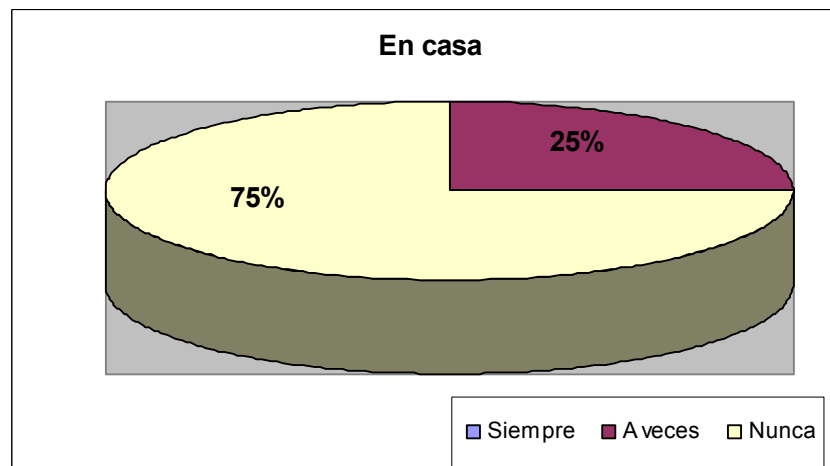
Fuente: elaboración propia

En nuestro polígono las personas siguen encontrándose entre ellas en el lugar del trabajo. Casi el 80% de los entrevistados comparten todo el tiempo de trabajo con

²² Cfr. Capítulo 1

compañeros, sea por razones de la organización de la empresa sea por cercanía física. La empresa sigue siendo el lugar de encuentro e intercambio entre empleados. Los resultados de la pregunta sobre el trabajo en casa confirman esta tendencia: es una práctica poco significativa en nuestro lugar de estudio.

Gráfico 4. Trabajo en casa

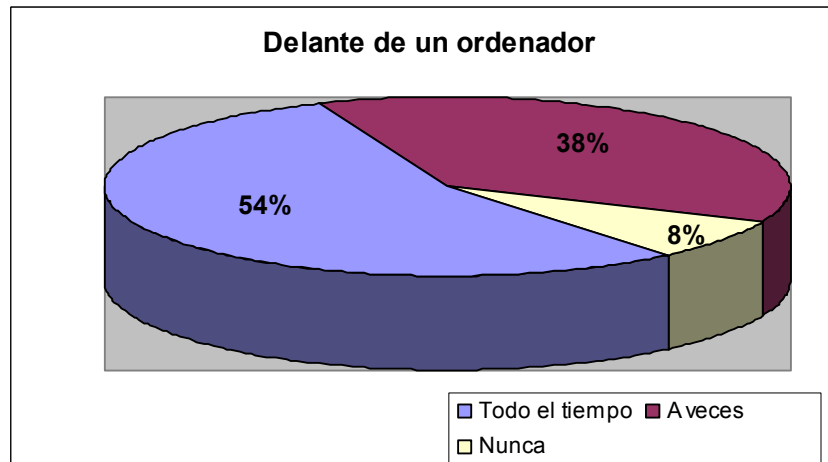


Fuente: elaboración propia

Como se puede apreciar, solo el 25% realiza parte de sus tareas en casa; los casos son limitados en el tiempo y casi siempre se trata de trabajo administrativo que no se consigue desempeñar durante el horario. Las entrevistas confirman que no hay ninguna modalidad o innovación que puede entenderse como sistematización de esta modalidad de trabajo. Esto ocurre en base a la organización personal de la carga de trabajo, cuando ello es posible, por parte del empleado.

Un hecho bastante claro es la difusión de la informática en los diversos puestos de trabajo. Aunque hemos visto que la innovación tecnológica en las empresas del Polígono es diferente según los casos y depende principalmente de la filosofía empresarial del dueño, los ordenadores han entrado masivamente en las empresas y se usan en los puestos más variados.

Gráfico 5. Trabajo delante de un ordenador²³



Fuente: elaboración propia

Los datos, orientativos, que hemos presentado matizan mucho la desestandarización de las tres dimensiones (tiempo, espacio, contrato) que se analizaban en el marco teórico. Nos encontramos con empleados formalmente estables, que trabajan a tiempo completo con horarios que ellos consideran típicos (pero muchos de ellos hacen horas extra). Aunque los puestos se han informatizado y casi siempre por cada trabajador hay una pantalla, las empresas siguen siendo lugares de encuentro y de intercambio; el trabajo en casa es poco habitual, y, finalmente, no se produce la rotación de los trabajadores por, en su caso, las distintas sedes de sus empresas.

La impresión que nos deja este cuadro es bastante sugerente. Parece que la transformación del trabajo en nuestro Polígono no pasa, formalmente, por la desestandarización de las tres dimensiones de Beck. Sin embargo, los datos hasta aquí presentados son superficiales y esconden en buena medida la realidad. La información obtenida en las entrevistas, que vamos a presentar a continuación, y el ya analizado modelo específico de empresa flexible del Polígono complejizan y arrojan luz sobre la situación real.

²³ *Ibíd*em

8.3 Comprender y aprender de la empresa. El trabajador flexible en la visión de los empresarios

Los empresarios no tienen problemas en hablar de flexibilidad del trabajo. Reconocen que el trabajo está cambiando continuamente, y en esta transformación colocan las capacidades de adaptación de sus dependientes: no hemos tenido que insistir mucho para que nos dieran su visión del empleado flexible, de lo que es, de lo que debería ser y de todos los problemas que pueden surgir.

Inicialmente, se ha preguntado siempre por una definición personal, de cada empresario, sobre el significado de la flexibilidad en el trabajador. A continuación, se han propuesto las tres dimensiones de la definición de la flexibilidad que hemos elaborado (polivalencia, desprotección e informalidad). A estas se ha añadido una cuarta que está relacionada con el desempleo (que se tratará aparte en el próximo capítulo).

Al mismo tiempo, hemos querido profundizar en los aspectos que se refieren a los contratos de trabajo, al tiempo de trabajo (sobre todo los horarios) y al espacio de trabajo.

En general, aquí también, como se observó en el capítulo anterior, hay una coherencia clara en el discurso de los empresarios. La visión es simple, lineal y directa. En esta ocasión tenemos que registrar también algunas diferencias entre los casos, diferencias que intentaremos explicar, pero que se pueden reconducir a una visión general compartida.

La idea de fondo es que el empleado flexible es el que se adapta a las *necesidades de la empresa*. En otras palabras, la empresa está en el centro de esta visión, así que el silogismo es más que claro: las condiciones han cambiado, la empresa necesita flexibilidad para adaptarse y el empleado debe él mismo adaptarse a estas nuevas exigencias de la empresa.

“El empleado flexible se adapta a todo lo que requiera el puesto de trabajo. El empleado tiene que saber hacer muchas cosas, tiene que apegarse y trabajar en el servicio donde lo necesiten.”²⁴

²⁴ Entrevista I8ED

Intentando una abstracción ulterior, en última instancia el mejor ejemplo de “empleado” flexible es el mismo empresario²⁵. Es el empresario el individuo más flexible de la empresa, el que no tiene horarios, el que sabe hacer de todo en la empresa. Además de estar desprotegido en el mercado, en el que se expone a muchos riesgos, no trabaja según las limitaciones de un contrato o de un convenio colectivo.

Las implicaciones que derivan de la imitación de la figura del empresario son de carácter personal y dependen más de las *competencias* que de la *cualificación profesional*. Esto implica un cambio sustancial de la concepción del individuo-trabajador que pretende conducir al empleado a preocuparse de los asuntos de la empresa como si él mismo fuera su propietario (pero quedando siempre claro que no lo es): una demanda de implicación máxima en la que se les exige las obligaciones de la propiedad negándoles ésta y sus beneficios y sus privilegios. En nuestro lugar de estudio, este ejemplo de empresario-trabajador flexible es muy vívido y cercano: en empresas muy pequeñas, la presencia del dueño y el contacto diario con los empleados amplifica de manera clara este efecto.

Resumiendo, en esta visión de fondo, todos los empleados tendrían que comprender las necesidades de la empresa y aprender a portarse como empresarios (pero, claro está, sin alterar los derechos de propiedad).

El doble proceso de *comprensión* (de la necesidades de la empresa) y *aprendizaje* (de la flexibilidad del empresario) requiere la adquisición por parte del trabajador de distintas características, muchas de la cuales, no todas, tienen como requisito imprescindible el “apechugar” de la primera cita. La adaptación al cambio, la transformación, pasa por el doble proceso y por la obligación generalizada.

Las necesidades de la empresa y el empresario-ejemplo, los dos elementos básicos de la concepción empresarial del trabajo flexible, son complementarios: ambos ocultan las contradicciones que existen en los lugares de trabajo y los conflictos de intereses en la empresa. Ambos se basan en la idea que empresarios y empleados actúan como individuos libres, negando la relación de dependencia y desigualdad de condiciones y recursos, tanto en el mercado (de trabajo) como en la empresa.

No cabe duda de que los empresarios están hablando de una perspectiva hipotética; ellos mismos saben que las cosas no funcionan exactamente así en el trabajo diario. En otras

²⁵ Entrevista I8ED

palabras, la idea general de flexibilidad del trabajador en la realidad tiene una aplicación bastante complicada:

“No, no es posible. El empleado no te da flexibilidad. El empleado, como se ve amparado y protegido por la ley.... El empleado necesita: su contrato estable, su protección laboral, su indemnización, su seguro”.²⁶

En esta cita, una de las pocas en las que se contemplan las necesidades del empleado, se establece un contraste entre lo que requiere la empresa y las exigencias de los trabajadores. Todo porque no se parecen lo suficiente a los empresarios, además de estar amparados por la ley.

A partir de esta concepción compartida, las ideas sobre las posibilidades reales de la transformación del empleado y las actuaciones llevadas a cabo para conseguir una plantilla flexible difieren. Se pueden destacar dos actitudes dominantes que son la expresión de dos puntos de vistas.

El primer punto de vista es el pesimista. Se resume en la imposibilidad de tener empleados flexibles. En este caso, la transformación del empleo es más que auspiciada pero, por varias razones, es irrealizable, ya sea por la legislación “nada liberal en este sentido”²⁷, ya sea por la baja formación de la mano de obra, ya sea por las mismas características de la empresa²⁸.

En cambio, el segundo punto de vista se desarrolla a partir de la fidelización de los empleados²⁹. Bajo esta perspectiva, la empresa estaría trabajando en la formación del personal y en estimular la polivalencia y ello beneficiaría también a los propios trabajadores.

En realidad, la polivalencia pone de acuerdo a todos los empresarios. Entre las cuatro dimensiones propuestas, la multifuncionalidad de los trabajadores la encontramos prácticamente en todas las entrevistas:

“Por ejemplo, es fundamental la polivalencia para que nadie sea imprescindible y para que ningún puesto se quede sin cubrir, vacío. Todos tienen que aprender varias tareas.”³⁰

²⁶ Entrevista I3ED

²⁷ Entrevista I3ED

²⁸ Entrevista I10ED

²⁹ Entrevista I6ED

³⁰ Entrevista I2ED

Sin embargo, tenemos que interpretar las palabras de los empresarios para comprender qué entienden por polivalencia de los empleados y, sobre todo, por qué es tan necesaria esta cualidad del trabajador.

En primer lugar, teniendo presente la clasificación que hemos elaborado, nuestro caso se definiría como rotación, no sistemática, según necesidades coyunturales entre actividades poco diferenciadas. No parece, según los relatos de los empresarios que el tipo de multifuncionalidad requerido y practicado pueda tener efecto multicalificante ya que no es sistemático ni se basa en la integración vertical y horizontal de funciones.

“Mis empleados son flexibles pero en base a lo que te comentaba. Por ejemplo, en el departamento de allí, de lo que es servicios de mercancía, bueno unos pueden sustituir a los otros, pero cambiar de departamento no, porque el de compras no puede irse de compras, y el de contabilidad no puede irse de contabilidad, el marketing etc. No pueden pasar de uno a otro. Tampoco tenemos exceso de personal para poder...hacer movilidad.”³¹

Para explicarlo con las palabras de Durand, en nuestro polígono “por lo general la polivalencia significa una ampliación de la actividad (varios puestos de trabajo), más que una profundización, la cual implicaría una mayor cualificación”³². Por lo tanto, los empresarios de Los Majuelos identifican este tipo de polivalencia, la rotación en puestos parecidos, como uno de los rasgos fundamentales del trabajador flexible.

Si consideramos las necesidades de la empresa como el marco general de la concepción de los empresarios, junto con los comentarios que hemos extraído de las entrevistas, resulta estar bastante claro que las razones por las que se requiere multifuncionalidad a los empleados son dos. La primera es la posibilidad de cubrir las bajas y las ausencias temporales que pueden perjudicar el proceso productivo. Una necesidad práctica, directamente comprensible en un contexto de crisis e inestabilidad de la demanda.

La segunda motivación, más abstracta, es la intercambiabilidad entre empleados que los hace sustituibles en cada momento, nadie es imprescindible y los conocimientos se comparten. La posibilidad de reemplazar a los trabajadores, de alguna manera, debilita las posiciones individuales de los empleados.

³¹ Entrevista I6ED

³² Durand, J.P. (2011), op. cit., p. 82

El discurso de los empresarios enlaza la flexibilidad y la polivalencia con la formación de los empleados. Un empleado flexible es capaz de desarrollar distintas tareas en la empresa pero también debe poseer una formación adecuada³³.

“Desde nuestro punto de vista, nosotros, a través de la consultoría estamos intentando detectar las posibles deficiencias de formación que puede tener cada trabajador en su puesto.”³⁴

Sobre la importancia de la formación del personal no hay desacuerdo, pero si que se crítica a veces la escasa preparación de los trabajadores, los costes que la empresa tiene que sostener³⁵ y la escasez del apoyo externo a la formación profesional³⁶.

Las dimensiones del tiempo y del espacio en la definición de las transformaciones del trabajo no emergen directamente de las palabras de los entrevistados, con la única e importante excepción del horario de trabajo. La flexibilidad de horarios es citada varias veces³⁷ y es considerada como uno de los (pocos) puntos de encuentro entre lo que hemos definido como necesidades de la empresa y necesidades del empleado, aunque las perspectivas de uno y otro con frecuencia sean diametralmente opuestas.

“Y hay flexibilidad de horario, unos trabajan por la mañana otros trabaja por la tarde, dependiendo de los picos horarios y también en función de ellos, de sus necesidades, para conciliar sus vidas. Ellos hacen sus vidas porque tienen sus niños, tienen sus familias y nosotros también tenemos a personas que no cobran un sueldo entero y pues... todos contentos”³⁸

Si bien la temática del tiempo de trabajo era secundaria en la definición de la empresa flexible por parte de los empresarios, hablando de las cualidades del empleado, muchos de ellos citan la disponibilidad para adaptarse a horarios y turnos flexibles. Si obviamos, por irreal en la mayor parte de los casos, la exaltación del “todos ganan”, la definición de los horarios, en un contexto de trabajo flexible, permanece como una arena fundamental de la relación, más o menos conflictiva, entre empresario y empleado. La tesis de la desestandarización del tiempo de trabajo aparecía como un

³³ Entrevista I4ED

³⁴ Entrevista I4ED

³⁵ Entrevista I10ED

³⁶ Entrevista I6ED

³⁷ Entrevista I3ED, Entrevista I8ED

³⁸ Entrevista I4ED

deseo frustrado en las palabras de los empleados, aunque para ellos el concepto de desestandarización tuviera poco que ver con la definición sostenida por Beck. La encontramos aquí (ahora sí en sintonía con el concepto de Beck) en la definición que los empresarios nos dan de empleado flexible.

La dimensión espacial de la flexibilidad es menos citada, los empresarios no hablan de los espacios de trabajo y raras veces se refieren al trabajo en grupo. Sin embargo, asocian la flexibilidad del trabajo a la movilidad espacial:

“Flexible es también disponible a la movilidad, a moverse, ser capaz de moverse. Ir para el sur si un día se lo piden...Nosotros tenemos dos centros de trabajo...pues te hablo de movilidad inter-departamental y movilidad...entre los centros de trabajo.”³⁹

Por lo referente a las otras dos dimensiones de la flexibilidad según nuestra definición (la desprotección y la informalidad) la información que emerge de las entrevistas con los empresarios no es mucha y, de todas formas, nunca es directa.

La desprotección como inestabilidad formal de los trabajadores parece ser secundaria en la concepción de la flexibilidad del trabajo de los empresarios del Polígono. Ya hemos comentado que hay dos grupos de empresarios, los que prefieren fidelizar a los empleados y se declaran contrarios a los contratos temporales y, por otro lado, los que se quejan porque no hay suficiente “libertad” para hacerlos. Son dos visiones empresariales distintas pero las dos necesitan empleados flexibles; sería un error identificar las transformaciones del trabajo exclusivamente con la flexibilidad externa, numérica. Claramente hay empresarios que piensan que la flexibilización del trabajo pasa por la precariedad del trabajo y la posibilidad de despedir sin restricciones y de modo barato. Pero también existe otra visión que invoca otro tipo de flexibilidad, no por razones humanitarias, sino en razón de las mismas características de la empresa y con el objetivo de maximizar los beneficios.

Con relación al alcance de la flexibilidad tenemos que considerar que es muy difícil que el dueño de una empresa admita abiertamente que las relaciones con sus empleados están reguladas por algo que no es la ley o los convenios colectivos. De la misma manera, la insistencia sobre las necesidades de la empresa y sobre la capacidad de adaptarse a estas por parte de los trabajadores deja, por lo menos, una duda abierta

³⁹ Entrevista I8ED

sobre los límites de estas necesidades. No es fácil establecer para cada caso dónde las necesidades de la empresa no sobrepasan los confines de los derechos de los trabajadores y de las normas establecidas o dónde la reciprocidad, o la informalidad flexibilizadora sea sistemáticamente usada para resolver problemas de organización.

Resumiendo, los empresarios del Polígono de Los Majuelos reconocen la transformación del trabajo en curso y dan su propia definición del empleado flexible. De las tres dimensiones que hemos sugerido la más importante es sin duda la polivalencia, siendo la desprotección, por lo menos la que se conoce formalmente como trabajo temporal o contratos basura, limitada a casos específicos. Ahí donde se propone el uso de la contratación a tiempo determinado se insiste sobre la insuficiencia de la “libertad” para contratar y despedir. La dimensión de la informalidad en el trabajo, como podría esperarse, no sale directamente de las conversaciones con los empresarios, siendo un tema bastante delicado.

La concepción general del trabajador flexible se basa en los dos procesos que tienen que seguir los empleados del Polígono: la comprensión de las necesidades de la empresa y el aprendizaje del ejemplo de virtudes flexibles que los mismos empresarios proporcionan diariamente.

8.4 Aceptar las transformaciones. El trabajador flexible en la visión de los empleados.

Las ideas de los empleados del Polígono sobre el trabajador flexible son mucho más claras que las que tienen sobre la flexibilidad de la empresa. La cuestión de la flexibilidad en el trabajo los involucra directamente, es un argumento que les interesa y que les preocupa al mismo tiempo. Al igual que en el caso de los empresarios, con los trabajadores también hemos empezado preguntado por una definición “libre” del empleado flexible y, con posterioridad, hemos pedido que nos comentaran cada una de las dimensiones de la definición. Sin embargo, en este caso no ha sido casi nunca necesario orientar la exposición de los entrevistados. Nos han propuesto su particular visión con los ejemplos de su trabajo diario.

Es posible interpretar las entrevistas a través de una perspectiva coherente que se configura a partir de cuatro ideas fundamentales. Estas ideas, aunque no se corresponden exactamente con las tres dimensiones de nuestra definición de flexibilidad, se acercan mucho a ellas, reconfigurándolas parcialmente.

La primera idea (a) sobre la flexibilidad del trabajo es la polivalencia. La polivalencia se identifica como la cualidad más importante de la transformación flexible en curso. Es una transformación deseada por los empleados pues consideran la polivalencia como un elemento positivo de la flexibilidad.

En cambio, la segunda idea (b) es caracterizada negativamente y nace de la lectura de la flexibilidad como inestabilidad. En este caso, se denuncia y se rechaza la transformación flexible del trabajo como la ruptura de la contratación clásica y la difusión de nuevos contratos basura.

La tercera idea (c) es la más debatida y controvertida. El discurso se conforma a partir de la adaptación que se exige al trabajador (flexible) a las ya citadas *necesidades de la empresa*. En contraste con la visión de los empresarios, los empleados reconocen un límite a las exigencias empresariales. Este límite a veces no se corresponde con la normativa legal sino que se negocia informalmente dentro de la empresa.

Finalmente (d), como explicamos en el capítulo anterior, la dimensión del tiempo es muy importante en el discurso de los empleados. La flexibilidad de horarios emerge con fuerza de las palabras de los empleados: el empleado flexible es, en primer lugar, el que tiene horarios flexibles.

a) Todos los entrevistados están de acuerdo en la polivalencia como virtud positiva del trabajador flexible. Debemos subrayar que la polivalencia se describe como algo que se está implantando en las empresas y algo que se considera deseable.

Por un lado, cada uno nos cuenta sus ejemplos específicos de su puesto para hablarnos de lo que ha experimentado en su particular polivalencia:

“El empleado flexible por lo que nosotros hemos podido ver aquí es por ejemplo un... yo soy administrativa pero si tengo que entrar dentro a doblar camisetas porque mis compañeros están con mucho trabajo, pues sí entro...”⁴⁰

⁴⁰ Entrevista I7E1

Por otro lado, “lo de la multifuncionalidad de las tareas, lo de rotar es importantísimo”⁴¹, algo que se debería desarrollar.

La polivalencia es pues una temática en la que lo que hay puede encontrarse con lo que debería haber y ninguno de lo entrevistados la define como negativa. En realidad, tenemos que distinguir entre el tipo de polivalencia que se está instalando en las empresas del Polígono y lo que realmente los trabajadores desean. Ya anticipamos que no se trata exactamente de lo mismo.

Hemos elaborado una clasificación de las polivalencias y ya hemos visto que según la visión de los empresarios en Los Majuelos se ha desarrollado una forma de polivalencia que hemos denominado *rotación coyuntural entre actividades parecidas* o *ampliación de actividades*. Los empleados confirman rotundamente que en las empresas del Polígono se está aplicando esta versión reducida de la polivalencia y que no estamos ante de una organización del trabajo que estimula un sistema basado en trabajadores multifuncionales en cuanto multi-competentes.

“El empleado flexible es el que lo puedes usar para todo, digo yo. Este es un empleado flexible. Lo puedes utilizar para varias cosas. Solamente eso. También que sabe hacer un poco de todo, que es lo que nos pasa aquí. Se va uno de vacaciones y otro se va para el otro lado, uno está enfermo el otro se rueda...y así. Por lo menos nos cubrimos por...Yo por ejemplo me siento capaz de hacer de todo.”⁴²

Cubrir las bajas por enfermedad y por vacaciones, ayudar si hay un exceso de trabajo en un departamento cualquiera etc., ésta es la polivalencia que se observa en las empresas del Polígono. Aunque no queremos poner en duda que de esta manera se aprendan cosas nuevas que pueden ser interesantes para el trabajador (como testimonian algunas entrevistas⁴³), está claro que no podemos hablar de la polivalencia multicalificante.

Además, la pregunta que nos surge del análisis de las entrevistas es clave tanto para entender el tipo de trabajador polivalente en nuestro polígono como para resaltar las diferencias entre la rotación existente y la polivalencia deseada por los empleados: ¿decir que el empleado flexible *está disponible para hacer* un poco de todo es igual a decir que el empleado flexible *sabe hacer* un poco de todo?

⁴¹ Entrevista I2E1

⁴² Entrevista I5E2

⁴³ Entrevista I2E3

Sin una apuesta sistemática e innovadora que ponga en el centro de la organización del trabajo la multiplicidad de competencias de sus empleados, lo que queda es la disponibilidad de ellos para cubrir los compañeros en los casos que la empresa decida. El discurso está directamente relacionado con la formación, como confirman varias entrevistas⁴⁴:

“Por ejemplo, por ponerte un ejemplo: hay un tablón y he puesto al principio, sobre todo cuando me incorporé, la posibilidad para hacer cursos para hacer mejoras, con la autorización de la empresa. Pero realmente a mi me gustaban, yo los hacía, pero hay otras personas a las cuales no, que son más estáticas en este sentido. En el caso mío personal, la posibilidad de hacer varias facetas en la empresa... vamos a explicarnos mejor. Dentro de mi área, es muy curioso eso ¿no? Tenemos bien definidos cada uno nuestras...sí tienes flexibilidad pero siempre y cuando respete, respetando el entorno, sin que haya una interferencia en la labor de los otros. Si es así, vamos a considerar que sí es flexibilidad.”⁴⁵

A la formación se suma otra cuestión relevante que aparece en las palabras de los empleados: el papel que el trabajador puede jugar en la realización de tareas que no son las propias de su puesto de trabajo. La voluntad que expresan algunos de los empleados es la de participar activamente en la organización de la tareas además de tener iniciativa sobre su formación. Algo que se podría definir como polivalencia “activa” y que no es fácil encontrar en las empresas del Polígono. En realidad, la capacidad de planificación y control del propio trabajo, el enriquecimiento de Alcaide⁴⁶, no parece ser el rasgo dominante en el tipo de polivalencia que se aplica en el Polígono de Los Majuelos. Ya hemos subrayado la ausencia de sistematicidad así como el carácter coyuntural de la rotación.

b) Al mencionar la flexibilidad laboral algunos empleados reaccionan hablando de los contratos temporales y de las reformas del mercado de trabajo. En este caso el rechazo frente a la temporalidad del empleo y al despido libre es neto.

“O sea, en vez que fomentar lo que ellos vendían, que era la contratación fija, indefinida, para lograr una estabilidad y calidad del empleo...todo lo contrario: la temporalidad, no solamente eso sino que

⁴⁴ Entrevista I4E1

⁴⁵ Entrevista I6E1

⁴⁶ Alcaide, M, (1992), op. cit.

se ha incentivado el despido...evidentemente el decretazo lo que hace es abaratar el despido. Entonces por un lado abarata el despido, ha incrementado el paro y por otro lado el tema de los contratos que se están haciendo ya no son contratos indefinidos...”⁴⁷

El discurso, compartido por algunos de los entrevistados, gira alrededor de la ruptura de la contratación fija. Con las reformas del mercado del trabajo la verdadera transformación y el efecto real de la flexibilización sería la desaparición de los contratos indefinidos:

“No hay siquiera una contratación firme, ¿me entiendes? No existe. Y si no tengo una contratación firme, de que me sirve ir a trabajar, cuando se perfectamente que me vas a contratar y que dentro de un rato me vas a echar, aunque te demuestre mi profesionalidad.”⁴⁸

Este tipo de flexibilidad se entiende principalmente como inestabilidad extrema: la permanencia en la empresa ya no depende de la demostración de profesionalidad. La preocupación de los entrevistados (que, recordamos, mayoritariamente tienen un contrato indefinido) está centrada en primer lugar en las generaciones futuras⁴⁹ pero también en los efectos que la ruptura de la contratación conlleva en ellos mismos:

“...como decía se ha roto el sistema de contratación, desde el real decreto...uno sabe lo que hay, tiene que tragar y no es porque uno lo quiera”⁵⁰

Es importante señalar que las personas entrevistadas que definen el trabajador flexible a partir de la inestabilidad y de la flexibilización del derecho del trabajo tienen en común el trabajar en las dos empresas más grandes entre las que hemos visitado (todas) y estar sindicalizadas (algunas). La presencia de los Comités de Empresa o su cercanía se hace notar también; los que trabajan en las dos empresas mayores introducen los temas del debilitamiento de los sindicatos en las empresas y el problema de la renovación de los convenios, en relación con las reformas de la legislación laboral⁵¹.

⁴⁷ Entrevista I1E2

⁴⁸ Entrevista I1E1

⁴⁹ Entrevista I2 E1

⁵⁰ Ibídem

⁵¹ Entrevistas I1-I2

c) La tercera idea es la más compleja y al mismo tiempo la más relevante en nuestro análisis. Tenemos que volver al concepto de necesidades de las empresas que dominaba el pensamiento de los empresarios sobre el trabajador flexible. En este contexto, tenemos que preguntarnos en qué modo se relacionan los empleados con estas necesidades y si la transformación del trabajo pasa por la adaptación (impuesta, tácita, convencida) de los empleados a éstas. En otras palabras, es aquí donde la flexibilidad puede implicar consentimiento pero también conflicto.

“Porque sí, te tienes que adaptar a la empresa pero trabajar según sus necesidades no lo veo yo muy claro... es un tu me das y yo te doy...”⁵²

El marco de referencia de la visión de los empleados es sensiblemente diferente de la idea fuerte de los empresarios (comprensión de las necesidades empresariales-aprendizaje para actuar como empresarios). La aceptación de las transformaciones en cuanto a tareas, tiempos y condiciones de trabajo, incluyendo los salarios, en este caso pasa por un proceso de negociación, el “tu me das y yo te doy”, evidenciando intereses que permanecen contrapuestos, a lo mejor conciliables pero no coincidentes. De esta manera, la relación laboral se expresa en un regateo continuo en el que por un lado está la propiedad de la empresa (o la dirección) y por el otro el empleado. Si bien esta cuestión parece lógica, sabia y aceptada más que analizada etc., queremos reproponerla para librar el campo de dudas. Y la importancia no está tanto en el descubrimiento de una verdad sencilla que es (debería ser) aceptada por la comunidad académica, sino que, en nuestro caso, son los mismos trabajadores del Polígono los que la reconocen y explicitan. La reconocen a su manera, con su punto de vista particular, que estamos intentando interpretar, pero lo reconocen: las transformaciones del trabajo y la flexibilidad no han cancelado la diversidad de intereses entre capital y trabajo. Otro problema es que se hayan alterado los términos de estas relaciones, los modos e intensidad del conflicto y, por qué no, la correlación de fuerzas.

En nuestro caso nos encontramos en la mayor parte de los casos con pequeñas empresas en las que habitualmente la negociación es individual. Para ser más precisos, deberíamos decir que la relación es entre dos individuos con fuerzas desiguales en un

⁵² Entrevista I7E1

marco normativo que tiende (como hemos comentado) a proteger cada vez menos a uno de los dos, el empleado.

“Hay alguna informalidad, en lo que se refiere a... tu eres un poquito más flexible y yo te doy más... un poquito más de vidilla, por decirlo de alguna manera. Está todo regulado, supuestamente. Tenemos un convenio colectivo y está todo regulado por horarios y por los puestos, cada uno tiene su cometido. Pero dentro de eso si hay alguna...si hay un poco de flexibilidad. Pero de momento todo se va desarrollando dentro de la legalidad. Hasta ahora no ha habido abusos como: ¡Oye te tienes que quedar y punto! Siempre es como: Oye, puedes quedarte que hay que hacer esto y tal... O sea hay flexibilidad por una parte y por otra.”⁵³

Está claro que las exigencias de las empresas deberían ser contenidas y reguladas por el convenio colectivo y por el Derecho del Trabajo. Sin embargo, nos encontramos con la que hemos definido informalidad flexibilizadora o informalidad en el proceso de trabajo. La flexibilidad del empleado, en este caso, se expresa en la aceptación de las pequeñas modificaciones continuas de las condiciones laborales (el empresario solicita algo al trabajador a cambio de la “vidilla” de la cita).

Sobre esta idea de flexibilidad los juicios son controvertidos. Cuando las negociaciones funcionan, o se juzga que la empresa está disponible, se realiza el intercambio informal basado en la *reciprocidad*⁵⁴. Es una característica típica de la pequeña empresa, sobre todo cuando el dueño se presenta como un compañero más porque actúa como tal en las tareas (no en la toma de decisiones obviamente) y pasa mucho tiempo en contacto con los empleados. No es, por lo tanto, una situación nueva en contextos empresariales de dimensiones reducidas. La novedad está en el aumento del alcance, debido a la inestabilidad económica y a los factores de cambio en el sistema capitalista, de la informalidad flexibilizadora.

En realidad, la cuantificación del alcance de esta informalidad es una de las tareas más complicadas de las ciencias del trabajo. En nuestro caso, hemos hablado de pequeñas modificaciones continuas porque esto es lo que se capta en los discursos de los empleados. El método de investigación no consigue del todo aclarar esta cuestión. La impresión es que las informalidades en las condiciones de trabajo tienden a ser mayores

⁵³ Entrevista I2E2

⁵⁴ Entrevista I7E1

de las que nos cuentan los trabajadores y, por supuesto, los empresarios. Esta aclaración se inserta en el análisis de un problema más amplio: la complejidad y la dinamicidad de las relaciones sociales hace que sea imposible someterlas absolutamente a reglas preestablecidas en todo momento y en todo lugar. Una cierta dosis de informalidad es por lo tanto inevitable en cualquier relación reglada.

Sin embargo, la presencia de una relación informal continuada (en el tiempo) y difusa (en los diversos aspectos) en la relación laboral puede tener efectos nefastos para una de las partes de la relación: los empleados. El gran problema es la desigualdad entre las partes para negociar y renegociar la relación práctica: donde hay desigualdad entre las partes la informalidad suele beneficiar al polo más fuerte de la relación. En la relación laboral, asimétrica por definición, esto es obviamente así.

La disponibilidad del empleado para cumplir las expectativas de la empresa se puede transformar en una imposición y trae una variación, en algunos casos sustancial, de la relación laboral.

“Mira, en la situación actual todos creen que lo de adaptarse y lo de ser un “pelota” garantiza el trabajo... Bueno, beneficios de la flexibilidad... no hay. Es una cosa impuesta y ahora las empresas tienen el poder para imponerla, te la imponen para joder la sociedad. Ya nos dicen que en esta crisis la solución pasa por la flexibilidad, se hace, se hace si es que hay que hacerlo pero con trabajo digno. Así el trabajador pierde de dignidad, no quieren trabajadores, quieren “pelotas”.”⁵⁵

La imposición de la flexibilidad y la obligación de adaptarse a la voluntad del empresario conllevaría, en la actual situación, el engaño de la adulación y del consentimiento con el objetivo, defensivo, de mantener el trabajo. El contraste con la visión empresarial es evidente cuando el mito del empresario-buen-ejemplo se contesta con otra figura, la del pelota-mal-ejemplo.

d) Ya vimos, hablando de la empresa flexible, que la dimensión del tiempo es muy importante para los empleados. La voluntad y la dificultad de tener tiempo “libre” fuera del trabajo formaba la idea de empresa deseada por los trabajadores: una empresa se vuelve flexible cuando entiende la necesidad de sus empleados de gestionar el propio tiempo de vida, mostrando de esta manera su rostro humano⁵⁶.

⁵⁵ Entrevista I2E1

⁵⁶ Cfr. Capítulo 7

Analizando la información recogida, hemos intuido que la mayoría de los contactados considera su horario típico y que, por otro lado, la mitad de ellos realiza horas extra.

Ahora, en la definición del trabajador flexible, la dimensión temporal vuelve a emerger en las entrevistas y completa la información que habíamos elaborado.

Por lo general, se asocia la flexibilidad al horario. Existe un amplio acuerdo entre los entrevistados sobre el hecho de que el trabajador flexible es el que tiene horarios flexibles. Muchos trabajadores admiten no ser rígidos en tema de horarios. Pero más que un deseo, es una aceptación de cierta flexibilidad, con límites evidentes. En otras palabras, lo que hemos encontrado son empleados disponibles a alargar su jornada laboral en casos específicos y particulares, como una urgencia que se presenta a última hora o un cliente que llega justo antes del horario de cierre⁵⁷.

Es una disponibilidad que, en la superficie, se manifiesta casi como una cortesía, en el sentido que parece incluida en la misma ética del trabajador. Sin embargo, hay señales claras que nos llevan a considerar otros elementos:

“Así que si necesitan un día que me quede media hora más para atender a unos clientes... estás ahí. Y si quieres algo tienes que darle algo a cambio. Y ser conciente de la crisis que estamos pasando...”⁵⁸

Esta cita nos conduce claramente a interpretar la flexibilidad horaria, por mínima que sea, bajo otro enfoque. El horario no puede ser rígido por dos razones que entendemos como muy entrelazadas. En primer lugar, el intercambio informal, la negociación individualizada, la reciprocidad de las que hemos hablado a nivel general encuentran en la flexibilización del tiempo de trabajo su mercancía particular, su objeto de intercambio. En segundo lugar, el contexto general de “la crisis” (de que hay que tener conciencia) que delimita (¿o cierra?) los márgenes de la negociación interindividual.

En realidad, en el Polígono, la flexibilización de los tiempos de trabajo más que a una desestandarización planificada se parece a un alargamiento informal de los horarios que se inserta coherentemente en el modelo de transformación del trabajo en el lugar. La media hora más (como mínimo) es común entre los empleados y se explica por los dos elementos citados, negociación informal continua y “crisis”. La organización en turnos de trabajo puede dar lugar a diferencias entre trabajadores:

⁵⁷ Entrevista I4E1, Entrevista I5E1

⁵⁸ Entrevista I7E1

“Y en el horario, si hay que quedarse, como digo yo, media hora más... pues nos quedamos media hora más. A nosotros es que se nos da un caso curioso ¿no? Por ejemplo tenemos trabajadores que están de turno fijo, de mañana o de tarde, y después están los que estamos de turno partido. Los que están fijos de turno, pues el horario de ellos empieza a las 7 y termina a las 2, pues normalmente no se quedan, a las 2 se van. Sin embargo nosotros entramos a las 7 de la mañana y en vez de salir a las 11 que es la hora de salida, a lo mejor salimos a las 12, 12:30 dependiendo del reparto, de las condiciones y de todo. Incluso cuando hay una avería que se retrasa a lo mejor varias horas la salida de los repartos, pues nosotros nos quedamos todas las horas allí.”⁵⁹

En síntesis, no debemos dejarnos engañar por los datos numéricos sobre la tipicidad de los horarios. Aunque no nos encontramos en una situación de flexibilidad horaria extrema, propias de los contratos basura, no tenemos que confundirnos y pensar que esta tipicidad se corresponda con la sirena de los grandes establecimientos industriales fordistas o, para usar un ejemplo más cercano en el tiempo, con las fichas rígidas de entrada y salida.

Por tanto, la idea del tiempo flexible, entendido como alargamiento (voluntario, impuesto, negociado) de la jornada, es muy común y aceptado, y criticado al mismo tiempo, por los empleados del polígono.

“El trabajador tiene que flexibilizarse con la empresa. Bien. ¿Pero eso qué es? Porque no siempre es de buen gusto. La familia por ejemplo... si trabajo los sábados y los domingos, y la familia, los hijos ¿me entiendes? Está bien el horario flexible pero... Flexibilidad sí, pero dentro de la jornada laboral es lo que digo yo, es jugar dentro de la jornada laboral con los horarios.”⁶⁰

8.5 Conclusiones

Empezando este capítulo nos habíamos preguntado cómo se está transformando el trabajo en nuestro pequeño polígono industrial. Al mismo tiempo, queríamos investigar de qué manera los cambios y las nuevas prácticas en el empleo se insertan en el modelo de empresa elaborado para nuestro lugar de estudio. Hemos elegido el concepto, resbaladizo y conflictivo, de trabajador flexible para captar las transformaciones y

⁵⁹ Entrevista I2E2

⁶⁰ Entrevista I2E1

hemos mantenido separados, en la medida de lo posible, los puntos de vista de empresarios y empleados.

Los resultados que hemos presentado se pueden sintetizar en cuatro puntos:

- a) La dimensión formal. Gracias a las fichas de datos distribuidas en el Polígono, a la observación directa y también gracias al análisis del discurso de empresarios y empleados, podemos afirmar que formalmente no se aprecian cambios traumáticos o innovaciones sustanciales en la fuerza de trabajo. Podemos hablar, por lo tanto, de *continuidad* en las tres dimensiones tiempo-espacio-contrato.

Empezando por los contratos, predominan las formas clásicas de contrato indefinido y a tiempo completo. Al mismo tiempo, las continuas reformas de la legislación laboral están entre los argumentos más debatidos en las entrevistas. Entre los empresarios alguien se queja de que la re-regulación del Derecho del Trabajo no es todavía lo suficientemente flexible. En cambio, los empleados denuncian la ruptura de la contratación fija y reconocen que el uso de los contratos temporales se va incrementado en las empresas.

La transformación del espacio de trabajo, entendida como fragmentación e invisibilización, no se produce en nuestro Polígono. Los lugares de trabajo no han cambiado radicalmente, la empresa sigue siendo un punto de reunión de los empleados. Innovaciones organizativas como la creación de espacios de trabajo en grupo, el trabajo en casa, el trabajo a distancia o la rotación por distintas sedes físicas de las empresas, por su escasa o nula difusión, no han revolucionado ni las estructuras físicas de la empresa, ni las condiciones de trabajo, ni las relaciones entre los trabajadores.

Lo que sí se registra es la difusión masiva de medios informáticos en los puestos de trabajo más variados: desde ordenadores de sobremesa o portátiles o hasta los nuevos tablets y smartphones.

Sobre la desestandarización de los tiempos de trabajo hemos recogido información contradictoria. De la mayoría que declara tener un horario típico, al alto número de horas extras que dicen realizar. Además, hemos escuchado, en las palabras de los empleados que la media hora diaria (mínimo) de “cortesía”, el tiempo que el trabajador se queda fuera de su horario formal, es la regla y no la excepción en nuestro Polígono. Pero, si queremos limitarnos a la dimensión

formal, hay que admitir que no parece que la organización de los horarios sea innovadora en las empresas.

- b) El concepto de trabajador flexible. Como decíamos, hemos propuesto este concepto para analizar los elementos de la posible transformación y hemos propuesto una interpretación de los puntos de vista de empresarios y empleados.

Sobre la flexibilidad como polivalencia hay cierto acuerdo en el discurso de empresarios y empleados. Así que el trabajador flexible sería sobre todo un trabajador multifuncional. La polivalencia como valor es considerada por ambos grupos algo potencialmente muy positivo. Los empresarios aprecian sobre todo la posibilidad que ésta conlleva para cubrir bajas y vacaciones y, en general, para solucionar situaciones imprevistas. Además, los empresarios entienden la multifuncionalidad como una forma de implicación de los empleados en la empresa, una herramienta de interiorización de sus valores. Los empleados insisten sobre el aspecto de la formación y de la importancia de la colaboración entre compañeros.

El modelo de polivalencia que se ha instaurado en el Polígono es mucho más funcional al proyecto de los empresarios: lo hemos llamado rotación coyuntural entre actividades parecidas. De hecho, la multifuncionalidad que nos encontramos en nuestro lugar de estudio se realiza sin necesidad de ampliar la formación de los trabajadores y sin una organización sistemática, dos requisitos necesarios para desarrollar una ampliación de las competencias entre los empleados (polivalencia multicualificante). Puede afirmarse, por lo tanto, la existencia de una suerte de polivalencia mínima pero flexibilizadora, impuesta por los empresarios y aceptada bastante pacífica y pasivamente por los empleados.

La flexibilidad como desprotección está presente en el discurso de los empleados. Aunque no se trate de la dimensión principal en la definición del trabajador flexible, los empleados de las empresas mayores, los que están en contacto con sindicatos y Comité de Empresas, expresan una preocupación evidente por las continuas reformas laborales y por la difusión de los nuevos contratos basura. Por su parte, los empresarios no reconocen directamente que una de las líneas de transformación del trabajo sea el debilitamiento de las

protecciones de las que dispone el empleado, aunque con frecuencia hablen de las rigideces que la ley les impone.

Por último, la flexibilidad como informalidad es el tema más debatido y tal vez el más sugerente en nuestra interpretación. Si bien tratándose de pequeñas empresas cierto nivel de informalidad en el trabajo era más que esperado, lo que destaca es tanto su difusión en la regulación de las condiciones de trabajo (horarios, tareas etc.) como su regularidad en el tiempo, su continuidad. Las necesidades de la empresa y las necesidades de los empleados se encuentran o chocan continuamente en una recurrente micro-negociación informal basada en la reciprocidad asimétrica. La informalidad es también la arena de los pequeños conflictos, siempre individualizados entre empleados y dueños/directores. Los conflictos se reflejan en las visiones diferentes sobre los diversos problemas de la relación laboral, en la explicitación del contraste entre los puntos de vista.

- c) Los puntos de vista. La elección de mantener separados los puntos de vista de empresarios y empleados ha sido muy útil justo en el momento de interpretar la micro-negociación informal que se ha citado con antelación. Dejando claro que los intereses de empresarios y empleados no son los mismos, hemos elaborado un análisis del discurso de los dos grupos sobre un elemento clave de la transformación: las necesidades de la empresa.

La teoría nos dice que la empresa necesita flexibilidad y los empresarios nos han confirmado la existencia de exigencias nuevas: la situación está en un proceso de cambio continuo y trae consigo innovaciones y transformaciones. La flexibilidad es uno de los vectores que guían la metamorfosis de estas necesidades como hemos visto en el capítulo sobre la empresa flexible.

Aquí, centrándonos en el trabajo, tenemos que comprender de qué manera los empleados reaccionan a la transformación, cómo ven y cómo viven el cambio de las necesidades empresariales, convencidos de que una lectura correcta de la transformación es posible solo en la relación (conflictiva o no) entre capital y trabajo. También tenemos que subrayar como los cambios, en su gran mayoría, no son positivos para los empleados: muchas veces lo deseado no se corresponde con lo que realmente se aplica.

Por lo tanto, hemos empezado por hacer una distinción generalísima entre dos tipos de aplicación de los cambios, dos caminos a seguir para que los empleados se flexibilicen y acepten las nuevas necesidades de la empresa: la convicción y la imposición. En otras palabras, los trabajadores pueden aceptar la transformación voluntariamente y llegar a la asunción de los valores de la empresa. De modo alternativo, si no están de acuerdo, estarán obligados a consentir los cambios en las condiciones de trabajo. Es una distinción muy importante en la que profundizaremos en el siguiente capítulo y que reelaboraremos en el modelo general de lectura de la transformación.

El discurso de los empresarios y los empleados del Polígono presenta diferencias sustanciales en la descripción del trabajador que acepta las nuevas necesidades de la empresa, transformándose él mismo. Los puntos de vista distintos nos ayudan a interpretar las características del trabajador flexible en Los Majuelos.

Esquema 1. La transformación del trabajador del polígono

	Aceptación de las nuevas “necesidades de la empresa”	
Punto de vista	Convencida	Impuesta
Empresarios	Trabajador “Empresario”	Trabajador que “tiene que apechugar”
Empleados	Trabajador “Pelota”	Trabajador “conciente de la crisis”

Fuente: elaboración propia

El empleado que se adapta a las exigencias de flexibilidad de la empresa de manera convencida es, según los empresarios, un “trabajador-empleado”, alguien que interioriza completamente los valores de la firma y que actúa como si fuera el dueño de ésta; sigue el ejemplo de flexibilidad máxima, el empresario. En cambio, los empleados critican la asunción engañosa de valores y actuaciones ajenas: hacerle “la pelota” al jefe no los salvará, en las palabras de los empleados. La etiqueta de “pelota” es interesante porque a la definición de

adulación de los jefes y de sus valores añade cierto sentido de denuncia de una hipocresía subyacente que muchos trabajadores consideran inevitable.

Cuando las necesidades de la empresa son impuestas y no cuentan con el entusiasmo de los empleados, en la visión de los empresarios, el trabajador tiene que apechugar, cargar con sus responsabilidades y asumir situaciones no deseadas. Los empleados, en cierta medida, comparten esta visión pero nos hablan de un trabajador que acepta la imposición porque es conciente de la crisis, de lo que hay fuera de la empresa, de la amenaza del paro.

Esto último es interesante, además, porque en cierto modo subraya como el recurrente discursivo (académico, político, empresarial, mediático) que pretende la naturalidad de las reformas (que no son otra cosa que opciones sociales) ha sido asumido por los propios trabajadores: es natural que ante la situación de crisis tenga que aceptar los recorte a los derechos y el empeoramiento de las condiciones de empleo y salario. Esto puede ayudarnos a comprender la resignación y la pasividad con que los grandes sindicatos están afrontando la situación.

- d) El empleado en la empresa flexible. Finalmente, vamos a reconsiderar el modelo de empresa flexible en nuestro lugar de estudio. Los cambios en las condiciones de trabajo se insertan de manera coherente en el tipo de flexibilidad de las empresas del Polígono. Hemos visto que las dimensiones más tangibles de la flexibilidad del trabajo son, en nuestro caso, la polivalencia y la informalidad, que encajan a la perfección en un contexto en el que las empresas apuestan por la flexibilización de la mano de obra basada en la flexibilidad interna y en las relaciones informales.

Si bien los contratos basura han tardado en llegar a nuestro polígono y la dimensión de la desprotección es la (relativamente) menos citada, el trabajo se está transformando según las nuevas ideas de la polivalencia y con un crecimiento en la difusión y en la continuidad temporal de la micro-negociación informal entre empresario y empleado. El trabajador flexible de Los Majuelos ha aceptado, por convicción o por imposición, este tipo de transformación. Es en la interpretación conflictiva del cambio en la que podemos comprender sus características, que se mueven en un continuum entre el “trabajador empresario”, el “trabajador pelota” y el “trabajador conciente de la crisis”.

Además, en el momento en el que hemos investigado los efectos de la flexibilidad del trabajo entre los empleados ha desaparecido el deseo de empresa con rostro humano y hemos vuelto a la realidad, mucho más insidiosa, del alargamiento difuso de los horarios de trabajo. Al incremento de la extracción de plusvalía relativa (flujo tenso) se añade un claro aumento plusvalía absoluta, entendida como ampliación del tiempo de trabajo. La disponibilidad para aceptar las omnipresentes necesidades de la empresa se manifiesta principalmente en lo informal pero ya no se explica simplemente por el encuentro entre la demanda de implicación y el deseo de humanidad⁶¹.

Por un lado hemos visto que la implicación que se requiere se basa en la figura misma del empresario como modelo a seguir, un sujeto de máxima flexibilidad. Por otro lado, el sueño de una empresa comprensiva con las necesidades de los trabajadores resulta insuficiente por si mismo para explicar la aceptación del cambio. Es necesario introducir una pieza fundamental para completar el puzzle de las transformaciones del trabajo en el Polígono de Los Majuelos: la conciencia de la crisis, la situación general del mercado de trabajo, el desempleo masivo, el miedo. De esto nos ocuparemos en el siguiente capítulo.

⁶¹ Cfr. Capítulo 7

Capítulo 9

Desempleo masivo y transformaciones del trabajo

El desempleo y sus efectos sobre las transformaciones del trabajo entran en la investigación desde los primeros planteamientos teóricos y desde las primeras elaboraciones del proyecto de Tesis. Sin embargo, hemos tenido que reconsiderar la cuestión en el transcurso del trabajo ya que el descomunal aumento del paro, tanto a nivel estatal como a nivel local, necesitaba una reflexión más elaborada con el objetivo de explicar los cambios que están ocurriendo en nuestro lugar de estudio.

La crisis económica global, agravada por las condiciones estructurales de la economía española y por la aplicación europea y española del fundamentalismo neoliberal, ha provocado una situación dramática en el mercado de trabajo nacional. Cinco millones de parados (alrededor del 26% de la población activa) es una cifra que evoca escenarios catastróficos y que, de manera clara, tienen un impacto indudable en las transformaciones del trabajo. Si añadimos que Canarias registra los peores datos (paro superior al 30%) en un contexto ya desastroso, tenemos que replantearnos el peso específico que esta componente puede tener en el modelo explicativo de la relación salarial en Los Majuelos. En otras palabras, no es posible entender la transformación en el trabajo si no consideramos que alrededor del 30% de la población activa del archipiélago canario no tiene empleo.

Además, la particularidad de la situación a nivel nacional lleva aparejada una atención de los grandes medios de comunicación sobre el drama del desempleo, una atención creciente a partir de 2010. Si tomamos a un empleado cualquiera de nuestro polígono y hacemos el esfuerzo de imaginar que ningún compañero de la empresa haya sido despedido y ningún familiar suyo haya perdido el trabajo o lo esté buscando sin éxito; si imaginamos que ningún amigo o vecino no le haya hablado de la preocupación porque se le acaba la prestación por desempleo, etc., podemos concluir sin temor a error que, aunque se dieran todas estas condiciones, este empleado chocaría con el drama del desempleo a diario. La crisis y sus efectos (principalmente el paro) han calado completamente en la opinión pública y, de manera intermitente, han monopolizado el debate político (por ejemplo la campaña electoral de las elecciones generales de 2011).

En realidad, la crisis y sus consecuencias se han desarrollado *durante* la investigación, así que lo que habíamos pensado en las hipótesis se ha puesto en discusión y en relación continua con los datos económicos globales que empeoraban (y siguen empeorando) trimestralmente.

En un primer momento el análisis se había centrado en la fluidez de tránsito entre empleo y desempleo. Tenemos que precisar que, en el momento previo a la crisis, Canarias tenía una tasa de desempleo muy alta, por ejemplo más alta que la que tiene la UE en plena crisis y que se considera insostenible. A pesar de ello, la subida incontrolada del número de desempleados modifica la situación.

La hipótesis sobre el papel que puede jugar el desempleo en las transformaciones de la relación salarial ha sido complejizada sobre todo por la investigación empírica. Es el mismo discurso de los empleados el que subraya la importancia de la crisis. Ese discurso se construye en muy buena medida alrededor del miedo al desempleo. Si ya teóricamente la función del desempleo en la interpretación de los cambios que están ocurriendo en el mundo del trabajo merecía una revisión, es durante el trabajo de campo cuando emerge la necesidad de profundizar en el tema: el desempleo no es un elemento contextual sino un actor protagonista en las transformaciones de la relación salarial.

El Polígono Industrial de Los Majuelos y en general la Comunidad Autónoma de Canarias (el análisis se podría extender a la totalidad de España) representa un lugar tristemente privilegiado para estudiar el fenómeno del desempleo a causa de sus dimensiones *masivas*. Los números, escalofriantes, se podrían entender como coyunturales y los parados se podrían considerar un efecto tangible y local de la crisis global. La situación podría ser transitoria y particular de un preciso momento económico. Es una hipótesis que de momento no podemos comprobar. Sin embargo, dos cuestiones nos llevan a considerar el desempleo como uno de los factores determinantes de la transformación del trabajo y del modelo de relaciones laborales de nuestro caso de estudio:

a) en primer lugar, aunque admitiéramos la excepcionalidad y la temporalidad de la situación (aunque una mirada atenta a la estructura económica canaria nos hace presumir que las cosas no cambiarán en breve) es en este mismo escenario, especial, en el que se producen los cambios y las transformaciones y es justo aquí y ahora que tenemos que comprenderlas e interpretarlas.

b) si realmente el desempleo volviera a acercarse a su nivel “normal” (anterior a la crisis) resultaría ser de todas maneras insostenible socialmente a medio y largo plazo.

El carácter multitudinario del desempleo hace que la consiguiente la masa de desempleados que están físicamente fuera de las empresas del Polígono entre en los lugares de trabajo de varias maneras. En este sentido, en este capítulo no estudiaremos el desempleo en sí, sino los efectos que la presencia del desempleo masivo ejerce sobre los empleados.

Con este objetivo nos pareció pertinente resucitar un concepto muy claro: el de “ejército industrial de reserva”. El concepto marxista de ejército industrial de reserva nace en un contexto muy diferente, en los orígenes del sistema capitalista, pero lo vamos a aplicar a nuestro estudio reelaborándolo y prescindiendo del adjetivo industrial, ya que vimos que en nuestro Polígono (y en Canarias) el sector industrial ha sido históricamente muy débil y lo sigue siendo en la actualidad. Veremos, por tanto, cuáles son las consecuencias de un ejército de reserva tan numeroso en las transformaciones del trabajo y, más en general, en la relación salarial. Anticipamos que vamos a explicar la presión enorme que sufren los empleados a través de las reacciones de estos (principalmente el miedo) y de las formas en las que esta presión entra en las empresas.

El capítulo se abre con un análisis de las herramientas teóricas que vamos a usar en la interpretación de las entrevistas y con la presentación de los datos locales más actualizados.

El análisis de la investigación empírica en este caso se centrará en el discurso de los empleados, aunque se analizará brevemente el escaso material sobre el tema del desempleo que hemos obtenido de las entrevistas de los empresarios.

Finalmente, se concluirá con la sistematización de las ideas presentadas y su relación con el tipo de empresa flexible y el empleado flexible del Polígono.

9.1 El ejército de reserva masivo: el desempleo en Tenerife

“Ahora bien, si la existencia de una superpoblación obrera es producto necesario de la acumulación o del incremento de la riqueza dentro del régimen capitalista, esta superpoblación se convierte a su vez en palanca de la acumulación del capital, más aún, en una de las condiciones de vida del régimen capitalista

de producción. Constituye un ejército industrial de reserva, un contingente disponible, que pertenece al capital de un modo tan absoluto como si se criase o mantuviese a sus expensas.”¹

La idea original de Marx sobre el ejército industrial de reserva se basa en dos características fundamentales: a) es una consecuencia inevitable del sistema capitalista en tanto que es “producto necesario de la acumulación”, y b) es al mismo tiempo condición necesaria para la acumulación de capital. En otras palabras, el capitalismo produce por su mismo funcionamiento una cantidad (mayor o menor en dependencia del ciclo económico) de desempleados. Al mismo tiempo, este “contingente disponible” es imprescindible para el proceso de acumulación.

La cuestión de la inevitabilidad del desempleo en el sistema capitalista es bastante debatida y ha permanecido abierta a lo largo de la historia económica. Las escuelas y doctrinas económicas han sostenido tanto posibilidad de la eliminación del desempleo (el pleno empleo keynesiano) como su completa e interesada aceptación (la tasa natural de desempleo neoclásica). Por ejemplo, podríamos dar la vuelta a la cuestión y tendríamos que admitir que la ausencia de empleo o, si queremos, el excedente permanente de mano de obra existe, antes del capitalismo. O alternativamente aceptar, siguiendo a Denning², que el desempleo precede conceptualmente e históricamente al empleo.

Más relacionado con nuestra transformación del trabajo contemporánea, Bourdieu, en su análisis del neoliberalismo, sostiene que la imposición de modelo neoliberal se basa en una individualización de la relación laboral y que la condición imprescindible, el pilar que sostiene el sistema, es justamente el desempleo:

“El fundamento último de todo este orden económico es la violencia estructural del desempleo, de la precariedad y de la amenaza de la suspensión. La condición del funcionamiento armonioso del modelo micro-económico individualista es un fenómeno de masa: la existencia del ejército de reserva de los desempleados.”³

¹ Marx, K. (1976), *El Capital, Vol. I* México, Fondo de Cultura Económica p. 545

² Denning, M.(2011) “Vida sin salario.” *New Left Review* (español), (66), 77-96

³ Bourdieu, P.(1998) “Neoliberalismo: la lucha de todos contra todos.” *Clarín*, 13.

El análisis de Braverman⁴ insiste sobre la unidad de la masa de empleados y de la masa de los desempleados: no se pueden tratar o analizar de forma separada. Parte necesaria del sistema capitalista y no testimonio de su fracaso, el ejército industrial de reserva “adopta una variedad de formas”. Es decir, se compone según este autor de varias categorías: “los desempleados, los empleados esporádicamente, los empleados a tiempo parcial; las masas de mujeres que, como las que realizan tareas domesticas, forman una reserva para las “ocupaciones femeninas”, los ejércitos de trabajadores migratorios...”⁵ Como se puede apreciar, es una definición muy amplia y se acerca a la primera idea sobre el desempleo fluido que se había elaborado en la fase del proyecto de la presente investigación. El crecimiento del desempleo que, como hemos visto, adquiere un carácter masivo nos lleva a concentrarnos en la primera de estas agrupaciones, la de los parados. Con esto no queremos excluir los otros grupos citados por Braverman; simplemente nos concentramos en la categoría de los parados dado que, además, debido a las dimensiones que ha alcanzado, ha ido englobando a las otras. Ítem más, la falta de trabajo se acompaña cada vez más a menudo en nuestro contexto de la ausencia de cualquier ingreso, determinando de este modo la imposibilidad de la existencia.

En el capítulo 3 hemos presentado la situación general del mercado laboral con una atención particular a los datos de España y de Canarias. Si España se puede considerar como un caso patológico entre los países avanzados en cuanto a tasa de desempleo y de temporalidad, Canarias es un caso extremo. Los datos de desempleo y temporalidad del archipiélago superan de manera neta las medias nacionales. Con el objetivo de dar un soporte numérico a las dimensiones multitudinarias del ejército de reserva en el contexto de nuestro caso de estudio vamos a presentar los datos actualizados hasta el año 2012 (en el capítulo 4 se había establecido 2010 como fecha límite, pero los nuevos datos reflejan un extraordinario empeoramiento de la situación).

En realidad, no está claro cuál sea el mejor indicador estadístico para representar la situación de paro masivo y para especificar con más precisión los números de este enorme ejército de reserva. Vamos a proponer la interpretación más restrictiva, mínima, considerando que sólo los parados constituyen tal ejército y a tomar como referencia el contexto micro-local (la isla de Tenerife y su área metropolitana) para hacernos una

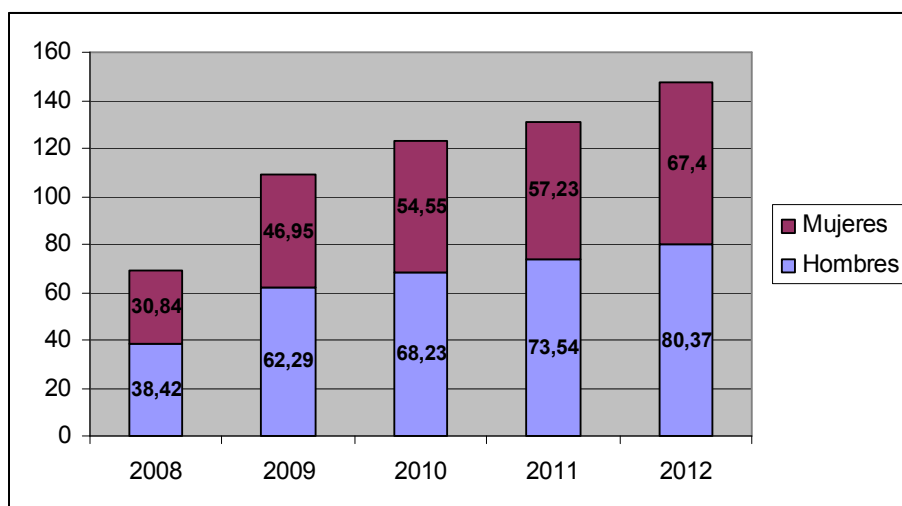
⁴ Braverman H. (1974), *Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX*, México DF, Editorial Nuestro Tiempo.

⁵ *Ibidem*.

idea de la amplitud del fenómeno. Ya vimos que el ejército de reserva comprende otras categorías y grupos que no son los que formalmente están inscritos en el paro. Debemos precisar, además, que concentrarnos en el ámbito micro no significa olvidarse de la movilidad geográfica de la fuerza de trabajo.

Con todas estas acotaciones y conscientes de que estos son los datos más “optimistas” (que provienen de la interpretación más restrictiva posible) proponemos una radiografía mínima del ejército de reserva y tomamos como unidad territorial la isla de Tenerife:

Gráfico 1. Número (miles) de desempleados en la isla de Tenerife



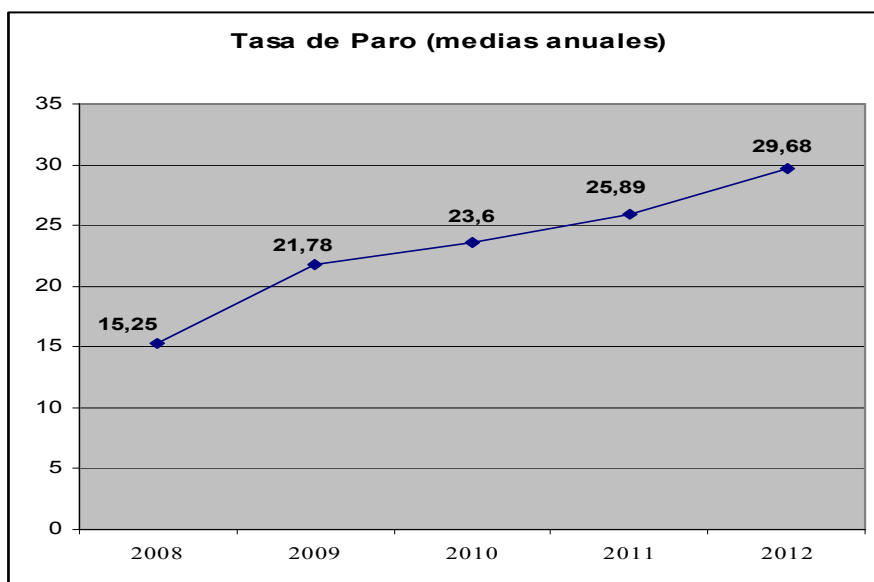
Fuente: Datos ISTAC, elaboración propia

Además de subrayar el continuo crecimiento, que sigue las pautas regionales y nacionales, el dato de 2012 es clarísimo: en la Isla de Tenerife el ejército de reserva “local” se compone de casi 150 000 personas (147.770), la mayoría hombres. Este dato se vuelve aun más relevante si tenemos en cuenta que el total de la población activa en esta isla es de 478.950 trabajadores.

Nos concentramos en la zona metropolitana, donde se encuentra el Polígono de Los Majuelos, y presentamos la evolución de la tasa de paro⁶:

⁶ En este caso el ISTAC no proporciona los datos desglosados por género

Gráfico 2. Evolución de la tasa de paro en la zona metropolitana de Tenerife



Fuente: Datos ISTAC, elaboración propia

En un tiempo muy limitado la tasa se ha doblado, superando ampliamente la media nacional.

En nuestro caso, más que analizar las características de los desempleados nos interesa comprender los efectos que un ejército de reserva tan numeroso provoca en las transformaciones del trabajo. Por lo tanto, la segunda característica de la elaboración conceptual de Marx sobre el ejército industrial de reserva es, bajo nuestra óptica, todavía más pertinente en cuanto nos lleva a reflexionar sobre la función (o, si se prefiere, los efectos) del ejército industrial de reserva: palanca de la acumulación de capital.

Fred y Harry Magdoff definen los trabajadores desechables y el ejército de reserva como “arma constante y eficaz contra los trabajadores”⁷. En otras palabras, el ejército de reserva tendría una función precisa en el capitalismo: la de mantener bajos los costes laborales y disciplinar a los trabajadores. Los desempleados disponibles para, llegado el caso, “sustituir” a los empleados han facilitado una sumisión más o menos generalizada de la fuerza de trabajo a lo largo de la historia del capitalismo. Como explica Rodríguez Guerra:

⁷ Magdoff, F. y Magdoff, H. (2005), “Trabajadores desechables: el ejército de reserva en la actualidad”, en Gonder Frank, A. et al. (comps.), *El nuevo rostro del capitalismo*, Hacer, Barcelona

“Como se sabe, el ejército de reserva es muy útil para disciplinar y ablandar al conjunto de la fuerza de trabajo y hacer que sus exigencias no se salgan por lo general del marco de lo que el capital tomado globalmente puede permitirse para mantener o aumentar su tasa de beneficio”⁸

Perry Anderson, a su vez, al analizar la historia del neoliberalismo llega a la conclusión de que la creación, auspiciada por los teóricos neoliberales, de un batallón de desempleados es una estrategia política para disminuir el poder de los sindicatos⁹.

Está claro que la difusión del neoliberalismo conlleva el abandono formal y sustancial del objetivo del pleno empleo. Por lo menos en el corto plazo, la creación de un ejército de reserva, según el programa neoliberal, se convierte en una solución de los “problemas” provocados por el pacto keynesiano¹⁰. Una solución (no la única) de carácter polivalente: asegura la rentabilidad del capital, debilita los sindicatos, impone a los trabajadores la aceptación de la flexibilidad, crea las condiciones para consentir recortes a los derechos sociales de ciudadanía¹¹.

El ejército de reserva adquiere el carácter de normalidad en el funcionamiento del sistema. Es una realidad *natural*, que varía en su alcance con las fluctuaciones del ciclo económico, que no se puede y no se debe eliminar. Es una de las ideas fuertes del neoliberalismo por razones bien explicadas por Kalecki:

“Efectivamente, bajo un régimen de pleno empleo permanente, el *despido* dejaría de desempeñar su papel como medida disciplinaria. La posición social de los jefes se menoscabaría, y crecería la conciencia de clase de los trabajadores y su confianza en sí mismos. Las huelgas podrían lograr incrementos salariales y mejoras en las condiciones laborales crearían tensiones políticas... los líderes empresariales valoran más *la disciplina en las fábricas y en la estabilidad política* que los beneficios. Su instinto de

⁸Rodríguez Guerra, J. (2001), *Capitalismo flexible y Estado de Bienestar*, Granada, Comares, p. 272

⁹ Anderson, P. (2001), “Historia y lecciones del neoliberalismo” en François Houtart y François Polet (coords.) *El otro Davos. Globalización de resistencias y de luchas*, México, Plaza y Valdés Editores

¹⁰ Mishra, R.(1989), “El Estado de Bienestar después de la crisis: los años ochenta y más allá”, en R. Muñoz (comp.), *Crisis y futuro del Estado de Bienestar*, Madrid, Alianza

¹¹Rodríguez Guerra, J. (2013) *Orden liberal y malestar social. Trabajo asalariado, desigualdad social y pobreza*. Madrid, Talasa. Señala Harvey que el alto desempleo se utilizó conscientemente en la Gran Bretaña de Thatcher para debilitar a los sindicatos: “Alan Budd, el principal asesor económico de Thatcher, admitió más tarde que ‘la política de los años ochenta de combatir la inflación estrangulando la economía y el gasto público fueron una cobertura para derrotar a los trabajadores’ y crear así ‘un ejército industrial de reserva’ que socavaría el poder de los sindicatos y permitiría a los capitalistas obtener después grandes beneficios”. Harvey, D. (2012), *El enigma del capital y las crisis del capitalismo*, Madrid, Akal, p. 19.

clase les dice que desde su punto de vista el pleno empleo duradero es poco razonable y que el desempleo es parte integrante de un sistema capitalista *normal* ¹².

El ejército de reserva, aunque sea habitualmente reducido (hasta ahora) en situaciones de crecimiento económico, juega de todos modos este papel de regulador de la mano de obra: su presencia es una amenaza omnipresente a las personas empleadas. No se trata solo de una disponibilidad directa para sustituir al trabajador (la sustitución puede producirse o no), sino también de los efectos indirectos que esta posibilidad de sustitución conlleva tanto sobre los salarios como sobre las condiciones de trabajo: si hay alguien dispuesto a trabajar más por menos dinero y condiciones de trabajo menos exigentes se frenarán y modularán las demandas de mejora de las personas empleadas. En situaciones extraordinarias, como la que caracteriza el entorno de nuestro caso de estudio, cuando el desempleo adquiere el carácter masivo, el ejército de reserva no se limita a las funciones de mantenimiento del status quo, sino que actúa como agente de la transformación. En otras palabras, si un desempleo “natural” en un momento de bonanza económica tiene el efecto de control de la fuerza de trabajo y de limitación de sus pretensiones, en un momento de crisis, con niveles de desempleo extraordinario, la amenaza de sustitución se vuelve un instrumento al servicio de la introducción de cambios favorables al capital. Es también gracias a la presencia de millones de parados que los empleados aceptan el empeoramiento de su situación laboral y recortes de derechos y salarios.

Por lo tanto el “arma en contra de los trabajadores” se puede usar tanto para controlar una situación como para introducir innovaciones en contexto de crisis, que es lo que estamos observando en la actualidad. Las posibilidades de transformación del sistema y su elasticidad se apoyan también en la masa de desempleados:

“Se trata de un aspecto de importancia crucial para el funcionamiento del capitalismo como sistema, ya que permite a los capitalistas individuales cambiar de rumbo con rapidez en respuesta a unas cambiantes condiciones económicas.”¹³

¹² Kalecki, M. (1977), “Aspectos políticos de la ocupación plena”, en *Ensayos escogidos sobre dinámica de la economía capitalista, 1933-1970*, México, F.C.E. p. 162.

¹³ Magdoff, F. y Magdoff, H. (2005), op. cit.

Aceptando estas premisas, y considerando la presencia de un ejército de reserva masivo tanto a nivel local como a nivel nacional como un actor colectivo que participa (involuntariamente) en la transformación del trabajo/empleo, vamos a analizar a fondo *cómo* se configura esta influencia sobre el proceso transformativo.

Está claro que las cifras astronómicas del desempleo actúan, a nivel macro, sobre la política económica (europea, estatal y regional), sobre las políticas socio-laborales, sobre el Derecho del Trabajo y sobre el mismo Estado de Bienestar como síntesis de todo ello. Está además muy claro como un ejército de reserva tan imponente influye sobre el desarrollo de la negociación colectiva¹⁴. Y está también más que claro que la presencia de un paro masivo actúa en contra del conjunto de los trabajadores, frenando la acción colectiva (debilitando claramente a los sindicatos) y ablandando la resistencia a las políticas neoliberales de mercantilización del trabajo. Uno de los resultados más evidentes de los cambios en la negociación colectiva de la estación neoliberal es el aumento de la desigualdad salarial¹⁵.

La investigación empírica nos permite estudiar el fenómeno a nivel micro, desde dentro, o sea desde el efecto que esta masa tiene sobre los empleados del Polígono. La presión del ejército de reserva actúa sobre los trabajadores a nivel individual y colectivo, directo e indirecto. Hace que cambie la actitud en el propio trabajo, la percepción del propio trabajo y, en general, el mismo trabajo; la presencia del ejército de reserva se convierte en una pieza imprescindible para entender y explicar la transformación.

9.2. El miedo y la suerte. La presión del desempleo en los empleados del Polígono Industrial de los Majuelos.

Como hemos comentado el discurso sobre el desempleo está muy presente en nuestras entrevistas. Es un tema que emerge con más fuerza en las palabras de los empleados. Los empresarios prefieren hablarnos más en general de la crisis o de los efectos que el paro produce en la bajada de clientes. Por tanto, con algunas excepciones vamos a

¹⁴ Ruesga Benito, S. et al. (2007), *Análisis económico de la negociación colectiva en España. Una propuesta metodológica*, Madrid, MTAS.

¹⁵ Rodríguez Guerra, J. (2013), “Desigualdad salarial y desigualdad social. Los países de la OCDE en el periodo neoliberal”, *Sociología del Trabajo*, nº 79; Glassner, V. y Bernachak, M. (2012) “Collective bargaining and diversity in wage development”, en R. Jagodzinski (ed.), *Benchmarking Working Europe 2012*, Brussels, ETUI-ETUC

concentranos casi exclusivamente en el discurso de los empleados; nos ofrecen una gran cantidad de material para la interpretación de los efectos de la presencia del ejército de reserva masivo.

En primer lugar, tenemos que averiguar los canales a través de los cuales la presión del ejército de reserva entra en la empresa y cómo esta presencia deja de ser imperceptible (como por ejemplo ocurre en los momentos de crecimiento económico) y se materializa contaminando las relaciones laborales y el desarrollo diario del trabajo. Más que de una aparición repentina, anticipamos que se trata de una presión incremental y que los canales de transmisión son variados y transversales.

En segundo lugar, tenemos que determinar de qué manera los dos actores colectivos de la relación salarial, empresarios y trabajadores, transforman sus prácticas y su interpretación en/del proceso de trabajo. Por un lado, debemos concentrarnos en el comportamiento de las empresas y, por el otro, en las secuelas que produce en los empleados, en su labor diaria y en sus percepciones, la incómoda presencia del ejército masivo de reserva. Por lo tanto, para comprender integralmente el tipo de presión que ejerce el paro y su empuje para la transformación vamos tratar de contestar a tres preguntas fundamentales:

- 1) ¿Cómo entra la presión del desempleo en la empresa?
- 2) ¿Cómo el ejército de reserva masivo cambia el comportamiento de las empresas en las relaciones laborales y en la organización del trabajo?
- 3) ¿Cómo el miedo inducido por el paro masivo influye sobre los trabajadores?

1) Como hemos dicho, las puertas de entrada de la presión del desempleo en las empresas son varias. El trabajador se ve rodeado de elementos y situaciones que le recuerdan continuamente la posibilidad de perder el trabajo y la presencia de miles de personas que podrían, teóricamente, sustituirlo en su puesto.

En primer lugar, no hay que olvidar que el empleado, si bien no tiene el control global de la actividad económica de la empresa, desde su perspectiva parcial puede intuir cómo va el negocio. Está claro que el empleado nota la crisis en la bajada del volumen de trabajo, de las órdenes, de los clientes.

El tema es el preferido de los empresarios, que quieren hablar de crisis más que de desempleo:

“Se está notando muchísimo. De la empresa pa’ fuera y de fuera hacia la empresa. Se nota muchísimo. De hecho nuestra empresa tenía... era el doble de lo que es ahora, hemos reducido el negocio a la mitad. Y de la mitad que nos hemos creado hemos reducido la tercera parte. Y de fuera hacia dentro se nota también. Por el consumo. El consumo ha bajado una barbaridad.”¹⁶

Paralelamente, es inevitable que el empleado también se preocupe por los negocios de la empresa donde trabaja porque, al final, de eso dependen sus ingresos actuales y futuros y su posible entrada en la masa de reservistas desempleados:

“Hombre en el trabajo mío lo que se está notando es la falta de pago de los clientes, la falta de pago de la mercancía, eso va a influir porque si no cobran los clientes, no cobramos nosotros. Y son los clientes que han dejado ya a gente parada, han reducido plantillas. Nosotros de momento estamos bien, no hemos tenido reducción de plantilla por ese tema, pero me imagino que algún día si sigue el tema este así...nos tocará”¹⁷

El primer acceso de la presión del ejército de reserva lo encontramos en la situación económica particular de cada empresa en un contexto de crisis generalizada.

Además, la disminución de los negocios empresariales a menudo ha conllevado despidos o ERE (en las empresas más grandes): los que no han sido despedidos llevan el peso del recuerdo de estas reducciones de plantilla como una amenaza real, viva y continua. Hemos visto en el Capítulo 7 que la reestructuración de las plantillas es un rasgo común a muchas de las empresas estudiadas, que los despidos, a veces, se han realizado en momentos temporalmente distintos, en varias oleadas, y que la reducción de la plantilla ha sido otras veces brutal (más del 50%).

Es muy probable que esta sea la entrada más directa de la presión del desempleo; el despido de un compañero, la plantilla reducida, los ERE, junto con la conciencia de que las cosas no van muy bien para la empresa, que han bajado la demanda y los clientes: la amenaza del despido se confunde, a veces, con la amenaza del cierre de la empresa.

¹⁶ Entrevista I2 ED

¹⁷ Entrevista I2 E2

La presencia del ejército de reserva, que se transforma en amenaza del despido, rodea al empleado, a su entorno, a sus relaciones sociales. Así que, aunque la empresa en la que trabaja resiste (aunque hemos visto que casi todas han despedido últimamente) la percepción del desempleo se refuerza en las relaciones sociales:

“Donde veo los cambios es en la situación de los compañeros, aquí en el trabajo. Porque a lo mejor alguien se ha quedado en el paro en la familia, y están preocupados, por situaciones familiares. Aquí no porque la empresa los que estamos en la plantilla es estable., no hay variaciones y hay gente que lleva aquí 20 años, pero lo notas en los compañeros, en su situación familiar, que el marido ha perdido el trabajo, con niños y cada uno con su situación. Pero personalmente me ha ido bien, hasta ahora., hasta la fecha. Porque te digo, hasta la fecha no me puedo quejar.”¹⁸

Sean familiares, amigos o hasta familiares de compañeros de trabajo, los relatos sobre personas más o menos cercanas que han perdido el trabajo se repiten en varias entrevistas¹⁹ y crean una atmosfera de preocupación y miedo en las empresas y de incertidumbre sobre el futuro personal.

A esta atmosfera contribuye, a veces, el mismo paisaje del Polígono Industrial. La imagen de amplios locales vacíos y en alquiler confirma visiblemente la sensación de crisis y de precariedad de la situación. La dimensión territorial vuelve a aparecer en las palabras de los entrevistados:

“Fatal. En el Polígono se nota mucho. Han cerrado empresas. Aquí al lado han quitado varias tiendas, una zapatería que había en frente, una peluquería, se nota mucho. En el Polígono”²⁰

Finalmente, la presión del desempleo masivo entra en las empresas a través de los grandes medios de comunicación y de la opinión pública en general. El problema de la crisis económica ha llenado las páginas de los periódicos nacionales y locales y ha estado y está en el centro del debate político. El “drama del desempleo” es una de las muchas expresiones periodísticas que se repiten para describir la situación.

¹⁸ Entrevista I5 E2

¹⁹ Entrevistas I2 E2, I4 E1, I5E1, I5 E2, I8 E1

²⁰ Entrevistas I4 E1

Las noticias sobre la crisis y el aumento continuo del desempleo no hacen más que confirmar la gravedad de la situación y los empleados que participan en la vida política tienen mucho que decir sobre las políticas del gobierno, sobre las responsabilidades y explicaciones de la realidad económica.

“Esto es lo que realmente está haciendo el jodido gobierno, que no se está preocupando en fomentar nada, para intentar que la gente se pueda emplear. No está intentando hacer nada, sino está... con 400 euros a los trabajadores y esto es para taponarle la boca. Si se intentara fomentar algún empleo, algo, algún puesto de trabajo o trabajo, el que está parado no se conformaría nunca con 400 euros.”²¹

En general, se puede apreciar un desencanto común hacia la política, un rechazo frontal de las reformas laborales y una visión pesimista de la economía nacional y regional²². El análisis de las causas de la crisis es bastante lúcido y bien argumentado, sobre todo por lo que concierne a la temática de la burbuja inmobiliaria y el crecimiento “inimaginable”²³ (irreal) que la precedió. Resumiendo, es la misma información y la participación política la que lleva a los empleados a chocar con el muro enorme del ejército de reserva masivo.

Tenemos por tanto tres canales principales de contacto entre el empleado real y el desempleado potencial: las dificultades de las empresas y los despidos, el entorno (familiar, social, territorial) y la información-participación políticas de los mismos empleados.

2) El efecto principal de la entrada de la presión del desempleo es la reconfiguración de la relación entre empresarios y empleados. La transformación es particular en cada una de las partes de la relación, pero al mismo tiempo conlleva cambios importantes en la relación misma. Vamos a considerar, por razones de claridad explicativa, a empresarios y a trabajadores por separado. Repetimos que la interpretación se basa casi exclusivamente en el discurso de los trabajadores ya que los empresarios hablan poco de esta problemática y, cuando lo hacen, se refieren casi exclusivamente a los costes económicos –descenso del consumo²⁴- que el alto desempleo (y la crisis en general) suponen para la empresa. Este hecho parece confirmar el aserto de Harvey acerca de

²¹ Entrevista I1 E1

²² Entrevista I5 E1

²³ Entrevista I3 E1

²⁴ Entrevista I3 ED

que las políticas anticrisis puestas en marcha, que tienen como eje fundamental el debilitamiento del “poder” de los trabajadores y el empeoramiento de sus condiciones de empleo y salario, suponen una contradicción de difícil solución para el propio capital: “se ha superado una barrera para la acumulación de capital –la resistencia obrera- a expensas de crear otra, la insuficiencia del mercado”²⁵. Nuestros empresarios solo quieren hablar de este último problema ignorando que una de sus causas fundamentales está en su propia defensa de la “flexibilidad laboral”.

Los trabajadores están de acuerdo entre ellos sobre el efecto más directo y más tangible del paro masivo: el cambio en el comportamiento de las empresas.

“Las empresas se están aprovechando que hay tanto paro. Las empresas no son tontas... Si es que en la calle hay tanto paro, aquí hago yo lo que me da la gana. Entonces lo que trato es: asustar el personal”²⁶

En esta cita encontramos un resumen de varios elementos que otros empleados desarrollan más en profundidad. El primero es que las empresas se están “aprovechando” de la situación. Este aprovechamiento se materializa en dos direcciones, hacia la calle y hacia el interior de la empresa.

El empresario se beneficia de la abundancia del ejército de reserva porque puede contratar personal nuevo por un salario menor. Si hay muchos disponibles para trabajar los sueldos que se ofrece bajan netamente. El empresario que necesita mano de obra, por lo tanto, obtendrá la tristemente famosa ventaja competitiva abaratando el coste del trabajo²⁷.

Además, la empresa puede decidir jugar la carta de la sustitución: despedir a empleados caros y remplazarlos por los reservistas, pagando menos. Y estos últimos aceptarán muy probablemente las condiciones que se les ofrecen:

“Echan a los que llevan mucho tiempo con un contrato bueno, vamos, normal, los de antes y contratan gente por 4 duros. Es la ley de la oferta y la demanda. Que no hay empleo, que no hay nada...la gente coge lo que tranca. ¡Coño pues me agarro a esto!”²⁸

²⁵ Harvey, D. (2012), op. cit., p. 21.

²⁶ Entrevista I1 E1

²⁷ Entrevista I7 E1, Entrevista I5 E2

²⁸ Entrevista I1 E4

Pero el aprovechamiento de la situación del mercado laboral y del ejército de reserva se expresa también dentro de la empresa, con la propia plantilla. Es el “asustar el personal” que permite un cambio de las condiciones de trabajo y una bajada de los salarios.

Sobre este último tema, no hay ninguno de los entrevistados que admita que le hayan rebajado el sueldo. Sin embargo, hay conciencia de que esto suele pasar:

“Y luego lo poco que hay, donde antes te daban un sueldo normal, ahora si te pagan algo dices tu... bueno con esto no pago ni siquiera la hipoteca, que es lo que me comentan también gente con estudios, gente con carreras... Donde antes ganabas 1200-1300 euros ahora ganas 800. Es que también se están aprovechando de la situación muchas empresas”²⁹

La transformación del comportamiento empresarial no se limita a cuestiones de dinero. Lo que ha cambiado es también lo que se pide a los empleados que siguen trabajando, a los supervivientes a la crisis. El miedo a cruzar la línea roja y a verse confinado y perdido en el oceánico ejército de reserva es el arma usada en contra de los que están trabajando. Los empresarios piden más horas, más tareas, más dedicación, más implicación. La larga cita que presentamos explica muy bien la situación:

“Hombre la crisis ha transformado. Ha transformado lo que te comento... que antes, no sé 20 personas que estábamos cada uno más... como te digo... tranquilos, porque por ejemplo: yo me encargo de los presupuestos, había una persona que se encargaba del papel, había otra persona que se encargaba de la contabilidad... ahora todo te afecta a ti, estás más “activa”, que antes también estabas activa pero ahora tienes más cosas y las tienes que hacer porque si no...te quitan a tí y ponen a otra persona...que haga lo mismo y por menos dinero... yo creo que ha bajado el salario, el horario es más, y no tienes la opción de decir nada, porque claro tienes una familia, tienes tu casa...Entonces la gente que sigue trabajando está un poquito más... no insegura, sino que estás como... que haces lo que te manden... o sea dispuesta para hacer el doble, y si te lo mandan lo tienes que hacer.”³⁰

Por lo tanto, son dos los procesos de mutación en la acción de la parte empresarial: la bajada de los sueldos y el crecimiento de las exigencias respecto a las propias plantillas

²⁹ Entrevista I5 E2

³⁰ Entrevista I9 E1

en términos de horario, tareas, cargas de trabajo. En otras palabras, se requiere (y se obtiene) un aumento de la productividad acompañado por una moderación salarial.

En esta anómala situación, las pequeñas empresas del Polígono consiguen sobrevivir (tal vez de manera temporal) a la crisis de la demanda. Lo hacen a través de la paradoja de la rentabilización máxima de la mano de obra: el aumento de la implicación de los empleados se acompaña de una disminución del coste del trabajo.

Estos dos procesos son transversales a la población activa; es decir involucran actualmente a empleados y a desempleados. La paradoja del aumento de la implicación por un precio menor solo es explicable si tomamos en consideración a empleado y a parado en su conjunto. Se reafirma una vez más la interpretación marxiana del desempleo: la absoluta pertenencia al capital del ejército de reserva³¹.

3) Lo que hemos argumentado hasta ahora ya nos ha llevado a la conclusión de que, en los empleados del Polígono, la consecuencia más importante del imponente ejército de reserva es el miedo. El miedo está relacionado con la situación económica general y con la amenaza real de perder el trabajo y de ingresar en la masa de desempleados. Prácticamente en todas las entrevistas se repiten las expresiones que remiten al campo semántico del miedo: asustado, preocupado, atemorizado.

Como hemos dicho, no se trata solo de un miedo general debido a la incertidumbre de la crisis económica sino de un miedo muy personal de perder la única fuente de ingresos: el trabajo. Este miedo nos recuerda el concepto de precariedad que hemos visto en el capítulo anterior, una precariedad que existe a pesar de las formas contractuales a tiempo indeterminado. Es una preocupación que determina el comportamiento de los empleados en los lugares de trabajo y que los lleva a aceptar con resignación prácticamente todas las transformaciones que los empresarios imponen en las condiciones de trabajo y en los salarios³².

“Sí, pero a cambio tengo muy claro que con la edad que tengo...si me quedo en el paro... no voy a conseguir trabajo, porque está muy fea la cosa... Aunque uno este fijo, da mucho miedo. Porque está la cosa muy fea y uno puede caer de un día para otro y no ves solución eficaz. Vas a quedar en el paro y la gente joven tampoco tiene una salida... pero

³¹ Marx, K, op.cit.

³² Entrevista I7 E1

los que ya tenemos trabajo, está mucho más complicado...entonces cuidas más tu puesto de trabajo.”

El miedo y la preocupación no producen sólo la aceptación resignada de las pretensiones de los empresarios sino que estimulan la implicación de los empleados en los asuntos de la empresa. Tenemos por lo tanto que volver al concepto ya citado de implicación forzada, elaborado por Durand³³. La identificación con los valores de la empresa, consecuente con la aceptación del falso axioma “todo lo que es bueno para la empresa es bueno para el empleado”, es una necesidad de supervivencia y está obligada por el miedo al desempleo. El ejército de reserva masivo y su presencia facilitan la aceptación acrítica por parte de los empleados de los intereses de la empresa.

A pesar de esto, sería un error imaginar que el miedo provoque exclusivamente reacciones negativas o de sufrimiento en los trabajadores:

“Se nota. Pero me afecta en lo positivo. Me siento más motivada. Me levanto por la mañana y digo: que bueno que no estoy entre los desempleados. Pero nada más, no me siento agobiada. No lo hago todo porque voy a quedarme en el paro. Me intento motivar y cada día hacer las cosas mejor que pueda. Espero estar aquí, si de mi depende pero muchas veces no depende de mi...”³⁴

Al mismo tiempo, es incuestionable que la amenaza del desempleo influye directamente sobre la motivación, sobre la implicación, sobre la aceptación y el consentimiento. Es decir que él que, en una situación de paro masivo, sigue trabajando ha aceptado un empeoramiento de las sus condiciones económicas y laborales y es consciente de los abusos de las empresas (“se están aprovechando”). Sin embargo, esta situación no ha provocado una disminución de la motivación personal o el desánimo en el trabajo diario. Al contrario, el empleado se implica más, dedica más tiempo al trabajo e intenta hacer las cosas de la manera mejor. El elemento que predomina en el estado de ánimo de muchos de los entrevistados es el “no me puedo quejar”³⁵. Con todo lo que le está pasando la “queja” sería lo mínimo que nos pudiéramos esperar. Sin embargo, el efecto del espectro del desempleo es inverso: bloquea las quejas, silencia la protesta y aumenta, de forma paradójica al tiempo que ambivalente, la identificación con los valores empresariales y la implicación en el desarrollo de la propia labor. Decimos de

³³ Durand, J. P. (2011), op. cit.

³⁴ Entrevista I2 E3

³⁵ Entrevista I2 E3

forma paradójica porque en buena lógica lo que cabría esperar es desafecto hacia la empresa y sus valores; pero es también ambivalente porque se es consciente de que la empresa se está “aprovechando” y está “abusando” de la ventaja que le proporciona el desempleo masivo. Es muy probable que la insatisfacción y la preocupación por el continuo empeoramiento de las propias condiciones laborales se exprese en otros contextos: podemos imaginarnos como en la casa, en la familia o en el bar el estrés acumulado se exprese con más libertad. Por tanto, podemos afirmar que más bien lo que se produce es una “asunción pragmática” de los objetivos y valores empresariales o, como señalábamos con Durand, una “implicación forzada”, no libremente decidida.

De la misma manera, existen micro estrategias de resistencia a las transformaciones que se expresan en pequeñas acciones, siempre individuales, que permiten relajar la presión continua. No obstante, tanto la crítica como la práctica de resistencia abierta y manifiesta son, por un lado, expulsadas de hecho de los centros de trabajo. Por el otro, se explicitan, en todo caso, a nivel individual y con carácter privado y es muy difícil compartirlas con los compañeros y, de alguna manera, hacerlas colectivas.

En las empresas es donde asistimos a una sustitución radical, inducida por el amenazador ejército de reserva: la actitud crítica hacia la condición propia y de los compañeros, la denuncia de la condición salarial dejan el paso a un *fatalismo* generalizado. El sentimiento común a los empleados del Polígono no es la aspiración reivindicativa de una mejora de las condiciones personales o de clase social. Esto se ha transformado en la celebración resignada de la “buena suerte” que les ha tocado por no haber sido despedidos todavía. En otras palabras, los trabajadores del Polígono se consideran antes que nada *afortunados* por un azar favorable que los está dejando trabajar en un momento donde tener una ocupación (y unos ingresos) es muy difícil.

“Aquí, gracias a Dios, seguimos trabajando, se nota a lo mejor que han bajado un poco las ventas. Pero bueno, tenemos un equipo de comerciales que es lo máximo. Me siento afortunadísima... Con la que está cayendo allí fuera me siento afortunada, muy afortunada.”³⁶

Por parte de los empleados casi nunca se hace referencia a la profesionalidad personal o a los méritos propios. Se prefiere atribuir la situación a la suerte: aunque, como hemos visto, los trabajadores son más que conscientes de lo que está provocando el paro masivo (disminución salarial y aumento de la implicación requerida por la empresa), los

³⁶ Entrevista I4 E1

efectos destructivos sobre el conjunto de la clase trabajadora refuerzan la sensación individual de la buena suerte que hace posible seguir trabajando y teniendo ingresos. El trabajador que se siente afortunado es un trabajador sobre todo disciplinado, no protesta y es empujado (por el destino, hasta ahora, favorable) a ceder ante las pretensiones empresariales. A cumplir diligentemente con sus tareas. A ser flexible. Pero además, el trabajador que se siente afortunado auto-limita sus aspiraciones porque es un superviviente de una catástrofe colectiva. En el contexto actual, el mero hecho de tener un salario es considerado como un éxito. Mantenerlo es probablemente el desafío diario más grande. El trabajador que se siente afortunado, finalmente, es un individuo solo y muy pocas veces puede compartir sus sentimientos con los compañeros- mañana la buena suerte personal podría depender de la mala suerte de un compañero- siendo el fatalismo una creencia muy personal.

En general, muy pocas veces nos hemos encontrado con entrevistados que relacionaban el ejército de reserva masivo con la percepción de la precariedad de su trabajo. La sensación de precariedad desaparece a veces difuminada por la efímera certidumbre de un contrato indefinido. Sin embargo, lo de ser empleado “fijo”, es solo un disfraz, ni siquiera muy elaborado, de la condición de *vulnerabilidad* de los empleados del Polígono. El miedo, por un lado, y la convicción de haber tenido una suerte favorable por el otro, profundizan la vulnerabilidad de los empleados de Los Majuelos. Y es justo esta enorme vulnerabilidad el efecto más perverso del ejército de reserva sobre la clase trabajadora. Claramente estamos hablando de una condición precaria, máximamente precaria: no se trata ya de suplicar al patrón (como vimos en las raíces etimológicas del término) sino, atemorizados por el ejército de reserva, suplicar al azar o a Dios (con frecuencia ambos son entendidos como la misma cosa) para que la situación siga igual. La condición de “afortunada” vulnerabilidad, por otro lado, es necesaria para la mayor movilización exigida a los trabajadores. Las transformaciones del trabajo una vez más se alinean con las necesidades empresariales y lo hacen gracias al ejército masivo de reserva. En las palabras de Castel:

“El discurso empresarial moderno exige otra cosa y más, una disponibilidad constante y, en última instancia, una conversión total a los valores empresariales. El miedo al

despido acentúa todavía más esta sobredeterminación de la relación con el trabajo que juega durante el trabajo y a la vez fuera de él.”³⁷

9.3 Conclusiones

El desempleo masivo, que hemos analizado a través del concepto de ejército de reserva es un factor fundamental en la interpretación de las transformaciones del trabajo/empleo en nuestro lugar de estudio. Hemos visto como la presión de la masa de parados que amenaza con sustituir a los que están trabajando entra en las empresas por diversos canales: los despidos, el entorno y la participación en la vida pública de los empleados. Es una presencia incómoda y persistente que, en nuestro caso, se convierte en un agente transformador potente. La transformación no se expresa en cambios radicales en el proceso de trabajo. No influye directamente en la organización de la actividad laboral como podrían influir innovaciones tecnológicas o nuevas configuraciones empresariales flexibles, pero si afecta, y de manera incuestionable, la relación entre empresarios y empleados.

El “arma” del ejército de reserva es usada, más o menos voluntaria y conscientemente, por los empresarios para exigir más compromiso por parte de los trabajadores. La implicación mayor no está acompañada por una subida del sueldo y una mejora de las condiciones de trabajo. Al contrario, el desempleo masivo permite moderar los salarios y empeorar las condiciones en lo relativo al ritmo e intensidad del trabajo, la disponibilidad y multifuncionalidad de los empleados, el alargamiento de la jornada laboral, la disciplina de los trabajadores, etc.

Por otro lado, es muy significativa la reacción de los empleados ante el ejército de reserva masivo. Inseguridad, miedo y suerte son las tres características que definen a los trabajadores del Polígono en relación con la amenaza de desempleo. La precariedad está por lo tanto presente en estos empleados, débiles y vulnerables ante las decisiones de los empresarios, y, más en general, ante los asuntos económicos, considerados a veces como algo metafísico e incuestionable. La “buena suerte” que ha querido que siguieran trabajando se traduce en “buena conducta” y en disponibilidad total.

³⁷ Castel, R. (2010), *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.

Es interesante notar como en nuestro contexto de empresa pequeña, donde hemos visto que la introducción de las flexibilidades en el proceso de trabajo (en tareas, horarios etc.) pasan por la negociación informal continua y se expresan en un crecimiento de lo que hemos llamado informalidad en el proceso de trabajo, la disponibilidad de los empleados para aceptar las pequeñas (pero incesantes) imposiciones de los empresarios se convierte en la clave de bóveda del modelo de relación salarial del Polígono. Siendo verdad que la cercanía de los dueños alimenta la confianza y prepara el terreno para el consentimiento de los empleados, no podemos olvidarnos de la gran fuerza del miedo y de la amenaza del ejército de reserva masivo. En este modelo de relación salarial los efectos de este miedo se multiplican amplificadas por la informalidad real y cotidiana. Concluyendo, la posición de los trabajadores de las empresas de Los Majuelos no se puede en ningún caso definir como la de un núcleo protegido ajeno a las periferias precarias. Al contrario, ni siquiera, como vimos, es posible comprenderlos separados de la gran masa de desempleados.

Capítulo 10

Conclusión: construcción de un modelo de lectura de las transformaciones del trabajo/empleo. Una mirada desde el Polígono de Los Majuelos

Este capítulo es el puente que une los tres grandes bloques de esta tesis: el marco teórico, enriquecido por la búsqueda bibliográfica y por las entrevistas previas, el análisis de datos secundarios y la investigación empírica. No podemos considerarlo una simple comprobación de hipótesis ya que, como vimos, en este trabajo las hipótesis iniciales han sido reelaboradas continuamente, en relación con la interpretación de los datos y, sobre todo, con el trabajo de campo.

Sin embargo, con el objetivo de proponer una interpretación coherente y global de las transformaciones del trabajo/empleo en el Polígono de Los Majuelos, es necesaria la elaboración de una síntesis de los elementos que hemos analizado en los capítulos anteriores. La reorganización del material recogido e interpretado se orienta hacia la presentación de un *modelo explicativo* de la situación, muy particular, de nuestro caso de estudio.

En realidad, tenemos que dar un paso atrás y volver a los objetivos generales de esta tesis para entender que se trata de una doble tarea. Por un lado, enfocamos nuestra atención en el Polígono, con sus condiciones particulares y su particular modelo y, por el otro, en un nivel más general, queremos reflexionar sobre las transformaciones de la relación salarial. No pretendemos elaborar una generalización, imposible e incorrecta, debido al método de la investigación: los resultados del caso de estudio no pueden explicar las transformaciones en otros lugares, otros sectores o incluso de otros polígonos tinerfeños. Sin embargo, la interpretación de una situación determinada no puede frenar la reflexión general; al contrario, sugiere elementos de análisis y conceptos que necesariamente se encuentran en relación con el nivel macro y con los procesos de transformación del trabajo a nivel global.

Así como en la investigación el análisis se ha plasmado en el continuo intercambio entre los modelos teóricos elaborados y la práctica diaria del trabajo observada, de la misma manera la interpretación particular y la construcción de un micro modelo devuelve ideas e intuiciones a la teoría. En otras palabras, nos obliga a volver al marco teórico con los nuevos estímulos conceptuales producidos por la descripción e interpretación de nuestro caso de estudio. Es como si volviéramos a leer las teorías sobre los cambios en el trabajo/empleo *desde* nuestro pequeño polígono con las herramientas que nos proporciona el modelo explicativo del caso de estudio.

Para simplificar la compleja operación de relacionar el modelo de explicación de las transformaciones del Polígono de Los Majuelos con las teorías más globales retomamos el concepto de *relación salarial*. Hablar de cambios en la relación salarial nos permite al mismo tiempo mantener la perspectiva relacional-conflictiva de los cambios y de integrar o, por lo menos, conectar nuestro caso de estudio con las transformaciones en curso a nivel general.

Ya en el marco teórico, a través del estudio de una amplia bibliografía y apoyándonos en entrevistas a sujetos hiper-flexibles, se proponía una delimitación de las características de la relación salarial actual, definiéndola de hecho como una relación salarial flexible.

El desarrollo de la investigación y, sobre todo, el trabajo de campo han complejizado y reconfigurado parcialmente la definición. Hemos seguido cuatro caminos para dotar la definición de la operatividad necesaria para la investigación empírica. Cuatro elementos cuyo objetivo es conformar el modelo de explicación que presentaremos en la primera parte de este capítulo: la dimensión territorial, las características del tejido empresarial, los empleados y el desempleo. Cada una de ellos se ha pretendido leer dinámicamente intentando captar el factor transformación y partiendo de la hipótesis previa de que la flexibilidad es el marco común a los cuatro caminos.

Como se ha visto, el resultado de la interpretación del trabajo de campo difiere parcialmente de la hipótesis inicial sobre las características de la relación salarial flexible. Conscientes de la ambigüedad y de la carga ideológica que ha adquirido con el tiempo el término flexibilidad, la pregunta relevante no es tanto si la relación salarial de nuestro caso de estudio es flexible o no, o, menos aún, el grado de flexibilidad de la relación.

Las preguntas que consideramos más pertinentes, en cambio, son: ¿cuáles son las características de la relación salarial en nuestro polígono? ¿Cómo se ha manifestado y qué consecuencias ha tenido (y tiene) lo que en los últimos 30 años se ha ido definiendo académica, política y socialmente como flexibilidad?

Las respuestas a estas preguntas nos llevan nuevamente a la teoría y al marco teórico, cerrando el círculo y abriendo el campo a nuevas interpretaciones. De esto nos ocuparemos en la segunda parte del este capítulo.

10.1 El modelo de relación salarial en el Polígono Industrial de Los Majuelos.

Antes de organizar lo que hemos visto en los cuatro capítulos de interpretación del trabajo de campo, nos detenemos brevemente en el concepto de relación salarial. Ya hemos citado algunos importantes autores¹ que nos han guiado en la definición de relación salarial, pero queremos presentar aquí nuestra visión y el significado que adquiere según el planteamiento general de esta Tesis.

En este contexto, es necesario explicar por qué hemos elegido el concepto de relación salarial. Por un lado, el término relación indica la presencia de al menos dos actores colectivos (trabajadores y empresarios)² que se encuentran, en colaboración y en conflicto³, en el proceso de trabajo. Cualquier cambio, cualquier transformación que afecte a la relación tendrá consecuencias distintas en cada uno de los sujetos, será por lo tanto ambivalente en su significado y en sus efectos.

Por otro lado, tenemos el adjetivo salarial. Aunque nuestra investigación casi nunca analiza directamente el salario, en el sentido de su cuantificación real, es el salario el elemento que define la relación. Sin entrar en este contexto en el debate sobre pasado, presente y futuro de la sociedad salarial, queremos subrayar como la elección de destacar el carácter salarial de la relación de trabajo significa insistir en los elementos de jerarquía, dependencia, y explotación implícitos en la relación. La retórica neoliberal intenta ocultar el elemento de subordinación en la relación laboral, considerando las partes de la relación (más o menos) explícitamente como sujetos igualmente libres en el mercado; también, claro está, pretende negar el carácter explotador de esta relación al definir el salario –el precio del intercambio entre empresario y trabajador- como igual a la productividad marginal del trabajo y, al mismo tiempo, como el simple y neutro resultado de la libre interacción entre la oferta y demanda de trabajo.

¹ Véase Capítulo 1, principalmente: Boyer, R. (1986), *La flexibilidad del trabajo en Europa*, Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y Castel, R. (1997), *La metamorfosis de la cuestión social*, Barcelona, Paidós.

² Obviamente participa en esta relación, al menos indirectamente, un tercer actor: el Estado. En esta investigación, aun siendo conscientes de que su intervención es más amplia y compleja, hemos tomado en consideración su participación solo en lo referente a las permanentes reformas del marco normativo que regula las relaciones laborales y a algunas decisiones generales de política económica y social.

³ Véase Burawoy, M. (1989), *El consentimiento en la producción*, Madrid, Centro de Publicaciones Ministerio del trabajo y Seguridad Social.

En los hechos, además de una progresiva individualización y precarización⁴ de la relación salarial, el proyecto neoliberal ha plasmado formas e instituciones legales que tienden a disfrazar la relación entre empresario y empleado: becas, prácticas (retribuidas o no), subcontratación, trabajo autónomo. El esfuerzo, real e ideológico, ha sido verdaderamente imponente para implantar una mercantilización de la relación, capaz de reducir el coste del trabajo (a veces hasta de aniquilarlo) y, al mismo tiempo, de ocultar la desigualdad de las partes y la relativa subordinación de una a la otra y la explotación de una por la otra.

El planteamiento inicial y desarrollo de la investigación testimonian cómo una atenta documentación bibliográfica, el análisis de datos secundarios y el mismo trabajo de campo reafirman el carácter *salarial* de la relación de trabajo. El discurso sobre el carácter salarial de la relación laboral merecería tal vez una explicación más exhaustiva. Entre otras cosas porque el salario - aunque fragmentado en una multitud de formas legales y reales, que sientan las bases de la campaña ideológica de su ocultamiento y su negación- ha sido y sigue siendo uno de los objetivos estratégicos del proyecto político neoliberal⁵. La operación de largo alcance espacial y temporal que mira a la moderación/devaluación salarial es uno de los elementos fundacional del programa neoliberal⁶.

En nuestro caso, no pensamos adentrarnos en el importante análisis del retroceso cuantitativo de los salarios en el caso de estudio, ni describir las nuevas fronteras del salario (su lenta y progresiva desvinculación del horario real de trabajo, sus nuevas formas, del bono de comedor al “capital formativo”, etc.) sino reafirmar que la relación laboral se estructura todavía alrededor del salario, devaluado y transformado, pero al mismo tiempo medida de la subordinación y explotación persistente.

El modelo que presentamos para el Polígono de Los Majuelos ayuda a comprender el carácter salarial y desigual de la relación laboral a través de su actual transformación.

Muchas de las hipótesis de este trabajo se basan en el concepto de transformación. Así que tanto cuando hablamos de transformación del trabajo como cuando nos referimos a

⁴ Bourdieu, P. (1998) “Neoliberalismo: la lucha de todos contra todos.” *Clarín, Buenos Aires*; Prieto, C., & Miguélez, F. (2009), “Trasformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales” en Europa. *Política y sociedad*, 46(1), 275-287.

⁵ Duménil, G., & Lévy, D. (2007), *Crisis y Salidad de la Crisis: Orden y Desorden Neoliberales*. Fondo de Cultura Económica.

⁶ Glyn, A. (2010), *Capitalismo desatado. Finanzas globalización y bienestar*, Madrid, Centro de Investigaciones para la paz. (CIP)/ La Catarata

los cambios en la relación salarial usamos una categoría de análisis dinámica. Esta transformación no se refiere a un periodo de tiempo determinado: no se consideran series históricas o años de referencia. Al contrario, la transformación alude al movimiento continuo en el tiempo histórico de la relación entre capital y trabajo y, en nuestro caso, entre empresarios y empleados. Si bien, como sabemos, hay momentos de cambio más acentuado y puntos de inflexión que reorientan o provocan una ruptura con lo que existe, no consideramos la transformación exclusivamente como contraste con un presunto modelo anterior. Principalmente porque sería imposible hacerlo en nuestro lugar de estudio: no existen investigaciones anteriores que nos sirvan para hacer una comparación.

Por otro lado, consideramos el desarrollo histórico y las metamorfosis de los modelos o formas de regulación del sistema capitalista como una condición necesaria para entender el momento presente de los procesos: es por esta razón que en el marco teórico hemos analizado el largo, continuo y contradictorio tránsito del capitalismo fordista-keynesiano al capitalismo flexible-neoliberal.

Sin embargo, el sentido que se quiere dar al concepto de transformación es el interés por la novedad, la innovación y el cambio que ha tenido lugar, algo que nos permita intuir las tendencias que se están afirmando y que reconfiguran una relación en continuo movimiento. El modelo de explicación de la transformación de la relación salarial en el Polígono de Los Majuelos contiene por tanto elementos descriptivos que, aunque no se definen directamente en el contraste con un presunto modelo previo, se insertan en el proceso de cambio general y continuo del capitalismo.

En los cuatro capítulos anteriores se han presentado los resultados de la investigación empírica. Cada capítulo se corresponde a un factor de la construcción del modelo: el territorio, el sistema de empresa, los empleados y el desempleo. Como se puede apreciar nuestra definición de la relación salarial se estructura en base a cuatro elementos: los dos más clásicos (capital y trabajo), más dos contextuales (el lugar y el paro). A ello hay que añadir la permanente reforma del marco normativo en que regula la relación salarial. A partir de todo ello exponemos a continuación nuestro modelo de la relación salarial en el Polígono de Los Majuelos.

10.1.1 Un modelo de síntesis

El modelo explicativo, lo recordamos, es relativo al Polígono Industrial de Los Majuelos y es una condición necesaria para comprender las transformaciones del trabajo, alternativo a la aceptación de la flexibilidad como etiqueta ideológica, vacía de contenido.

Está claro que nuestro análisis relaciona los elementos propios de la relación salarial con otros factores contextuales. Definimos como elementos propios de la relación salarial la empresa y el trabajo. La “empresa” no coincide con los empresarios así como el “trabajo” no coincide con los empleados; esquematizando podemos decir que la “empresa” debería entenderse como organización de la producción y el trabajo. El “trabajo”, por su parte, como la organización particular de la mano de obra en la realización del proceso de producción. Por otro lado, tenemos los factores activos del contexto: el territorio, el desempleo y la reforma laboral.

La categoría de la transformación se aplica a todos los factores. Podemos adelantar, no obstante, que probablemente el elemento territorial sea el que menos está cambiando, donde menos se advierten las configuraciones espaciales de la producción pretendidamente más típicas del capitalismo flexible (que tal vez, por otro lado, no lo sean tanto).

Presentamos dos cuadros, manteniendo separados elementos propios y contextuales, como resumen esquemático de las características destacadas de cada uno de los factores de la relación salarial del Polígono.

Cuadro 1. La relación salarial en el Polígono de Los Majuelos. Factores propios.

Factores propios de la Relación Salarial	Características
Transformación en la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad externa: previa al inicio de la investigación (despidos masivos) y ascenso de la contratación de “colaboradores externos” temporales. • Flexibilidad Interna • Flexibilidad de la mano de obra • Informatización
Transformación en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Multifuncionalidad • Negociación informal continua de las condiciones de trabajo • Intensificación (flujo tenso) • Alargamiento de la jornada laboral • Incremento de la extracción de plusvalía relativa (flujo tenso) y de plusvalía absoluta (ampliación del tiempo de trabajo).

Fuente: elaboración propia

Cuadro 2. La relación salarial en el Polígono. Factores contextuales.

Factores Contextuales	Características
Territorial	<ul style="list-style-type: none"> • Fragmentación • Escasa colaboración y relación entre empresas • Ausencia institucional
Amenaza del desempleo	<ul style="list-style-type: none"> • Miedo • Suerte • Resignación • Implicación forzada • Individualismo
Reformas laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Desprotección • Re-Regulación • Desigualdad • Individualización • Reducción/contención salarial • Debilidad sindical

Fuente: elaboración propia

La consideración de todos estos factores indudablemente complejiza la definición de la relación salarial en nuestro caso de estudio. Para mantener la riqueza de la información y al mismo tiempo proponer una clave de lectura necesaria tenemos que establecer una tendencia común, una dirección hacia la cual se mueve la transformación.

Como hemos visto con anterioridad, todos los elementos del análisis tienden hacia la consolidación del poder de una de las dos partes de la relación salarial: el empresario.

La fragmentación en el territorio así como la escasa colaboración local es común a empresarios y empleados. Pero si la ausencia de una dimensión espacial colectiva debilita la capacidad de los empresarios de ejercer una presión organizada sobre los poderes públicos, es evidente que la ausencia de solidaridad entre los trabajadores del Polígono y la inexistencia de conexiones formales (a través de los sindicatos) con trabajadores de otros ámbitos espaciales y económicos reduce manifiestamente la capacidad de acción protectora y reivindicativa de los empleados. En otras palabras, la individualización de las relaciones encerradas en las paredes cada empresa perjudica de manera clara la parte más débil de la relación salarial.

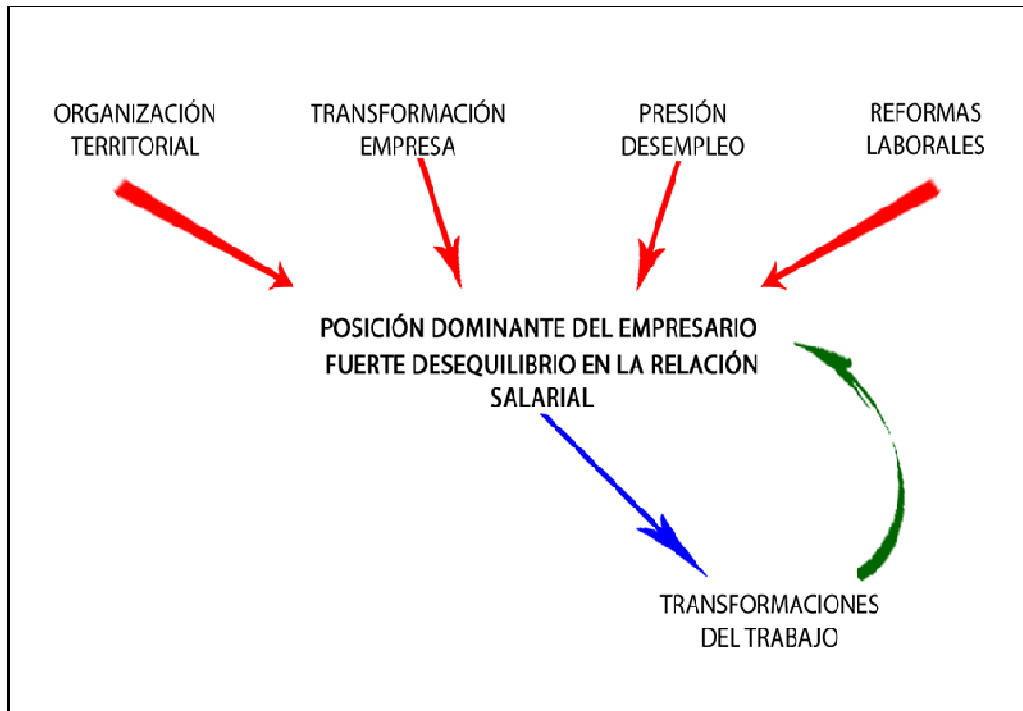
La amenaza real del desempleo va exactamente en la misma dirección. El miedo que provoca el despido y la situación de paro inhibe a los empleados en el momento de organizarse para defender derechos en peligro y los hace más disponibles para aceptar un empeoramiento de las condiciones laborales. Además, la identificación forzada de los empleados con el espíritu empresarial, identificación que se basa fundamentalmente en el miedo a quedarse parado y en la sensación de suerte de seguir trabajando, reduce los márgenes de influencia sobre los procesos de cambio y la introducción de las innovaciones.

Por otro lado, ya hemos visto que las reformas laborales están estructurando una nueva regulación del Derecho del Trabajo, cada vez más orientada a la protección de los derechos (económicos y políticos) de los empresarios y cada vez más funcional al debilitamiento de las organizaciones colectivas de los trabajadores (individualización de las relaciones laborales) y a la pérdida de derechos y protecciones de los mismos trabajadores.

Finalmente, la misma reestructuración flexible de la empresa, por cuanto no traumática ni particularmente innovadora, refuerza justo las transformaciones que permiten al empresario ser más “libre” en la gestión de la mano de obra.

Es este el escenario necesario para comprender y evaluar las transformaciones del trabajo en el Polígono de Los Majuelos.

Esquema 1. La relación salarial en el Polígono de Los Majuelos. Interpretación.



Fuente: elaboración propia

Consideramos haber resuelto el equívoco de aplicar la ambigua etiqueta neoliberal de la flexibilidad, no descartándola sino llenándola de contenidos. Entonces ya sabemos lo que significa trabajo flexible en nuestro Polígono (estabilidad relativa, multifuncionalidad, informalidad, individualización, flujo tenso e implicación forzada) pero sobre todo sabemos qué tipo de flexibilidad se está introduciendo: una transformación que se basa en el poder creciente del empresario y que al mismo tiempo refuerza este poder. La estabilidad de las plantilla es posible solo en la medida en que decidan los empresarios (que de hecho han despedido masivamente en muchas ocasiones). La multifuncionalidad es funcional a la adaptación de la empresa a las condiciones de inestabilidad y casi nunca va acompañada por una formación adecuada. Hasta las relaciones informales, que podrían ser entendidas como generadoras de

confianza recíproca entre empresarios y empleados (y que de alguna manera lo son), se transforman en un proceso de negociación continua individualizada y claramente desequilibrada. Esta es la flexibilidad interna que configura la relación salarial del Polígono de los Majuelos.

10.2 Reflexiones: la relación salarial flexible desde nuestro polígono

En el marco teórico hemos estudiado dos definiciones que han sido el guión de esta investigación: la definición de relación salarial y la de trabajo flexible. Las transformaciones del trabajo se han interpretado a través de estos dos conceptos muy generales y, a veces, bastante nebulosos.

Aunque los resultados del estudio de nuestro polígono son en sí particulares y no necesariamente trasladables a otras situaciones, no impiden volver a los conceptos principales en un proceso reflexivo interactivo.

Por lo que concierne la relación salarial nos hemos limitado, en el Capítulo 1, a considerar las definiciones que se centran en la relación salarial típica del modelo fordista-keynesiano y en los aspectos que han sufrido mayormente la presión de los cambios en el modelo productivo.

Los elementos fundacionales de la relación salarial fordista según Castel⁷, como “la fijación del trabajador a su puesto de trabajo y la racionalización del proceso del trabajo en el marco de una gestión del tiempo precisa, dividida, reglamentada” o “la inscripción de la relación salarial en un derecho del trabajo que reconocía al trabajador como miembro de un colectivo dotado de un estatuto social, más allá de la dimensión puramente individual del contrato de trabajo”⁸ se han transformado indudablemente. Nos preguntábamos entonces si es posible hablar de una relación salarial nueva, típica del capitalismo flexible.

Por otro lado, las divergencias académicas sobre lo que verdaderamente es la flexibilidad del trabajo nos ha llevado a retomar el concepto y proponer una definición muy general que se basaba en la multifuncionalidad del empleado, en su desprotección,

⁷ Castel, R. (1997), *La metamorfosis de la cuestión social*, Barcelona, Paidós

⁸ *Ibidem*, p 329

en la informalidad, en la intensificación del trabajo, en la implicación del trabajador y en la relación entre empleo y desempleo.

Ahora, parece adecuado revisar la elaboración teórica desde la realidad que hemos observado en nuestro polígono, o sea a partir de la interpretación de los resultados de la investigación y del modelo de lectura propuestos.

Lo primero que debemos admitir es que las definiciones del marco teórico y la interpretación de los resultados empíricos difieren parcialmente. Al mismo tiempo, debemos reconocer, con cierta alegría, que el marco teórico era lo suficientemente sólido para leer situaciones muy particulares y lo suficientemente “flexible” para adaptarse a la explicación de la realidad.

En primer lugar, como vimos, el concepto de relación salarial nos conduce a interpretar el trabajo como trabajo *por cuenta ajena*, manteniendo el enfoque en la relación de dependencia, obediencia y explotación de una parte por la otra, en una relación desigual. El estudio de caso evidencia que este carácter de dependencia y de desequilibrio de la relación se está reforzando. En otras palabras, las transformaciones del trabajo en nuestro polígono no han alterado el núcleo esencial de la relación salarial. Al contrario, han reforzado la desigualdad de las partes de la relación: la parte dominante (el empresario) adquiere todavía más poder en la implementación de los cambios; los empleados se demuestran cada vez más débiles y cada vez menos capaces de influir, con sus ideas y necesidades, en la misma relación.

Hemos averiguado que, en nuestro lugar de estudio, hay aspectos de la relación salarial fordista que están en fuerte discusión, que se han reestructurado y que siguen transformándose. Podemos afirmar, ahora con exactitud, que los elementos que más se están *flexibilizando* son la definición de las tareas y la gestión del tiempo. La multifuncionalidad y la elasticidad de los horarios se escapan a una regulación definida por el marco contractual o estatutario. Evolucionan hacia lo que podría denominarse *flexibilidad interna* basada en la gestión *discrecional-“negociada”* de la mano de obra, que puede parecer un oxímoron pero que, a tenor de lo analizado en los capítulos anteriores, no lo es.

Llegamos por tanto a la segunda definición: la de flexibilidad de la fuerza de trabajo. Multifuncionalidad, desprotección, informalidad, implicación, desempleo eran las líneas que identificamos como características de la transformación.

En la elaboración del modelo explicativo de nuestro polígono hemos subrayado como la informalidad, la multifuncionalidad y la individualización son los elementos más significativos en la definición del trabajo flexible en Los Majuelos, siendo el desempleo masivo un fenómeno necesario para la interpretación de las tendencias de transformación.

El análisis de la desprotección es más complejo. En nuestro caso la desprotección no depende de la temporalidad de los contratos, sino de una condición de sumisión reforzada por las transformaciones y, más en general, por la amenaza del desempleo y por los cambios ocurridos en el Derecho del Trabajo.

¿Con estas reflexiones podemos por tanto concluir que los cambios en el trabajo en nuestro polígono dan lugar a una relación salarial nueva y flexible?

Puede afirmarse que el trabajo se está transformando y que se están implementando innovaciones que pertenecen al paradigma de la flexibilización de la empresa y el trabajo. Pero también tenemos que el conjunto de las innovaciones es limitado. Además, como explicamos, no se trata en absoluto de una ruptura con lo anterior. Justamente lo contrario. Son las características propias de las empresas (dimensión, sector, tradición familiar) las que incorporan las innovaciones adaptándolas al contexto: la informalidad en la relación salarial en el interior de la empresa es la clave de bóveda de toda la arquitectura de la transformación.

Es más, si en la investigación nos hubiéramos limitado a los aspectos formales y a la idea de flexibilidad de manual, hubiéramos catalogado nuestro lugar de estudio como el reino de la inmovilidad, de lo antiguo, una reserva india del fordismo o hasta una zona de “privilegio” del mercado laboral (por la relativa estabilidad de los contratos). Es decir, con una mirada superficial podríamos llegar a la conclusión que el Polígono de Los Majuelos es un polígono más bien tradicional.

Hemos visto que en la realidad esto no es exacto y que la reestructuración flexible ha llegado a nuestro lugar con lentitud y con características propias. Esta aparente contradicción merece una explicación más elaborada.

El punto de partida de esta explicación es que no existe un único modelo de trabajo flexible, sino que las transformaciones sugieren algunas tendencias reales de cambio, dejando abiertas una multitud de soluciones organizativas y una galaxia de ejemplos de reestructuración empresarial.

Algunos autores ⁹ han hablado de estrategias de flexibilización, subrayando las muchas elecciones que se pueden tomar para llegar al objetivo de tener una organización y una mano de obra flexible. Aquí queremos ir más allá y decir que no se trata de caminos que llevan al mismo destino, sino que los destinos pueden diferir entre sí. No solo son variadas las estrategias de flexibilización sino también los resultados finales.

Las empresas y el trabajo de nuestro polígono no son otra cosa sino una configuración posible entre muchas. Está claro que hay tipos de empresas (Toyota o Inditex, por ejemplo) o configuraciones de empresas (los distritos industriales italianos, por ejemplo) que por sus radicales innovaciones organizativas son más representativas de la novedad, pero al mismo tiempo existen situaciones como la de nuestro Polígono que merecen igual atención.

De la misma manera, algunos empleados (ETT, falsos autónomos, becarios, trabajadores en prácticas), por sus características, se han tomado como ejemplos de la flexibilización del trabajo, pero el modelo que hemos propuesto para los empleados de nuestro caso de estudio sugiere que ellos también experimentan, a su manera, transformaciones hacia la flexibilidad.

Este enfoque complejiza bastante el concepto de flexibilidad del trabajo: no es suficiente explicar los cambios solamente con la dicotomía estable/inestable o protegido/desprotegido.

El análisis del trabajo en nuestro caso particular es más amplio y profundo e incluye los aspectos propios de la relación salarial así como elementos del contexto (territorial, legal, social) necesarios para la comprensión de la situación. Todas las dimensiones consideradas apuntan a una *consolidación del poder del empresario* en la relación salarial y a una disminución de la capacidad de los empleados para influir tanto en su condición laboral personal como en la organización del proceso de trabajo. Esta es la característica más evidente de la transformación actual del trabajo en el Polígono de Los Majuelos. La tendencia es la de una precarización, en el sentido más amplio del término, de los trabajadores.

Esta condición de debilidad creciente del mundo del trabajo es el puente que une nuestro polígono a contextos empresariales completamente diferentes, tanto en las dimensiones como en el sector o en el territorio. Aunque las manifestaciones más

⁹ Véase, por ejemplo, Miguélez, F. (1995), "Estrategias e ideologías de la flexibilidad", *Mientras tanto*, (60), 71-83.

directas de los cambios en el trabajo son heterogéneas, planteamos que los resultados de la investigación y el modelo de interpretación están en relación con las transformaciones más generales del trabajo.

El trabajador de Los Majuelos y un becario cualquiera de cualquier país comparten mucho más de lo que parece: comparten, aunque tal vez en distinto grado, una posición de inferioridad, una insoslayable disponibilidad y una escasa posibilidad de incidir en los procesos económicos cercanos y lejanos que regulan su existencia. Si bien las innovaciones y las soluciones organizativas que se experimentan varían, el trabajador de Los Majuelos, como la mayoría de los trabajadores del capitalismo flexible vive, un empeoramiento constante de sus condiciones de trabajo, un debilitamiento de sus derechos y una incertidumbre temerosa hacia el futuro, una vulnerabilidad general. Sufren, en fin, el “ascenso de las incertidumbres” diagnosticado por Castel.

Las formas múltiples, así como sus consecuencias, de las transformaciones del capitalismo en el sentido de la flexibilidad involucran a la *totalidad* del mundo del trabajo. Simplemente se adaptan y se conjugan en base a las particularidades territoriales, sectoriales, empresariales, históricas y sociales. Es por ello que se puede hablar, en particular su concreción en los ámbitos socioeconómicos concretos de “variedades de capitalismo”¹⁰ y de “variedades de neoliberalismo”¹¹.

Con el objetivo de evitar la confusión, sería por tanto conveniente interpretar las transformaciones con una mirada abierta y consciente de las especificidades, más que dividir los casos con insuficientes dicotomías (modernos/atrasados, innovador/tradicional, flexibles/fordista, central/periferico etc.). Sería también una manera de investigar el tipo de flexibilidad que se está imponiendo o, mejor aún, comprender de qué hablamos cuando decimos trabajo flexible.

Los resultados de nuestra investigación nos llevan a pensar que la transformación, con sus características específicas en nuestro contexto, se inserta en un marco más amplio, global, porque afecta directamente las relaciones de fuerza en la relación salarial.

El carácter más significativo de la relación salarial flexible en nuestro polígono es su extremo desequilibrio, su carácter despótico, es la posición preponderante del empresario frente a la vulnerabilidad de los empleados. Está claro que, en el sistema económico capitalista, las dos partes no pueden tener el mismo poder y que la relación

¹⁰ Rueda, A. D. y Pontusson, J. (2000), “Wage Inequality and Varieties of Capitalism”, *World Politics*, vol. 52 (3).

¹¹ Peck, J. (2004), “Geography and public policy: constructions of neoliberalism”, *Progress in Human Geography*, nº 28.

salarial es desequilibrada por definición. Pero lo que hemos detectado es un desequilibrio extremo, una distorsión, una alteración que afecta cualquier reestructuración, cualquier cambio.

Resumiendo, podemos afirmar que la flexibilidad en nuestro caso de estudio mantiene la relación salarial, la refuerza y la disfraza. Se *mantiene* en el sentido que los elementos básicos de la relación salarial, *in primis* la subordinación y la explotación, no mutan: se intensifican. Se *refuerza* ya que el vínculo entre empresario y empleado es más estrecho, aumentando el poder de una parte y la dependencia de la otra. Finalmente se *disfraza*, porque las innovaciones en el trabajo –la *flexibilidad informal discrecional-“negociada”*–, en nuestro caso, tienden a negar los caracteres formales de la relación, la diferencia de poder entre las partes y, en fin, la desigualdad entre las partes.

Este último aspecto, el del “ocultamiento” de las duras aristas reales de la relación salarial, que emerge con fuerza del estudio del caso de Los Majuelos, es también una característica que consideramos internamente coherente con nuestro modelo y externamente transversal y en relación con los conceptos más generales.

La relación salarial está disfrazada a través de la identificación (más o menos pragmática y resignada, más o menos convencida) de una parte con la otra. El empleado debe identificarse con el empresario a partir de intereses falsamente entendidos como comunes. Pero el fenómeno no se limita a un falaz encuentro de intereses. El empleado, como vimos en el estudio de nuestro polígono, tiene que pensar como un empresario, actuar como un empresario y, finalmente, ser un empresario de sí mismo. La única empresa de la que puede ser dueño es su fuerza de trabajo (tanto física como intelectual) que venderá en el mercado de trabajo.

La identificación –con más precisión, la *implicación forzada*– tiene un doble objetivo. Por un lado, ocultar las diferencias de poder entre las partes de la relación, como hemos dicho, disfrazarla de una relación de individuos formalmente iguales, que se mueven en el espacio económico compartiendo intereses. Pero también es condición previa y necesaria para la aceptación de la mercantilización extrema de la relación laboral: empresarios reales y trabajadores-empresarios de sí mismos intercambian “libremente”, en el mercado, dinero por fuerza de trabajo. La relación pretende reconfigurarse, en fin, como una relación entre dos empresarios, ambos con mentalidad y objetivos empresariales, con el objetivo común de ganar dinero. Pero, una cosa son las pretensiones discursivas y los objetivos materiales y otra distinta las realidades alcanzadas. En nuestro polígono los empresarios han avanzado, ciertamente, en la

penetración de su discurso y en la consecución de sus objetivos. Pero no han logrado permear totalmente a los trabajadores ni realizar plenamente sus intereses. Aunque débil, la resistencia de los trabajadores existe y se manifiesta, de modo individual y privado generalmente, en pequeñas acciones, en el regateo permanente, en la asunción pragmática y escéptica de ese discurso y esos objetivos. No ignoran en ningún momento que, pese a todo, ellos son los trabajadores y la otra parte es la empresa y que sus intereses tienden más a colisionar que a coincidir. Es por eso que, reiteramos, que su implicación es más bien forzada y pragmática.

Decíamos que esta distorsión interesada de la relación salarial es un proceso de transformación absolutamente coherente en nuestro modelo. Coherente en cuanto presente tanto en los factores propios de la relación (la particularidad de flexibilización de la empresa, la presencia constante del dueño-ejemplo en el proceso de trabajo, la multifuncionalidad de los empleados, la negociación informal continua y generalizada) como en los factores externos (pensamos, por ejemplo, a la nueva centralidad del empresario en el derecho del trabajo y en la política económica dominante).

También hemos citado la transversalidad del disfraz de los roles en la relación. Nos referimos con esto a la relevancia que este fenómeno adquiere a nivel macro, general, fuera de nuestro polígono. Muchas de las figuras para-contractuales hiperflexible (los ya citados falsos autónomos, los becarios y los trabajadores en prácticas) ponen coloridos y creativos antifaces a la relación salarial.

Además, después de sponsorizar el fantasma del fin del trabajo, los fundamentalistas neoliberales se centran ahora en la difusión del “espíritu emprendedor”. Considerado a partir del Tratado de Amsterdam (1997) como uno de los pilares de las políticas activas de empleo de la Unión Europea¹², el espíritu emprendedor ha llegado al Plan de Empleo Juvenil de Canarias. Aquí se concretan medidas de acción que nos acercan a la relevancia de este concepto en las transformaciones del trabajo: inserción de la “cultura empresarial en ámbito educativo”, organización de “acciones formativas específicas de emprendimiento” o también “entrenamiento para futuros emprendedores”¹³...

Sobre el espíritu emprendedor se organizan jornadas, se escriben ensayos y hasta se ha planteado como la difusión de este espíritu pueda ser una de las soluciones a la crisis

¹² Véase Portillo, P. T. (2002), “El desarrollo de las políticas activas en España: Un análisis de los planes de acción para el empleo”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2, 15.

¹³ *Plan de Empleo Juvenil de Canarias- Estrategia Canaria para la Formación y el Empleo*, Gobierno de Canarias, 2012

sistémica. El interés mediático¹⁴ es enorme y también en el campo académico el tema es abordado con perspectiva multidisciplinar (económica, pedagógica, psicológica). Estamos hablando de algo¹⁵ que presenta la vaguedad típica de las corrientes mainstream: una etiqueta que intenta conjugar cierta creatividad, cierta espiritualidad y cierta asunción de los valores empresariales. Profundizar en la investigación en esta dirección podría llevar a conclusiones significativas, pero lo que nos interesa en nuestro contexto es señalar la conexión entre lo que pasa en las empresas (nivel micro) y su proyección en la opinión pública, en el discurso político, en la corriente académica dominante (nivel macro). La asunción de los valores del empresario, que se presenta como ejemplo a seguir, se refleja tanto en el proyecto de mercantilización extrema del trabajo como en su superestructura ideológica. Podríamos decir que llega, eso es, hasta el espíritu.

La disponibilidad de los empleados para aceptar las transformaciones, unida a la aceptación de los valores empresariales, determina una implicación extrema del empleado en el proceso de trabajo. Como bien explica Castel:

“El discurso empresarial moderno exige otra cosa y más, una disponibilidad constante y, en última instancia, una conversión total a los valores de la empresa. El miedo al despido acentúa todavía más esa sobredeterminación de la relación con el trabajo que juega durante el trabajo y a la vez fuera de él...La implicación excesiva y el sufrimiento en el trabajo son dos componentes actuales importantes de la relación con el trabajo”¹⁶

Sin querer hacer previsiones sobre un futuro incierto, las señales que hemos interpretado a partir de nuestro caso de estudio nos llevan a pensar que la transformación del trabajo

¹⁴ Entre los muchos artículos: D. Matheison, El espíritu emprendedor español. Para salir de la crisis los empresarios deben estar en el centro de la vida nacional, *El País*, 29 de diciembre de 2012

¹⁵ “Una vocación hacia la materialización de sus ideas innovadoras, emprendedoras, en actividades generadoras de valor. No se trata de alentar sólo iniciativas empresariales -esto es, la creación de empresas- sino de incentivar todas las actitudes favorables a la transformación y mejora del sistema económico en cualquier nivel y tipo de organización, desde las Administraciones Públicas hasta las pymes, pasando por las grandes compañías o las instituciones de la sociedad civil.” *El espíritu emprendedor, elemento esencial para afrontar la crisis económica española*. Circulo de Empresarios, Madrid, 2009

¹⁶ Castel, R. (2010) *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica

va más allá de una dura y continua devaluación de los salarios o de una temporalización y fragmentación de la contratación.

La creciente intensificación del trabajo, el desequilibrio extremo en la relación salarial y su negación, junto con la campaña ideológica orientada a la *formación* masiva de empresarios (o emprendedores) hace pensar que la tendencia es la de un cambio del paradigma.

Una nueva constitución material del trabajo, cuyo horizonte es principalmente individual y mercantil. Los fundamentos de esta nueva regulación del trabajo son, antes que nada, engañosas: actores-individuos con recursos (económicos, culturales, sociales) que pueden ser clamorosamente desiguales se mueven maquillados de empresarios en un escenario idealizado: el mercado de trabajo. El concepto de derecho humano universal es paulatinamente superado por el de poder económico. La minúscula realidad de nuestro polígono se inserta a la perfección en esta peligrosa marea de cambio.

Bibliografía

*Abercrombie, N., Hill, S., y Turner, B., (1980), *La tesis de la ideología dominante*, Madrid, Siglo XXI.

*Accornero, A. (2005), “Il lavoro dalla rigidità alla flessibilità. E poi?” En La Rosa, M (coord.), *Economia, lavoro, organizzazione: nuovi paradigmi nuovi scenari*, Milano, Francoangeli.

* Aglietta, M. (1979), *Capitalismo, regulación y crisis*, Madrid, S. XXI

*Aglietta, M. (2000), “La globalización financiera” en Finanzas, Inversión y Crecimiento, n 59.

*Alaluf, M. (2003), “La sociología del trabajo a través de una relectura de Claude Durand: situación de trabajo, cualificaciones, competencias y clase obrera.” *Cuadernos de Relaciones Laborales* 21, n. 2, pags. 93-102.

*Albizu, E. (1997), *Flexibilidad laboral y gestión de los recursos humanos*, Barcelona, Ariel.

*Alcaide, M. (1982), *Las nuevas formas de organización del trabajo* Madrid, Akal/Universitaria.

*Alonso, L. E. (1998), *La mirada cualitativa en sociología: una aproximación interpretativa*, Madrid, Editorial Fundamentos.

*Alonso, L.E. (1999), “Crisis de la sociedad del trabajo y ciudadanía: una reflexión entre lo global y lo local”, en *Política y Sociedad* n. 31 págs. 7-36

*Alonso, L.E. (2000), *Trabajo y posmodernidad: el empleo débil*, Madrid, Fundamentos.

*Alonso, L.E. (2004) “La sociedad del trabajo: debates actuales. Materiales inestables para lanzar la discusión.” En *REIS* n.107/04, 204, págs.21-48

*Anderson, P. (2001), “Historia y lecciones del neoliberalismo” en François Houtart y François Polet (coords.) *El otro Davos. Globalización de resistencias y de luchas*, México, Plaza y Valdés Editores.

*Antón, A. (2010), “La reforma laboral que viene”, en *Página Abierta* n.208, págs.6-10

* Antunes, R. (1999), *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y rol central del mundo del trabajo*, Buenos Aires, Antídoto.

*Antunes, R. (2005), *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*, Buenos Aires, Herramienta.

*Antunes, R. (2008), “*La nueva morfología del trabajo y el diseño multifacetado de las luchas sociales*” en www.espaciocritico.com

*Arriola, J. y Vasapollo, L. (2003), *Flexibles y precarios. La opresión del trabajo en el nuevo capitalismo europeo*, Barcelona, el Viejo Topo.

*Askenazy, P. (2009), *Los desórdenes del trabajo. Investigación sobre el nuevo productivismo*, Madrid, Modus Laborandi.

*Bagnasco, A. (1977) *Tre Italie: la problematica territoriale dello sviluppo italiano* Bologna, Il Mulino.

*Bair, J. (2005), “Global Capitalism and Commodity Chains: Looking Back, Going Forward”, *Competition & Change*, vol. 9 (2)

*Balestrini, N., Moroni, P. (1998). *L'orda d'oro*, Milano, Feltrinelli.

- *Baylos, A. (2008) “Mercado de Trabajo y Derecho del Trabajo: el caso español (1977-2007)” en Galvez Biezca, S (coord.) *La clase trabajadora después del Estatuto de los Trabajadores y sus reformas*, Barcelona, Papeles de la FIM n.26-27 págs. 205-219
- *Baylos, A (1999) “Globalización y Derecho del Trabajo: Realidad y Proyecto”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 15. Serv. Publ. UCM, págs. 19-49
- *Becattini, G. (2000), *Il distretto industriale* Torino, Rosenberg e Sallier.
- *Becattini, G. (2005), *La oruga y la mariposa. Un caso ejemplar de desarrollo en la Italia de los distritos industriale: Prato (1954-1993)*, Universidad de Valladolid, Secretariado de Publicaciones e Intercambio Editorial.
- *Beck, U. (2000), *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona, Paidós.
- *Beck, U.(1998), *La sociedad del riesgo*, Barcelona, Paidós.
- *Bell, D. (1961), *El fin de las ideologías*, Madrid, Tecnos.
- *Beltrán, M. (1985), “Cinco vías de acceso a la realidad social.” *Reis*, (29), págs 7-41
- *Bilbao, A. (1999), “La posición del trabajo y la reforma del mercado de trabajo” en Migueléz, F Prieto, C (dir. y coord.) *Las relaciones de empleo en España*. Madrid, Siglo XXI de España Editores.
- *Boltansky, L. y Chiappello, E. (2002), *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid, Akal.
- *Borio, G., Pozzi, F., Roggero, G. (2002), *Futuro anteriore. Dai “Quaderni rossi” ai movimenti globali: ricchezze e limiti dell’operaismo italiano* Roma, Derive Approdi.
- *Bourdieu, P.(1998), ”Neoliberalismo: la lucha de todos contra todos.” *Clarín*, 13.

*Boyer, R. (1986) *La flexibilidad del trabajo en Europa*, Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

*Boyer, R. y Freyssenet, M. (2003), *Los modelos productivos*, Madrid, Fundamentos.

*Brancaccio, E., Cominu, S. Curcio, A., Della Corte, E., Pozzi, F., Roggero, G., Tajani, C. (2005), *Precariopoli. Parole e pratiche delle nuove lotte sul lavoro*. Roma, Manifestolibri

* Braverman, H. (1974), *Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX*, México DF, Editorial Nuestro Tiempo.

*Brenner, R. (2009), *La economía de la turbulencia global*, Barcelona, Akal.

*Brusco, S. (1989), *Piccole imprese e distretti industriali*. Torino, Rosenberg and Sallier.

*Burawoy, M. (1989), *El consentimiento en la producción*, Madrid, Centro de Publicaciones Ministerio del trabajo y Seguridad Social.

*Calderón, J. A. López Calle, P. (2010), “Transformaciones del trabajo e individualización de las relaciones laborales”, *Sociología del trabajo* n° 68, Madrid. Págs 3-26.

*Carnoy, M. (2001), *El trabajo flexible en la era de la información*, Madrid, Alianza.

*Castel, R. (1997), *La metamorfosis de la cuestión social*, Barcelona, Paidós.

*Castel, R. (2010), *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.

*Castells, M. (1996), *La era de la información: economía, sociedad, cultura*, Madrid, Alianza.

- *Castells, M. Esping-Andersen, G. (1999), *La transformación del trabajo*, Colomers, La factoría cultural.
- *Castells, M. y Hall, P. (1994) *Las tecnópolis del mundo*, Madrid, Alianza Editorial.
- * Castillo, J.J. (1994), “¿De qué postfordismo me hablas? Más sobre reorganización productiva y organización del trabajo”, *Sociología del Trabajo*, nº 21, págs. 49-78
- * Castillo, J.J. (1998), *A la búsqueda del trabajo perdido*, Madrid, Tecnos.
- *Castillo, JJ (2008) *La soledad del trabajador globalizado* Madrid, Catarata.
- *Comisión Europea (2007), *El empleo en Europa 2006*, Madrid, Ministerio de trabajo y asuntos sociales.
- * Coriat, B. (1982), *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*, Madrid, S. XXI.
- *Coriat, B. (1993), *Pensar al revés*, Madrid, S. XXI.
- * Crouch, C. y Pizzorno, A. (comps.), (1989), *El resurgimiento del conflicto de clases en Europa Occidental*, Madrid, MTSS.
- * De la Garza, E. y Neffa, J.C. (2001), *El futuro del Trabajo. El Trabajo del futuro*. Buenos Aires, CLACSO.
- *Denning, M.. (2011) “Vida sin salario.” *New Left Review* (español), (66), págs.77-96
- *Duménil, G., & Lévy, D. (2007), *Crisis y Salida de la Crisis: Orden y Desorden Neoliberales*, México, Fondo de Cultura Económica.
- * Durand, J.P. (2011), *La cadena invisible. Flujo tenso y servidumbre voluntaria*, México DF, Fondo de Cultura Económica.

*Feenstra, R. (1998), “Integration of Trade and Disintegration of production in the Global Economy”, *The Journal of Economics Perspectives*, vol. 12 (4).

* FMI, OIT (2010) *The Challenges of Growth, employment and social cohesion*.

*Francisco, A. (1996) “Clase, poder capitalismo” en *Sociología del trabajo* n°29 Págs. 111-134

*Fukuyama, F. (1992), *El fin de la historia y el último hombre*. Barcelona, Planeta.

*Gaggi, M (2009), “Manager e banchieri: tutti in coda per un lavoro” *Il Corriere de la Sera*.

* Gallino, L.(2012), *La lotta di classe dopo la lotta di classe* Bari, Editori Laterza.

*Galvez Biesca, S. (2008), *La clase trabajadora después del Estatuto de los Trabajadores y sus reformas*, Barcelona, Fundación de Investigaciones Marxistas.

*García Ferrando, M., Ibáñez, J., Alvira, F. (1996), *El análisis de la realidad social : métodos y técnicas de investigación*. Madrid, Alianza.

*Gereffi, G., Humphrey, J., Sturgeon, T. (2005), “The governance of global values chains”, *Review of International Political Economy*, 12

*Glassner, V Y Bernachak , M. (2012) “Collective bargaining and diversity in wage development”, en R. Jagodzinski (ed.), *Benchmarking Working Europe 2012*, Brussels, ETUI-ETUC.

*Glyn, A. (2010), *Capitalismo desatado. Finanzas globalización y bienestar*, Madrid, Centro de Investigaciones para la paz. (CIP)/ La Catarata.

*Gordo A.J., Serrano, A. (Coords.) (2008), *Estrategias y prácticas cualitativas de investigación social* Madrid, Pearson Educación.

- *Gordon, D., Reich, M. y Edwards, R. (1986), *Trabajo segmentado. Trabajadores divididos*, Madrid, MTSS.
- *Gorz, A. (1980) *Adiós al proletariado. (Más allá del socialismo)* Madrid, El viejo topo.
- *Gramsci, A. (1973) *Scritti politici*, Roma Editori Riuniti.
- *Gramsci, A. (1975), *Quaderni del carcere*, 4 vols. Torino: Einaudi.
- *Guamán Hernández, A., Illueca Ballester, H. (2012), *El huracán neoliberal. Una reforma laboral contra el trabajo*, Madrid, Ediciones Sequitur.
- *Harrison, B. (1997), *La empresa que viene. La evolución del poder empresarial en la era de la flexibilidad*, Barcelona, Paidós.
- *Hammer, M. y Champy, J. (1994), *Reingeniería de la empresa*_ Barcelona, Parramón.
- *Harvey, D. (2012), *El enigma del capital y las crisis del capitalismo*, Madrid, Akal
- *Harvey, D. (2007), *Breve historia del Neoliberalismo*, Madrid, Akal.
- *Harvey, D. (2007), *Espacios del Capital*, Madrid, Akal.
- *Hyman, R. (2001), “La rigidez flexible ¿un modelo para una Europa social?. En *Cuadernos de Relaciones Laborales* n°19, págs.17-29
- *Humphey, J. (1993), *Los nuevos métodos de producción y la flexibilidad laboral*, Sociología del Trabajo n°18 págs. 23-46
- * Invernizzi, N. (2002), “Trabajo polivalente y conocimientos sobre la producción. Tendencias en la industria brasileira.” *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología, Sociedad e Innovación*, N3.

*Jørgensen, H. y Madsen, P. K. (eds.) (2007), *Flexicurity and Beyond*. Copenhagen, DJØF Publishing.

*Kalecki, M. (1977), "Aspectos políticos de la ocupación plena", en *Ensayos escogidos sobre dinámica de la economía capitalista, 1933-1970*, México, F.C.E.

*Kerr, C. (1985), "La balcanización de los mercados de trabajo", en Kerr, C., *Mercado de trabajo y determinación de los salarios*, MTSS, Madrid.

*Keune, M. y Pochet, Ph. (2008), "Flexiguridad: utilidad, desventajas y alternativas", *Gaceta sindical*, nueva etapa, nº. 11

*Kohler, H.D. y Calleja, M. (2011), "Retos de futuro para las organizaciones sindicales en España" en *Gaceta Sindical nº16*, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Madrid.

*Köhler, H. D., y Jiménez, J. P. C. (2008). "Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico." Fundación Alternativas

*Luckmann, T., & Berger, P. L. (1968). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires, Amorrortu.

*Lahera Forteza, J. (2011), "La reforma de la contratación laboral" en Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M (Director) *La reforma del mercado de trabajo y la Ley 35/2010*, Madrid, La Ley.

*La Rosa, M. (2005), "Il lavoro che cambia : le nuove "fronterie" En La Rosa M (coord.), *Economia, lavoro, organizzazione: nuovi paradigmi nuovi scenari*, Milano, Francoangeli.

*Laville, J-L., Marazzi, C., La Rosa, M., Chicchi, F. (2005), *Reinventare il lavoro*, Roma, Sapere 2000.

*Leitte De Paula, M. (2012) “Los desafíos de la Sociología del Trabajo en América Latina”, en *Sociología del Trabajo* n 75, págs. 29-52

*León Santana, J.S. (1999) *¿Quién va dónde?: teoría y práctica de la movilización laboral : el sector de la construcción en Tenerife* Tesis doctoral dirigida por Cristino Barroso Ribal, Carlos Prieto Rodríguez. Universidad Complutense de Madrid

*León Santana, J.S. (2000) “El empleo y el análisis del empleo: una propuesta desde la teoría de la movilización laboral” en *Política y Sociedad* n 34, págs. 113-130

*León Santana, J.S. “¿A dónde va la relación salarial? Efectos del empleo ilegal de inmigrantes en situación irregular en la desincrustación de la relación salarial”,(en prensa).

*Leonardi, L. Martín Artiles, A., Molina, O., Calenda, D., Carrasquer Oto, P. (2011), “¿Es exportable la flexiguridad? Un estudio comparado de Italia y España”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 29, págs.417-443

*Loveridge, R. y Molk, A. (1980), "Theoretical Approaches to Segmented Labour Markets", *International Journal of Social Economics*, 7, 7

*Lukács, G. (1969), *Historia y consciencia de clase*, Mexico DF, Grijalbo.

*Magdoff, F. y Magdoff, H. (2005), “Trabajadores desechables: el ejército de reserva en la actualidad”, en Gonder Frank, A. et al . (comps.): *El nuevo rostro del capitalismo*, Hacer, Barcelona.

*Marradi,A. (1980), *Concetti e metodo per la ricerca sociale*, Firenze, La giuntina.

*Marradi, A. (2002), El método como arte. *Revista Paper*, 67, 107-127.

*Marshall, A.y M.P. (1975), *Economía della Produzione* (The Economics of Industry), Milano, ISEIDI

*Martín Artiles, A. (2008), “¿Modelo social europeo de bajo coste?”, *Arxius de Ciències Socials*, nº 18. págs. 9-24

* Marx, K (1976), *El Capital, Vol. I* México, Fondo de Cultura Económica.

*Miguélez Lobo, F (2004), La flexibilidad laboral, en *Trabajo: Revista andaluza de relaciones laborales* n 13, Universidad de Huelva.

*Miguélez, F. y Prieto, C. (2009), “Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa”, *Política y Sociedad*, Vol. 46, nº 1 y 2

*Mishra, R. (1989), "El Estado de Bienestar después de la crisis: los años ochenta y más allá", en R. Muñoz (comp.), *Crisis y futuro del Estado de Bienestar*, Madrid, Alianza

*Moreno, A. (2008), “Breve historia del Estatuto de los Trabajadores, de sus reformas y consecuencias: el déficit laboral en España”, en Galvez Biezca, S. (coord.) *La clase trabajadora después del Estatuto de los Trabajadores y sus reformas*, Barcelona, Papeles de la FIM n.26-27

*Munck, R. (2002), *Globalización y trabajo. La nueva “Gran Transformación”*, Barcelona, el viejo Topo

* Neffa, J.C. (Coordinador)(2008) *La informalidad, la precariedad laboral y el empleo no registrado en la provincia de Buenos Aires* CEIL-PIETTE, CONICET y Ministerio de Trabajo de la Pcia.de Buenos Aires

*Neffa, J.C., (2003), *El trabajo humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece*, Buenos Aires, Lumen Humanitas.

*Neffa, J.C. (1993), “Transformación del proceso de trabajo y de la relación salarial en el marco de un nuevo paradigma productivo. Sus repercusiones sobre la acción sindical.” *Sociología del trabajo* nº18

*Negri, A. (2001), *Marx más allá de Marx*, Madrid, Akal.

*Offe, C. (1994), “¿Pleno empleo? Para la crítica de un problema mal planteado” en *Debates* n 50, p.68-73

*OIT (2011), *Global Employment Trends 2010. The Challenge of job recovery*. Geneva.

*OIT y OMC (2009), *La globalización y el empleo informal en los países en desarrollo* Ginebra.

*OCDE INFORMES (2008) *Perspectivas del empleo 2008*, Ministerio de trabajo y inmigración, Madrid.

*Peck, J. (2004), “Geography and public policy: constructions of neoliberalism”, *Progress in Human Geography*, nº 28.

*Pérez Rey, J (2004), *Estabilidad en el empleo*, Madrid, Editorial Trotta.

*Pérez Sáinz, J.P. (1995), “Globalización y neoinformalidad en America Latina” en *Nueva Sociedad* n.135, Buenos Aires

*Pianta, M. (2001), *Globalizzazione dal basso. Economia mondiale e movimenti sociali*. Roma, Manifestolibri.

*Piore, M. y Doeringer, P. (1983), “Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo”, en Toharia, L. (comp.), *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Madrid, Alianza

*Piore, M y Sabel, C. (1984), *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*. New York Basic Books.

*Plan de Empleo Juvenil de Canarias- Estrategia Canaria para la Formación y el Empleo, Gobierno de Canarias, 2012

*Polanyi, K. (1989), *La gran transformación. Crítica del liberalismo económico*. Madrid, La Piqueta.

*Portillo, P. T. (2002), “El desarrollo de las políticas activas en España: Un análisis de los planes de acción para el empleo.” *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2, 15.

*Pollert, A. (Coord.) (1991). *¿Adiós a la flexibilidad?*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

* Portes, A. Haller, W. (2004), *La economía informal*, Santiago del Chile, Naciones Unidas, CEPAL.

*Prieto, C., y Miguélez, F. (2009), “Trasformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa.” *Política y sociedad*, 46(1), págs. 275-287.

*Prieto, C. (2010), “Crisis, reforma laboral, modelo productivo y régimen de empleo. El caso español” In *Anuario 2010/Fundación 1º de Mayo* . Fundación 1º de Mayo. págs. 121-138.

*Przeworski, A. (1988), *Capitalismo y socialdemocracia*, Madrid, Alianza

*Ramonet, I. (2011), “La gran regresión” en *Le Monde Diplomatique* , 194

* Ramos Quintana, M. (2002), “Globalización de la economía y transformaciones del Derecho del Trabajo”, en *Justicia Laboral nº 10*, Valladolid, Editorial Lex Nova págs. 29-53

*Recio Andreu, A. (2009), “La Crisis del Neoliberalismo”, en *Revista de Economía crítica* n.7, págs. 96-117

*Reich, M., Gordon, D. y Edwards, R., (1973), "A Theory of Labor Market Segmentaction", *American Economic Review*, 63,

- *Reyneri, E. (1996), *Sociología del mercado del trabajo*, Bologna, il Mulino
- *Rifkin, J. (1996), *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*, Paidós, Barcelona.
- *Rodríguez Guerra, J. (2013), “Desigualdad salarial y desigualdad social. Los países de la OCDE en el periodo neoliberal”, *Sociología del Trabajo*, nº 79
- *Rodríguez Guerra, J. (2013), *Orden liberal y malestar social. Trabajo asalariado, desigualdad social y pobreza*. Madrid, Talasa.
- *Rodríguez Guerra, J. (2009), “Reubicación espacial, sectorial y social del capital y movimiento obrero”, *Revista Latinoamericana de estudios del trabajo (RELET)*, 23
- *Rodríguez Guerra, J. (2006), *La transformación de la sociedad salarial y la centralidad del trabajo*, Madrid, Talasa.
- *Rodríguez Guerra, J. (2001), *Capitalismo flexible y Estado de Bienestar*, Granada, Comares.
- *Rodríguez Guerra, J. (Dir.) (1997), *La fuerza de trabajo en la industria alimentaria en Tenerife*, Santa Cruz de Tenerife, FYDE, CajaCanarias.
- *Rodríguez Guerra, J. (1995) “Exigencias educativas de la producción flexible” *Volver a pensar la educación (vol. 1)*, Madrid, Morata p.371-385
- *Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. (Director) (2011), *La reforma del mercado de trabajo y la Ley 35/2010*, Madrid, La Ley
- * Rosanvallon, P. (2006), *El capitalismo utópico*, Buenos Aires, Nueva Visión.
- *Rueda, A. D. y Pontusson, J. (2000), “Wage Inequality and Varieties of Capitalism”, *World Politics*, vol. 52 (3).

*Ruesga Benito, S. et al. (2007), *Análisis económico de la negociación colectiva en España. Una propuesta metodológica*, Madrid, MTAS.

*Salerno, M. (1991), *Flexibilidade, organizacao e trabalho operatorio: elementos para analise da producto na industria*. Tesis doctoral en Ingeniería de la Producción, POLI/Universidades de Sao Paulo, Sao Paulo.

*Santos, B. (2005), *El milenio huérfano. Ensayos para una nueva cultura política*, Madrid, Trotta/Ilsa.

*Sarriés Sanz, L. (1999) *Sociología industrial. Las relaciones industriales en la sociedad postmoderna*. Zaragoza, Mira Editores

*Segre, M. (1995), “Cambios tecnológicos y organizativos y sus impacto sobre la cualificación profesional” *Volver a pensar la educación (vol. 1)*, Madrid, Morata págs.386-400

*Sennett, R. (2000), *La corrosión del carácter*, Barcelona, Anagrama.

*Tangian, A. (2007) “European flexisecurity: concepts, methodology and policies.” *Transfer*, 13(4).

*Tronti, M. (2001), *Obreros y capital*, Madrid, Akal.

* Villa, P. (1990), *La estructuración de los mercados de trabajo* Madrid, Ministerio de trabajo y seguridad social.

*Visser, J. (2006), “Union Membership Statistics in 24 Countries”, *Monthly Labor Review*, January.

*VV.AA. (2009), *Propuesta para la reactivación laboral en España*, El País, Negocios, 26/04/09

*Waddington, J. y Hoffman, R. (1991), *Trade Union in Europe: Facing Challenges and Searching Solution*, Bruxelles, ETUI.

*Western, B. (1995), “A comparative Study of Working Class Disorganization: Union Decline in Eighteen Advanced Capitalist Countries”, *American Sociological Review*, nº 60(2).

* Williamson, J. (1990), “Ten Areas for Policy Reform”, en *The Progress of Policy Reform in Latin America*, Washington, Institute for International Economics.

*Zolo, D.(2006), *Globalización. Un mapa de los problemas* Bilbao, Mensajero.

ANEXO I

Apuntes para la realización de las entrevistas

Presentamos algunos de los conceptos que han guiado la investigación empírica así como los guiones de las entrevistas realizadas a los empresarios y empleados.

Conceptos e ideas:

Empresa flexible: Red/Des-verticalización, especialización Flexible/Economías de distrito (Polígono), Externalización de servicios, Internacionalización.

Multifuncionalidad: formación, formación continua, perfil profesional, profesiones previas, tareas en la empresa, rutina, estímulos en el trabajo, hacer bien el trabajo, “escaquearse”.

Desprotección: Tipo de contrato. Duración del contrato. Años trabajados en la empresa, perspectiva de futuro, derechos, vacaciones, bajas por enfermedad, accidentes laborales, asuntos propios, derechos sindicales, huelgas.

Informalización: regulación de la actividad diaria, normas de sentido común, normas escritas, estatutos, convenios colectivos, contratación con el empresario/director/gerente.

Desempleo: periodos de desempleo, amenaza de desempleo, desempleo y sueldo, ejército de reserva.

Tiempo flexible: años en la empresa, perspectiva futura, horario de trabajo, paga horaria, horas extraordinarias, trabajo a proyecto, tiempo libre.

Espacio flexible: Empleados agrupados, cafeterías, comedores, espacios físicos de trabajo, uso de los ordenadores, pantallas, espacios virtuales, redes sociales, trabajo en casa.

Contrato: relación estatutaria, relación contractual, conocimiento del contrato, ¿qué regula? ¿Cómo se negocia? ¿Contrato ideal?

Zona gris: típico/atípico, hombre/mujer, adulto/joven, protegido/desprotegido, centro estable/periferia precaria.

Clase en sí (Clase Parte): vivir del trabajo, ingresos, salarios, estabilidad, precariedad, poder de decisión, poder de adquisición, compañero de trabajo, jefe, trabajador, desempleado, ama de casa, estudiante.

Clase para sí: (Clase Sujeto): conciencia de clase/alienación, colaboración, competición, carrera profesional, nuestro interés, interés de la empresa, interés de los trabajadores, organización de los trabajadores, afiliación sindical, presencia del sindicato en la empresa, presencia del sindicato en el polígono, eventos de lucha, escaquearse, desobediencia, hacer las cosas a mi manera, protestar, hablar con los compañeros de un problema laboral, hablar con el jefe, construir el sindicato en la empresa, huelgas.

Guión Entrevistas a Empresarios/Directores

Específico sobre empresa y polígono

- a) Sobre su propia empresa: características del producto, dimensiones, organización interna.
- ✓ ¿De qué se ocupa su empresa? ¿Qué produce, qué vende? ¿Se podría definir una empresa comercial o industrial? (Una breve descripción de la actividad para presentarnos y situarnos)
 - ✓ ¿Es una empresa grande? ¿Cuántos empleados hay aproximadamente? ¿La plantilla es estable o hay muchas variaciones? (directo y superficial)
 - ✓ ¿En general cómo se organiza la empresa? (si hay un director cómo funciona la cadena de mando, en general)
 - ✓ ¿Qué relaciones tiene con las otras empresas del polígono? (cualquiera que sea la respuesta preguntar cómo ha cambiado en el tiempo)
 - ✓ ¿Cuáles son las ventajas y los problemas del polígono? (si hay alguna debilidad o problemática en general también ver si hay alguna ventaja...)
 - ✓ ¿En los últimos años se han contratado empresas externas para servicios que anteriormente se desempeñaban en la empresa? ¿Sería útil hacerlo? (limpieza, administración de recursos humanos, informatización, mantenimiento etc... El objetivo no es sólo detectar alguna externalización sino también ver si se considera como solución a los problemas)
- b) Sobre la empresa flexible
- ✓ En su opinión y su experiencia, ¿qué es una empresa flexible? (Ver si y cómo se maneja el concepto de flexibilidad en general, relacionado con el concepto de empresa)
 - ✓ Según su definición, ¿su empresa es flexible? (averiguar también si es deseable)

- ✓ Le voy a dar una definición básica, de manual, de la flexibilidad empresarial: “Definimos brevemente la flexibilidad como la capacidad de las empresas de adaptarse a las condiciones inestables del mercado. La flexibilidad se puede alcanzar a través de varias estrategias: desde la organización de la producción hasta la gestión de los recursos humanos.”
- ✓ También se detectan varios tipos de flexibilidad:
 - En la organización interna
 - En la tecnología
 - En la gestión del personal
 - En la relación con los proveedores
 Si puede comentarme las ventajas de cada uno de estos tipos y más o menos a qué nivel está su empresa en cada uno de ellos (repetir los tipos, hay que ver qué dimensión de la flexibilidad resulta más familiar y más interesante)
- ✓ ¿Qué debería hacer una empresa para alcanzar la flexibilidad?

Sobre la flexibilidad del trabajo

- ✓ Ya hemos hablado de la empresa flexible, hablamos ahora de los empleados, ¿Qué es un empleado flexible, cuáles son sus características? (aproximación a la idea de empleo flexible)
- ✓ Vamos a imaginar un empleado flexible modelo. Le doy unas características generales y usted me dice si está de acuerdo con cada una de ellas y por qué:
 - El empleado flexible es capaz de desarrollar varias tareas distintas en la empresa.
 - El empleado flexible no tiene una relación estable con la empresa
 - El empleado flexible trabaja según las necesidades de la empresa
 - El empleado flexible pasa por periodos de desempleo.
 (Pasaje delicado, leer bien la frase y estimular un comentario)
- ¿La legislación vigente es un problema para alcanzar la flexibilidad?
 - ✓ ¿Son sus empleados flexibles? (dejar que hable libremente)
 - ✓ ¿Han cambiado/están cambiando en este sentido? (si no está claro hay que insistir sobre las transformaciones en el sentido de la flexibilidad)
 - ✓ ¿Cuál es su receta para resolver el gran problema del desempleo en España? ¿Ve alguna conexión entre desempleo y falta de flexibilidad? (brevemente)

Guión Entrevista Empleados

Sobre su situación en la empresa

- ✓ ¿Puede contarnos brevemente qué hace en la empresa? (libre)
- ✓ ¿Su procedencia familiar y su actual condición familiar? (si necesario explicar, sugerir categorías. Sobre la actual situación familiar especificar si es la única fuente de ingresos)
- ✓ ¿Cuál es su formación?
- ✓ ¿Cuánto tiempo lleva en la empresa? ¿Se quedará a trabajar aquí? (si le gustaría o si tiene posibilidades)
- ✓ Turnos de trabajo y horarios.

Sobre la flexibilidad en general

- ✓ ¿En su opinión y con su experiencia, qué es una empresa flexible? (Ver si y cómo se maneja el concepto de flexibilidad en general, relacionado con el concepto de empresa)
- ✓ ¿Según su definición la empresa en que trabaja es flexible? (averiguar también si es deseable la flexibilidad)
- ✓ Le voy a dar una definición básica, de manual, de la flexibilidad empresarial: “Definimos brevemente la flexibilidad como la capacidad de las empresas de adaptarse a las condiciones inestables del mercado. La flexibilidad se puede alcanzar a través de varias estrategias: desde la organización de la producción hasta la gestión de los recursos humanos.” También se detectan varios tipos de flexibilidad:
 - En la organización interna
 - En la tecnología
 - En la gestión del personal
 - En la relación con los proveedores
 Si puede comentarme cada uno de estos tipos y, más o menos, a qué nivel está su empresa en cada uno de ellos (repetir los tipos, hay que ver qué dimensión de la flexibilidad resulta más familiar y más interesante)

- ✓ ¿La moda de la flexibilidad tiene consecuencias sobre los trabajadores? (ver si el trabajador establece una relación entre la definición teórica y su trabajo)
- ✓ ¿Cree que la moda flexibilidad ha cambiado/está cambiando algo en su trabajo? (igual que antes pero más directa)

Sobre la flexibilidad del trabajo

- ✓ Ya hemos hablado de la empresa flexible, hablamos ahora de los empleados, ¿Qué es un empleado flexible, cuáles son sus características? (aproximación a la idea de empleo flexible)
- ✓ Vamos a imaginar un empleado flexible modelo. Le doy unas características generales y usted me dice si está de acuerdo con cada una de ellas y por qué:
 - El empleado flexible es capaz de desarrollar varias tareas distintas en la empresa.
 - El empleado flexible no tiene una relación estable con la empresa
 - El empleado flexible trabaja según las necesidades de la empresa
 - El empleado flexible pasa por periodos de desempleo.
 (Pasaje delicado, leer bien la frase y estimular un comentario)
- ✓ ¿Es usted un empleado flexible? ¿Por qué? (para ayudar podemos referirnos a las frases anteriores).
- ✓ ¿Las reformas del mercado de trabajo conseguirán más flexibilidad?
- ✓ Volviendo a su trabajo en la empresa...
- ✓ ¿Cuál es su receta para resolver el gran problema del desempleo en España?, ¿Ve alguna conexión entre desempleo y falta de flexibilidad? (brevemente)

ANEXO II

Entrevistas

Entrevistas Empresarios/Gerentes

Entrevista I2ED

La entrevista tiene lugar en la empresa, en el despacho de la jefa de recursos humanos. M. es de sexo femenino y tiene una edad comprendida entre los 36 y 50 años y nacionalidad española. Es la jefa de recursos humanos de empresa, se define de clase burguesa urbana y tiene una formación de estudios superiores (licenciatura en derecho).

Empezamos con el polígono industrial en general: problemas y ventajas.

El polígono industrial funciona bien, no veo problemas particularmente graves. Al contrario se puede aparcar bien, la ubicación es buena. De las otras empresas no te puedo contar mucho, ya que no tenemos contactos directos.

¿Puede hablarme de la organización interna de la empresa?

La organización es clara y funcional. Las decisiones que se toman, se transmiten a los responsables y a los jefes de departamento y ellos actúan. La empresa tiene actualmente 156 empleados. La mayoría son fijos mientras que los contratos temporales están alrededor del 15% de la plantilla. Existen servicios de la empresa que están subcontratados a empresas externas como la vigilancia y el transporte.

¿En su opinión y su experiencia, qué es una empresa flexible?

La empresa flexible es, en primer lugar, una empresa que escucha el personal. Es muy importante entender las necesidades de los empleados, sus preocupaciones y sobre todo las problemáticas que se pueden presentar. Por ejemplo en el horario. El empleado debe tener un margen horario y no un horario rígido, inamovible.

¿Según su definición esta empresa es flexible?

Yo diría que esta empresa es bastante flexible. De hecho esta empresa ha sido finalista el año pasado en el Premio Empresa Flexible, a nivel nacional...

Consideramos ahora 4 dimensiones de la flexibilidad, 4 tipos de flexibilidad (la organización interna, la tecnología, la gestión del personal y la relación con los proveedores), me gustaría que comentara cada uno de ellos.

Los 4 tipos son importantes. En la organización interna te puedo decir que la veo como la capacidad de diversificar. Aquí hemos estado bastante ágiles en crear departamentos nuevos y a reciclar los viejos. Todo esto para adaptarse a lo que hay ahí fuera, a los cambios. La tecnología es igualmente importante; la robotización debe agilizar la producción y la distribución, para estar preparados. En la gestión de los recursos humanos yo creo en una flexibilidad que se basa en la implicación de los trabajadores. El empleado tiene que sentirse parte importante de la empresa. Eso se puede alcanzar transmitiendo el sentimiento empresarial, trabajando en eso. Sobre la relación con los proveedores claramente la flexibilidad tiene que crecer, por ejemplo en la forma de los pagos...

Hemos hablado de la empresa flexible, hablamos ahora de los empleados... ¿Qué es un empleado flexible? ¿Cuáles son sus características?

Aquí también el problema es el contexto: adaptarse a las nuevas condiciones. El empleado tiene que saber adaptarse al cambio. Por ejemplo es fundamental la polivalencia, para que nadie sea imprescindible y para que ningún puesto se quede sin cubrir, vacío. Todos tienen que aprender varias tareas. Y claramente la empresa tiene necesidades que el empleado tiene que comprender. Al contrario no veo una relación directa entre un empleado flexible y una relación no estable con la empresa.

¿Y hay alguna relación entre el empleado flexible y el desempleo?

La verdad es que no la veo. También te diría que los empleados de esta empresa son flexibles, bastante. Ahora con la crisis... Bueno, es que con la crisis casi todos están preocupados. Preocupados por su condición personal pero también preocupados por la empresa en general. Es como si se involucraran más en las cosas de la empresa y claro, miran lo que hay allí fuera.

A propósito de la crisis, ¿cree que la salida de la crisis pasa por la flexibilidad?

Probablemente sí. Pero lo más importante es que todos tenemos que hacer nuestra parte. Juntos. Insistir en el camino de la adaptación a las condiciones y al cambio es un buen punto de partida.

Un última pregunta... ¿En esta empresa existe cierto margen de informalidad?

No se si he entendido bien la pregunta. Si te refieres a la regulación de la relaciones laborales te digo que no. Hay un convenio de empresa que regula todo. De verdad no hay espacio para informalidad. Todo está regulado y transparente.

Entrevista I3ED

J. es un hombre con una edad incluida entre los 50 y los 65 años, de nacionalidad española. Es el dueño del grupo al que pertenece la empresa. El grupo empresarial tiene varias tiendas, la empresa que se encuentra en el polígono es comercial, y se coloca en el sector de mueble. La entrevista tiene lugar en las oficinas del dueño, que se encuentran en otro polígono industrial, cercano a Los Majuelos.

¿Puede definir las características de la empresa?

La empresa pertenece a un grupo empresarial que tiene varias tiendas. Y solo tiene una en el polígono. Pero esta empresa en particular no es grande ni mucho menos, 5 empleados, estables, 3000 y pico metros cuadrados. Se trata de una empresa comercial de muebles y de electrónica. La organización se basa en el encargado de la tienda. En los últimos años hemos externalizado algún servicio, por ejemplo la seguridad, sin ningún problema.

¿Qué relaciones tiene la empresa con otras del polígono? ¿Y qué problemas o ventajas tiene el Polígono de los Majuelos?

Relaciones con otras empresas, ninguna. El polígono está muy mal construido. Muy mal hecho. Tenemos problemas con la red de agua. Lo tendrán todos los que Usted haya entrevistado, tendrán el mismo problema. Todos los veranos hay cortes de suministro por lo mal desarrollada que está la red. En mi opinión personal creo que se hizo, como la mayoría de los polígonos deprisa y corriendo, entonces no está bien canalizado. Hay un problema de inseguridad tremenda... Los robos son semanales. La ventaja sería la ubicación. Pegado a la autopista, de fácil comunicación.

¿En su opinión y en su experiencia, qué es una empresa flexible?

La empresa flexible... el tamaño, el personal, poco personal y posibilidades económicas para los medios de comunicación. Por ejemplo esta empresa no es flexible. La dimensión más importante es el personal, la flexibilidad en la gestión del personal. Nuestra empresa trabaja de cara al público. Es imprevisible su éxito o su fracaso, dependerá del público que entre o salga de la tienda. Entonces nosotros tenemos que tener siempre... tenemos que cubrir siempre el peor de los escenarios en cuanto a necesidad de personal. Yo no puedo disponer del personal un día o un día y medio, o dos días. Yo tengo que contratar mínimo un mes o dos meses o tres meses, tenga o no tenga público. Para lo bueno y para lo malo. Ahora mismo época de rebajas, si yo tuviera una mayor flexibilidad de personal, contrataría más personal para cubrir mis puntas de visitas de clientes. Pero como no lo tengo...no lo contrato. Me quedo con lo que tengo. Cuando vengan las vacas flacas, carnavales, Semana Santa etcétera, tampoco puedo prescindir del personal que me sobra. Tengo que mantenerlo, soy muy poco flexible en este aspecto. Por la legislación.

¿Hablamos ahora de los empleados, qué es un empleado flexible, cuáles son sus características?

El empleado flexible tiene que ser dinámico, preparado, flexible en el horario y nada más. El empleado flexible tiene que trabajar según las necesidades de la empresa. Repito la legislación representa un problema para alcanzar la flexibilidad del personal. Mis empleados no son flexibles. Todo lo contrario.

No existe la flexibilidad, ni en nuestra empresa ni creo que en ninguna otra del polígono, porque no hay amparo en la ley que así lo recoja. Hasta ahora no se pueden apreciar cambios o mejoras.

¿Si el problema para alcanzar la flexibilidad en la gestión del personal es la legislación, es posible moverse en la informalidad?

No, no es posible. El empleado no te da flexibilidad. El empleado, como se ve amparado y protegido por la ley... es lógico que no salga de él... estar al margen de la ley, tampoco la empresa lo permitiría. El empleado necesita: su contrato estable, su protección laboral, su indemnización, su seguro. El mercado no es nada liberal en ese sentido. Todo lo contrario que Estados Unidos, por ejemplo.

¿Se está notando de alguna manera en la empresa el problema del desempleo masivo en Canarias y más en general la crisis económica?

Se está notando muchísimo. De la empresa pa' fuera y de fuera hacia la empresa. Se nota muchísimo. De hecho nuestra empresa tenía... era el doble de lo que es ahora, tenemos alquilada la mitad de la nave a los chinos. Todo eso era nuestro. Hemos reducido el negocio a la mitad. Y de la mitad que nos hemos quedado hemos reducido la tercera parte. Y de fuera hacia dentro se nota también. Por el consumo. El consumo ha bajado una barbaridad. Y aún más por la relación directa que tenemos con el ladrillo. Aquí tengo que añadir que hay muchas razones políticas, más que de mercado. Todo esto en la relación empleado-consumidor-empresa con el polígono también. El tema son las grandes superficies. De hecho el control de las licencias... Estamos en una moratoria de las licencias. Esto es la política. Elegir entre la protección de la pequeña empresa y liberalizar el mercado. Las grandes superficies se ven perjudicadas. Es por eso también que no se invierte. No se invierte temiendo las pérdidas. Ahora las pequeñas empresas están protegidas...pero yo digo nadie le obliga a ser empresarios. Pero claro la protección son muchos votos....

Entrevista I4ED

La entrevista tiene lugar en un despacho de la empresa. J es un hombre con una edad entre 35 y 50 años, de nacionalidad española. Lleva algo más que un año en la empresa. También es el responsable de recursos humanos.

¿Para situarnos, de qué se ocupa la empresa?

La empresa principalmente es distribuidora. Hay una serie de marcas que distribuimos exclusivamente para canarias. Esta es nuestra principal actividad. Después hay una serie de marcas que distribuimos que llevamos también el servicio técnico, las reparaciones... tanto aquí cómo en las viviendas, hablamos de termos y calentadores, por supuesto. Nos desplazamos hasta la vivienda o puedes traernos el termo aquí, te lo arreglamos también. Vendemos repuestos... pues hay tres actividades como representación, servicio técnico y la tercera es la tienda. Somos 24 empleados. Tenemos unos "colaboradores externos" pero empleados 24. Luego hay unos 3 o 4 que si no diariamente nos echan una mano. Y aparte el servicio técnico en islas que tenemos contratado también. Tenemos la distribución de los termos para toda Canarias entonces pues...tenemos subcontratados en las islas para que nos echen una mano.

¿Hablamos ahora del Polígono, en general: ventajas y problemas...?

Llevo un año aquí y ventajas...eh... digamos que la ubicación. Para nosotros distribuir necesitábamos un sitio cerca de Santa Cruz, los productos llegan por mar, y entonces para distribuir estamos en un sitio centrado en la isla que distribuimos tanto para un lado que para otro ¿no? Esta es la principal virtud, el principal problema es la falta de aparcamiento. Nos cuesta mucho aparcar. Y últimamente se está... bueno yo he notado cierta inseguridad. Pero antes no, cuando empecé no, pero ahora sí: tendrá a que ver con la crisis o con la poca colaboración de la policía que cuando viene, viene a poner multas. Para no dejarnos aparcar ni a los clientes, encima... Multas en sitios que no molestan a nadie, sí que habría que multar a las personas que incumplen pero por estar un medio centímetro encima de la línea... ¡Por Dios! No nos dejan vivir...

¿Hay algún tipo de colaboración con otras empresas del polígono?

¿Colaboración con empresas de aquí? En su momento hicimos una campaña que rebajábamos 10 euro, repartíamos unos cupones para que los demás lo hicieran, por lo menos para que los mismos empleados de la zona se compraran aquí un producto y otros en otras empresa, pero no colaboró ninguna. Nosotros repartimos y en algunas compras si vino gente pero nadie secundó la opción. Hicimos un bono como...Compra en los majuelos, “entre vecinos” digamos, los repartimos a la gente de aquí para que...por lo menos las compras de reyes que fueran a comprar los productos de aquí con mejor precio que fuera. Y por lo menos ir conociendo a nuestras tiendas y publicitando pero no tuvo éxito. Lo que si está haciéndose ahora es que... hay una asociación de comerciantes que no estamos nosotros incluidos pero nos incluyamos, que reúne los comerciantes de La Cuesta, Taco un poco de la zona y hace dos semanas cerraron la calle e hicieron unos stands. Nos invitaron a poner ofertas. “Los Majuelos en la calle” se llamó, fue un día..., un sábado se abrió y las empresas de La Cuesta y de los barrios limítrofes ponían los stand fuera y invitaban a ver ofertas a mejores precios para que la gente entrara y ese día si fue bien, fue bien. Te voy a traer la carta que nos mandaron. La asociación es de La Cuesta, Taco, Finca España y Los Majuelos entonces las tiendas se pusieron fuera con sus productos, con sus ofertas y fue bien, había actuaciones en la calle, payasos habían niños, yo traje a mi hijo y otros con otros para ver los productos de las tiendas de La Cuesta y los que venían con esta gente entraron a ver los nuestros y fue un día bueno, la verdad que fue un día bueno. A nivel comercial. Y cuando estuvieron aquí este día detectaron los problemas de las tiendas: que no había donde aparcar. Mucha gente quiso venir pero es que bueno, si encima cierran la calle única esta que es donde hay aparcamiento entonces ya si que nos quedamos...aparcando en las Chumberas. Para el Polígono lo poco que he visto del Ayuntamiento no hay ninguna ayuda. Han mandado alguna carta diciendo: por favor no tiren basura a la calle pero lo único que he visto del Ayuntamiento de La Laguna es venir la policía a multar. Soy sincero, no he visto nada... Yo creo que se está mirando pero no porque... nadie lo haya promovido pero como sector “outlet”. Sabes, hay mucha tienda outlet, sigue habiendo outlet. Nuestra tienda no va con este perfil pero yo creo que la vamos girando hacia este perfil también. Como estaba el Corte Inglés antes, está Número 1... el Corte Inglés se fue desgraciadamente que teníamos...ayudaba mucho el Corte Inglés, pero ya no está.

¿Podría hablarme un poco más de los servicios externos que se han contratado?

Te digo reparamos termos en La Palma y si reparamos un termo en la Palma no mandamos un técnico de aquí ¿no? Entonces hemos allí hablado con un autónomo: pues mire tiene que seguir unas reglas. Nosotros le damos los cursos de formación porque seguimos un protocolo rígido digamos: de cómo tiene que ir vestido, de cómo tiene que actuar, en qué plazo tienen que ser las reparaciones y entonces pues lo tenemos y para las reparaciones contamos con él. Está yendo bien, y si no va bien los quitamos. Porque no podemos permitirnos el lujo de... es un grupo importante, y si no...no podemos permitirnos el lujo de perderlo, el servicio técnico.

¿Podría definir una “empresa flexible”?

¿Qué es una empresa flexible? Hombre, la empresa tiene que adaptarse a las circunstancias del mercado. El mercado ahora mismo no te da otra opción ¿no? Ahora hay que moverse, ahora mismo hay que flexibilizar todo, a la hora de buscar clientes, no hay otra no...Como a la hora de contratar personas. Porque tenemos muchos picos de actividad y a lo mejor no podemos contratar a trabajadores... o sea hay épocas que necesitamos 28 trabajadores pero hay otras que necesitamos 10. Entonces nosotros estamos haciendo, intentando colaboraciones externas contratos a tiempo parcial...Hay que, digamos, ajustar mucho el gasto y usar la cabeza en todos los sentidos. Hay que hacer cambios, antes vendíamos muchos termos, vendíamos muchos productos, ahora la gente no los vende, lo que quiere es arreglarlos rápido a precios asequibles, estamos montando unos seguros de mantenimiento a precios asequibles para que si se te rompe que tu sepas que vamos a ir corriendo y no te quedas todo el día sin bañarte, con agua fría...intentamos mejorar por ahí que es por donde pues...

¿De las dimensiones que definen la flexibilidad empresarial cuál le parece la más importante?

Ahora mismo, en el proceso de adaptarnos al mercado, contratamos una...consultoría externa, para reorganizarnos posteriormente. Mejorar procesos, procedimientos, elaborar procedimientos, y estamos en este proceso ahora mismo. Tenemos la consultoría y es un poco duro porque estamos reorganizando toda la empresa completamente, de manera global, pero bueno...Se trata de mantenerse fuertes más que nada, usar bien los recursos humanos, hacerlos eficientes, lo más eficientes posibles.

¿Esta te parece una empresa flexible?

Yo creo que sí. No sé si entiendo lo que quieres decir por flexible pero sí. La propiedad se esfuerza mucho para adaptarse a los tiempos y para tener una empresa moderna. Una empresa en la que se valora

mucho la cualificación, las personas. Intentamos formar el personal, para que sea muy preparado, intentamos prestar un servicio de calidad, y creo que lo estamos consiguiendo, intentamos hacer las cosas mejor cada día. Esta puede parecer una frase hecha pero en este caso, por lo menos lo intentamos con fuerza, hacia esta idea que es la excelencia, que es muy difícil y tampoco...barata.

Hablamos ahora del empleado flexible...

Desde nuestro punto de vista, nosotros, a través de la consultoría estamos intentando detectar las posibles deficiencias de formación que puede tener cada trabajador en su puesto. Y lo estamos intentando solventar. A parte de esto digamos que estamos justos, estamos justos en cada departamento. Con lo que a veces alguien de algún departamento tiene que echarle una mano a otro... Y tenemos que trabajar en equipo porque si no...nos vamos. Es una empresa que quizás está en cuarta generación. Es que no sé qué porcentaje de empresas siguen vivas en cuarta generación. Sería interesante estudiarlo para tu campo... Yo creo que muy pocas eh...yo creo que muy pocas.

¿De las dimensiones que definen la flexibilidad del empleo cuál le parece la más importante?

Bueno, todas son importantes, menos el desempleo, las otras van por ahí... El desempleo no, los que estamos estamos, los 23 que estamos contratados estamos todos en la misma... Había 38 empleados, se han quedado 23 de los cuales varios son a tiempo parcial y ahora yo creo que está funcionando bien la empresa. Hemos conseguido el equilibrio, creo. Y hay flexibilidad de horario, unos trabajan por la mañana otros trabaja por la tarde, dependiendo de los picos horarios y también en función de ellos, de sus necesidades, para conciliar sus vidas. Ellos hacen sus vidas porque tienen sus niños, tienen sus familias y nosotros también tenemos a personas que no cobran un sueldo entero y pues... todos contentos. La mayoría de los empleados saben desempeñar varias tareas en la empresa, no sé si es la dimensión más importante pero es así. El empleado que pasa por periodos de desempleo no es un empleado flexible, es un no empleado...

¿En este momento la legislación laboral representa un problema para alcanzar la flexibilidad?

Lo ha sido, lo ha sido. Porque es una empresa de cuarta generación, tenía 38 empleado algunos con muchos años en la empresa entonces...el triste trámite de despedirlos fue muy costoso para la empresa, ha costado mucho. Pero ahora tiene un punto de equilibrio importante, actualmente.

Podríamos hablar un poco más de las innovaciones flexibles en la empresa...

Nosotros siempre estamos buscando nuevas fuentes, hemos visto por ejemplo lo del servicio técnico que es muy importante mejorarlo y ampliarlo y hacerlo excelente en el sentido en que pusimos personal en los festivos y en los fines de semanas y tenemos un servicio en los fines de semanas, mucho más caro pero también montamos en los fines de semanas, no hay que esperar al lunes. Atendemos todas las averías en 24 o 48 horas, pero si tu quieres que sean en dos horas, pues en dos horas, con el coste necesario. Después nos estamos matando mucho, con un colaborador externo que tenemos, que es ingeniero e intentamos adaptarnos a las renovables, la empresa apuesta mucho por eso: las energías renovables y últimamente estamos cogiendo bastantes obras. Es un camino distinto del que tenía ante la empresa, que ahora está cogiendo y está funcionando bastante bien. Además intentamos potenciar la tienda porque sabemos que tenemos representación de productos muy bonitos pero no tenemos definido ahora mismo el mercado así que no sabemos si tener estos productos tan bonitos a la última o esperar un tiempo o sacar el stock que tenemos y que no hemos vendido y hacer una zona outlet y meternos en el polígono...bueno queremos potenciar la tienda. Hemos invertido últimamente en publicidad, en radio y en vallas... Dinámicos sí creo que somos dinámicos.

Entrevista I6ED

J es un empresario de 49 años. Español. La entrevista tiene lugar en su despacho, en la empresa. Antes de la entrevista el emprendedor nos enseña algunos locales de la empresa, insistiendo muchas veces sobre las innovaciones tecnológicas, ordenadores, servidores, tablets, etc.

¿Puede hablarme en general de la actividad de la empresa?

La empresa es comercial. Tiene 13 empleados. Hay diferentes departamentos. Tenemos un departamento contable, que es la persona que está sentada allí, tenemos un departamento de marketing y página web, departamento de programación I+D y de compra también.

¿Hablamos ahora del Polígono, en general: ventajas y problemas...?

¿El polígono? Fantástico para la empresa. Por la ubicación porque nosotros tenemos también reparto propio en varios sitios... y está muy céntrico: Santa Cruz, La Laguna, Sur, Norte. Nos viene muy bien. El problema es el abandono por parte del Ayuntamiento, de las aceras y alumbrado nocturno. Y de seguridad. Tenemos medidas de seguridad, dado que no hay buena iluminación. Si vienes aquí por la noche esto parece un... No hay ni una sola farola desde aquí hasta abajo. No ha habido nada, ni organizado por el Ayuntamiento, ni asociaciones, nada. Por no haber no hay ni siquiera... esto es, digamos esta manzana es un... lo llaman un... Edificio Multiusos y ni siquiera tenemos una comunidad de... Aunque yo soy el menos afectado porque no tengo nada común, doy directamente a la calle, pero imagínate todas estas naves industriales que están ahí dentro en el túnel, ellos son los más que tendrían que tener homogeneidad y asociarse para un limpieza o algo y no hay comunidad. El polígono no es un colectivo, y aparte que somos diferentes, bastante, hay una diferencia, bastante... no es común unir nada que se pueda complementar. Son empresas y actividades bastante distintas unas de otras.

¿La empresa tiene algún tipo de relación con otras empresas del polígono?

No ninguna.

¿En los últimos años se ha contratado empresas externas para servicios que anteriormente se desempeñaban en la empresa?

No. Tenemos para el tema de distribución de mercancía. Básicamente es lo que tenemos externamente. Y va bien. La nuestra va bien. En su momento intentamos hacer contrataciones de I+D pero no hubo apoyo por parte de ninguna organización. Apoyos reales, me refiero a subvenciones y... Acudimos de hecho, montamos aquí en la planta alta una empresa de programación y no... Hubo más subvenciones para amigos, para hacer programitas de juegos que... Al final salió, al final salió pero con capital privado. Al final montamos una empresa de programación que de hecho sigue y continúa. Y allí la verdad es que yo, por motivos personales no continué, pero solo por motivos personales.

¿Podría definir una “empresa flexible”?

¿Una empresa flexible? Ésta. Tenemos tecnología puntera en todos los aspectos. Servidores propios, y en tema de ventas también, tecnologías con I-Pad con programación propia y puntera aunque no la hemos comercializado a la calle. Invertimos mucho en I+D. Aunque no lo parezca. La tecnología, es la apuesta, es la innovación tecnológica. Todas las otras dimensiones de la flexibilidad van unidas a la tecnología. Toda la gestión va unida en torno a las nuevas tecnologías. La usamos para todo. Para nuestros comerciales, para las compras a los proveedores, para nuestras ventas a los clientes, la página web, que también es propia, hecha por nosotros, y la gestión de las comisiones también es propia. Por supuesto no nos ayudó nadie, pero va teniendo sus resultados. De hecho ahora estamos con una tecnología puntera que de otra manera con otras empresas, aunque no tenemos tampoco competencia. Es una ventaja. Las limitaciones que ahora mismo tenemos son limitaciones externas. Por ejemplo ahora mismo se han invertido un montón de millones en la línea de fibra óptica y hasta ahora ninguna empresa de telefonía nos ha hecho una oferta para pasarnos a la fibra óptica, para mejorar nuestra velocidad, esto sí es primordial en los departamentos. Muchas informaciones, colgamos muchas imágenes. Necesitamos muchos recursos de conexión y por la línea de ADSL de telefónica es muy difícil

¿Podría definir un “empleado flexible”?

Nosotros más bien el contrario del empleado flexible, tenemos que “fidelizar” a los empleados. Trabajamos con miles y miles de artículos y nos cuesta mucho formarlos y... prepararlos. De hecho está nuestra plantilla fija. No trabajamos con trabajo temporal. Los empleados están especializados por departamentos, comercial, de compras, ventas, financiero. Dentro de la misma unidad los empleados pueden cubrir varios puestos... Hacemos formación, hacemos cursos... es que desgraciadamente el nivel de los paquetes que se ofrecen normalmente es muy bajo. Los que te ofrecen así gratuitos no... no... no están acordes a las necesidades nuestras por lo cual tenemos que invertir también mucho en formación propia. Hablándote en claro: hay cursos de Excel, de Corel, de PhotoShop pero son todos básicos y aquí necesitamos algo más... más profesional. Ninguna dimensión de la flexibilidad del empleado me interesa, son fijos todos. Mis empleados son flexibles pero en base a lo que te comentaba. Por ejemplo en el departamento de allí, de lo que es servicios de mercancía, bueno, unos pueden sustituir a los otros, pero cambiar de departamento no, porque el de compra no puede irse de compras, y el de contabilidad no puede irse de contabilidad, el marketing etc. No pueden pasar de uno a otro. Tampoco tenemos exceso de personal para poder... hacer movilidad.

Crisis y desempleo....

Dentro de la empresa la crisis no afecta, afecta el entorno. Nosotros tenemos tantos miles de artículos diferentes pues no... ahora así afecta lo que es... el cliente final, que es menor, no hay dinero en las calles... menos consumo. Pero ven pasa que te enseñe los I-Pad de los comerciales...

Entrevista I8ED

J es un hombre, el gerente de la empresa, tiene 48 años y lleva 6 en la empresa. Tiene una formación secundaria. La entrevista se desarrolla en su oficina en la empresa. No quiere que se entrevisten empleados y afirma: "tu preguntame a mí, que yo te contesto." La empresa ocupa un sitio muy amplio en el polígono.

¿Puede hablarme en general de la actividad de la empresa?

Le empresa es una empresa comercial, comercial vendedora de coches. Tenemos un salón de ventas y el servicio de taller y recambios... hay 32 empleados, estables. Antes éramos 56, antes de la crisis sí...hubo una reestructuración fuerte. En la empresa estoy yo que soy el gerente y directores, el director financiero, el de ventas, el de recambios...Luego tenemos dos talleres uno de chapa y otro mecánico. Ahora, todo el personal depende directamente de mí...

¿En los últimos años se ha contratado empresas externas para servicios que anteriormente se desempeñaban en la empresa?

Bueno, lo que tenemos externalizado es lo típico: limpieza y seguridad, como todos. Pero también hemos cambiado la gestión del personal. O sea, externalizado el asesoramiento laboral. Antes estaba dentro. Ahora la gestión de las nóminas y de los contratos, el papeleo, se hace fuera...en una asesoría laboral. Pero el personal depende directamente de mí, los contratos nuevos, los despidos, las decisiones sobre el personal. Estoy bastante libre, las decisiones las tomo yo. Ellos hacen los papeles. Que no hacemos directamente las nominas no quiere decir que no decidimos en cuestiones de personal.

¿Hablamos ahora del Polígono, en general: ventajas y problemas...?

La ventaja principal es que hay muchas empresas parecidas a nosotros...del sector. Y eso a lo mejor para los clientes... Pero hay problemas en el polígono... está...deteriorado. Y no va a mejorar...No ha habido intervenciones en este sentido. Hace poco hicieron lo que es la canalización creo, de las aguas pluviales....no se quién si el ayuntamiento o alguien no sé. Hicieron eso y pocas cosas más.

¿La empresa tiene algún tipo de relación con otras empresas del polígono?

No, no hay relación. Somos del mismo sector, pero no hay relación... lo único que puede haber... la única relación es el cliente, en el sentido en que tenemos clientes potenciales comunes. Te digo, yo no conozco personalmente a ningún empresario o gerente del polígono... Bueno el de la empresa S., pero es de la Las Palmas y siempre está de viaje. No nos movemos como..., no hay acuerdo ni asociaciones. Por ejemplo, lo único que se ha visto aquí es un evento que hicieron no se quién en la avenida, no sé si era el día del padre o de la madre, no sé. Hubo un evento con las empresas de la avenida... pero aquí no ha venido nadie, no ha llegado la información.

¿Podría definir una "empresa flexible"?

Dímelo tú que yo no lo sé. Bueno dime de qué tengo que hablarte porque así... no se qué decirte.... ¿Tu cómo la defines?

¿Vamos a comentar cada una de estas dimensiones de la flexibilidad: organización interna, tecnología, gestión del personal, externalización?

Todas esas dimensiones son importantes... todas tienen que ser flexibles y funcionar... Por ejemplo la externalización... te comentaba antes. Y esto también sería la gestión del personal. Nosotros por ejemplo

no tenemos personal temporal. Somos todos estables, hasta ahora, por lo menos. Después de la reestructuración y los despidos, los que hemos quedado somos estables. La organización también... Y la tecnología. Tenemos una tecnología avanzada... sofisticada para la gestión... que nos permite jugar con los parámetros... Luego el servicio técnico que tiene sus herramientas tecnológicas.

¿Podría definir un “empleado flexible”?

El empleado flexible se adapta a todo lo que requiera el puesto de trabajo. El empleado tiene que saber hacer muchas cosas, tiene que apechugar y trabajar en el servicio donde lo necesiten. Flexible es también disponible a la movilidad, a moverse, ser capaz de moverse. Ir para el sur si un día se lo piden... Nosotros tenemos dos centro de trabajo... pues te hablo de movilidad inter-departamental y movilidad... entre los centros de trabajo. También jugamos con los turnos. No todos tenemos el mismo horario y hacemos turnos para tener la tienda abierta muchas horas... Un empleado flexible soy yo... mira mi horario, de ocho a ocho. Bueno mi idea hoy era irme a las cuatro. Porque estás las horas, las que te pagan y las horas que uno hace aquí... las hago por dedicación... soy un empleado extraordinario... A veces me llevo hasta el trabajo a casa. No siempre, más bien cuando tengo que concentrarme y necesito tranquilidad, ya que aquí...

Crisis y desempleo....

Aquí estaba llegando. La plantilla es la mitad. Hemos quitado personal. Y la flexibilidad ha hecho que los que se han quedado asuman tareas del personal amortizado... Hay mucha preocupación... El sector está muy afectado por la crisis... la investigación también ¿no?

Entrevista I10ED

J. es un hombre de 53 años, español. Es el gerente de la empresa y lleva 32 años trabajando en la empresa. Le entrevista se desarrolla en su oficina, muy cerca de los talleres.

¿Puede hablarme en general de la actividad de la empresa?

La empresa es una empresa de vehículos industriales y maquinaria de obras públicas. Somos 15, ahora. La organización es estándar, normal. Aquí estoy yo, y los otros ahí fuera...

¿En los últimos años se ha contratados empresas externas para servicios que anteriormente se desempeñaban en la empresa?

No, de fuera tenemos la limpieza.

¿Hablamos ahora del Polígono, en general: ventajas y problemas...?

La ventaja es la ubicación. La proximidad con el puerto y con el aeropuerto... Y no es conflictivo. El gran problema del polígono es el diseño. El diseño en el sentido... la calle, las cuestas. Podían haber hecho las calles un poquitos más amplias... Nosotros estamos aquí porque la empresa era propietaria del solar... por eso. Mejorías ha habido algo. Nos pusieron el alumbrado por la noche, hace... poco.

¿La empresa tiene algún tipo de relación con otras empresas del polígono?

Bueno compramos... Consumo básico, artículos, herramientas, las genéricas. Las que no da la casa... Si te interesa la colaboración, no. No hay ninguna. Ni colaboración ni acción colectiva... En este país siempre pasa lo mismo ¿sabes? Se mueven juntos y al final mandan cuatro listos y sacan provecho de todos. No aquí no hay nada de eso. De vez en cuando la Cámara me pide unos datos... pero esta vez me niego, no le doy nada... para que cuatro funcionarios vayan por ahí... Nunca nos han dado nada, yo que sé un informe o algo... que uno piensa, bueno te he dado los datos y tú me devuelves unos resultados... para que yo vea....

¿Podría definir una “empresa flexible”?

Lo primero que te diría es el horario. Abrir y cerrar con un horario flexible. Es importante. No aquí. Nosotros no podemos tener un horario así flexible. Tenemos responsabilidades frente al público. Es que estamos abiertos muchas horas por los clientes que vienen, pues es imposible tener el horario, la flexibilidad de horario. Mirame, que hago de 7:30 a 20:30. ¿Flexible? ¿Te parece?

¿Vamos a comentar cada una de estas dimensiones de la flexibilidad: organización interna, tecnología, gestión del personal, externalización?

No, no, no. Estas son cosas que se aprenden en la universidad. Aquí no hay nada de eso. O sea, hay cacitos. Me explico. Lo conceptos a lo mejor son buenos, pero es que en la empresa que hay aquí no sirven. O mejor, sirven algunas cosas... algo. Te digo, eso de la flexibilidad a lo mejor está bien para empresas grandes, que tienen otra organización. Pero aquí lo que hay son empresas pequeñas o... medianas. Y hacen lo que pueden... No sé la verdad... Por ejemplo dices la tecnología. Nosotros estamos bastante bien...tenemos no lo último sino lo penúltimo...Y eso claramente simplifica el trabajo... pero también cada vez que se hace un avance tecnológico.... Sobran puestos de trabajo...Y hay otra cuestión. Es difícil explicar a alguien que para hacer algo da tres pasos...que puede hacer lo mismo en un paso. De tres a uno...te ahorras tiempo, que a lo mejor es una semana de trabajo. Pero claro, la gente está acostumbrada a hacer lo mismo... cada uno a su manera. Es la mentalidad... Y aquí también la formación... Es un tema... te digo...gastamos 6000 euro al año...por cabeza, para la formación de los empleados... ¿y luego qué? Es que no hay normativa que protege a la empresa. Tú le das formación, en la empresa, gasta dinero y luego se van... Hemos visto a un par de ellos, que se han ido de aquí y han montado una empresa aquí al lado. Del mismo sector me entiendes, y son competencia nuestra ahora. Bueno, con la crisis han cerrado pero el problema existe...Es que también la formación con que llega...ha llegado la gente en la empresa... salen de la universidad y no saben apretar un tornillo. Y se forman en la empresa. No saben y necesitan un par de años de becariado o algo así, pero esto debería hacerlo la Universidad. Más práctica...La universidad da la espalda a la sociedad y la sociedad da la espalda a la universidad...

¿Podría definir un “empleado flexible”?

El empleado flexible no existe... No existe. En teoría sí. Claro...Sería el que sabe hacer varias labores, funciones...pero en la realidad no existe. Aquí te diría que hacemos todo lo contrario. Te repito, no existe. Aquí no hay quien sepa hacer varias labores... aquí intentamos especializar a todos. Especializar para que hagan bien algo y para sacar el máximo rendimiento. Por lo menos en ámbito canario no existe eso del empleado flexible... Y la formación es deficiente, pobre, se hace en la empresa. No hay grandes innovaciones... en gestión del personal tampoco... no hay grandes novedades. La plantilla es estable, lo que pasa es que somos menos y hacemos más. Buscamos el máximo provecho con los que estamos.

Crisis y desempleo....

Sí que se ha notado...aquí dentro sí. Somos más o menos el 33% en menos de lo que éramos. Se ha despedido a gente. Pero es que hay menos volumen de trabajo. Somos menos... Menos volumen de trabajo. Es verdad que ahora hacemos más que antes porque hay menos gente, pero también es verdad que hay menos trabajo, menos ingresos...Lo que hacemos es buscar la rentabilidad extrema a cualquier proceso...

Entrevistas Trabajadores/ Empleados

Informe I1

Entrevistas E1, E2, E3, E4 (síntesis)

La entrevista se desarrolla en los locales del comité de empresa, los trabajadores prefieren contestar en grupo. Son 4 empleados, hombres entre 24 y 55 años. La formación varía de secundaria a superior.

Sobre **la procedencia** comentan: “Clase baja, ni siquiera clase media, hoy en día...hace dos años éramos clase media... hoy en día, clase baja, por los salarios...”

Sobre **la permanencia en la empresa**: “Acabo de hacer un contrato hoy de tres meses” (se refiere a otra persona, el lleva + de 30 años en la empresa y tiene contrato indefinido)

Sobre las **perspectivas futuras** de permanencia en la empresa: “Nosotros somos, como delegados del personal, tenemos una protección. Pero la empresa tiene planeado de hacer un ERE, dentro de, a lo mejor, un mes más o menos. Y tu date cuenta que ya no sabemos quién va a estar. Me gustaría estar aquí toda la vida pero no lo se....”

Los **turnos** de trabajo son variados. “Hay turno de mañana y turno de mañana y tarde”

Horas extraordinarias: “Las hacemos pero no las cobramos. Hay compañeros que las hacen y que las cobran, los que las quieren hacer”

Los cuatro trabajan en estrecho contacto con los compañeros pero **no hablan de trabajo de grupo**. 4 de ellos pasan **la mayoría del tiempo de trabajo delante de la pantalla** de un ordenador pero no siempre lo usan. Eso **depende del puesto** y de las tareas, están todos de acuerdo que los que trabajan de cara al público, con los clientes, **alternan** el trabajo en ordenador al trabajo cara a cara. Luego están los mecánicos de los talleres que claramente usan los equipos. Nunca se llevan el trabajo a casa.

Temas: empresa flexible, trabajador flexible, flexibilidad y desempleo, conflictos laborales, contratos y convenios colectivos.

¿En su opinión y con su experiencia qué es una empresa flexible? ¿La empresa en que trabaja es flexible?

E1: Una empresa flexible es la que mira a los trabajadores.

E2: Pero espera qué entiendes por flexible... Un 20% esta empresa, de flexible ésta no tiene ni un 20% (Parecen en desacuerdo sobre la definición de flexibilidad)

E3: La empresa flexible es una empresa que conoce, que tiene un conocimiento interno y externo. Entiendo del mercado pero también de su personal.

¿Quieren comentar las dimensiones de la flexibilidad?

E2: En la empresa lo más importante es la gestión del personal...flexible, pero tienes que conocer como funciona, aquí un 20% diría, repito. Poca organización interna, más en tecnología, poca en la gestión del personal y más en la relación con los proveedores.

E3: Tienen que saber lo que hay en casa. Tienen que conocer a los propios trabajadores. Aquí no conocen nada.

¿La moda de la flexibilidad tiene consecuencias sobre los trabajadores / su trabajo?

E2: Más que a la organización flexible del trabajo el impacto se debe a las reformas del mercado del trabajo, más que a la organización se debe al cambio de la negociación.

E1: Si la negociación, eso es lo que cambia, se debe a la acción negativa del gobierno, a el de ahora y a el que vendrá.

¿Y qué es un empleado flexible?

E1: El empleado flexible es el que tiene capacidad de adaptación. O sea aquel que va asimilando el cambio.

E2: El empleado flexible tiene que conocer a los propios trabajadores también.

E3: Y los contratos temporales también...

E1: Otra vez te hablo de la reforma laboral y de su desarrollo. Hoy en día ya nadie quiere hacer contratos...fijos. La definición de contrato fijo, indefinido, ya pasó en segundo plano con la nueva reforma, se ha quedado en segundo lugar. No se aboga por el contrato indefinido fijo sino se aboga por las relaciones laborales de otro tipo.

E2: De hecho las estadísticas que sacaron ahora mismo, las últimas estadísticas, que con el tema de las elecciones las están sacando todas, desde el momento en el que se aprobó el “decretazo” que ha pasado unos meses hasta ahora, lo que ha logrado es lo que se venía diciendo. O sea, en vez que fomentar lo que ellos vendían, que era la contratación fija, indefinida, para lograr una estabilidad y calidad del empleo...todo lo contrario: la temporalidad, no solamente eso sino que se ha incentivado el despido...evidentemente el decretazo lo que hace es abaratar el despido. Entonces por un lado abarata el despido, ha incrementado el paro y por otro lado el tema de los contratos que se están haciendo ya no son contratos indefinidos...

E1: No hay siquiera una contratación firme, ¿me entiendes? No existe. Y si no tengo una contratación firme, de qué me sirve ir a trabajar, cuando sé perfectamente que me vas a contratar y que dentro de un rato me vas a echar, aunque te demuestre mi profesionalidad.

¿Y cómo todo eso está relacionado con el paro? En general y en la empresa.

E3: Llevamos tres ERES y se va a hacer otro.

E4: Van tres más uno encubierto, cuatro. Es una presión, claro.

E1: Las empresas se están aprovechando que hay tanto paro. Las empresas no son tontas... Si es que en la calle hay tanto paro, aquí hago yo lo que me da la gana. Entonces lo que trato es: asustar el personal

E2: Claro

E1: Aterrorizar al personal.

E3: Bueno y los horarios, las contrataciones que ahora se están haciendo, ¿sabes? Se está contratando a lo mejor por 700 euros.

E4: Echan a los que llevan mucho tiempo con un contrato bueno, vamos normal, los de antes y contratan gente por 4 duros. Es la ley de la oferta y la demanda. Que no hay empleo, que no hay nada... la gente coge lo que tranca. Coño pues me agarro a esto.

E1: Esto es lo que realmente está haciendo el jodido gobierno, que no se está preocupando en fomentar nada, para intentar que la gente se pueda emplear. No está intentando hacer nada, sino está... con 400 euros a los trabajadores y esto es para taponarle la boca. Si se intentara fomentar algún empleo, algo, algún puesto de trabajo o trabajo, el que está parado no se conformaría nunca con 400 euros.

E2: 400 euros el que tenga derecho...

E4: El que tenga derecho claro, el que no tenga derecho ¡que dios lo coja confesado! Porque lo primero que va a hacer es irte a robar a tu casa.

E1: Es todo una cadena... Yo no busco empleo porque no hay empleo, me dan los 400 euros o no me los dan, robo y hay más policía en la calle, eso más policía.

E3: Y aquí en la empresa te decía de los ERES. Hubo 4, uno de ellos no como tal sino encubierto pero... cuatro en definitiva. Lo que vemos es que la limpia de trabajadores, el despido de trabajadores, se hace siempre en la parte baja. La parte alta, la jerarquía, se ha mantenido y se ha incrementado incluso. Es curioso, o sea, a pesar de que es una empresa como esta, que somos bastantes trabajadores y la situación nos ha afectado... en vez de coger y hacer unos despidos equitativos porque si tu lo que quieres es reducir costes, evidentemente lo primero que te vas a quitar es aquellos salarios que te den más gastos. Evidentemente sopesando, no te vas a quitar un tío que es efectivo y que te da rendimiento económico a la empresa. Aquí lo que han hecho es lo contrario. Lo que han hecho es no solamente no quitar de arriba, sino que en muchos casos están creando nuevos puestos de trabajo, con sueldos estratosféricos comparados con los que tenemos el resto. Es una incongruencia...

E1: Ha habido conflicto, en estos ERE. Bueno, amenazas de huelgas...

E4: Se han convocado

E3: Formalmente

E4: Se han llevado a cabo preavisos de huelgas, en la autoridad laboral vamos, que no ha sido de palabra. Y no se ha llegado por medio de negociación, evidentemente.

E1: Una hace tres años, otra hace un año y medio...

E3: Pero ojo, hubo una huelga, eh... en el 2004 fue, sí que se hizo una huelga, efectiva con trabajadores en la calle.

E1: La última fue en el 2003, en el 2007 fue el primer ERE, con amenaza de huelga. Porque no querían negociar, lo querían hacer con el artículo 33.

E3: La empresa quería echar los trabajadores a la calle sin contar con las representaciones de los trabajadores ni con los trabajadores, ni con nadie.

E1: Después hubo despidos individuales, y luego volvimos con otro ERE. Primero una huelga, luego despidos individuales y luego otro ERE. Y ahora quieren hacer otro ERE, pero sin negociar con el comité de empresa, ni con las representaciones de los trabajadores. Lo quieren hacer por el artículo 33. ¡Aquí mando yo! El Comité de empresa lleva desde el primer ERE diciéndole a la empresa que no está gestionando. O sea que hay mandos que no gestionan, que no se preocupan de lo que está pasando en la calle, sino viviendo muy bien allí. Porque saben que hay dinero, viviendo bien y no preocupándose de lo que está pasando para intentar mover la empresa, ¡que esto camine!

Sobre los contratos en general en la empresa

E3: Nosotros a parte del contrato tenemos un convenio colectivo propio, o sea un marco legal que se tiene que respetar, que está por encima del estatuto, en este caso, porque hay cosas que están mejor que el estatuto y se las pasan sobre el forro vamos.

E1: Hay un margen de informalidad bastante elevado, total.

E3: La informalización es importantísima.

E1: Claro

E3: Se produce un estrés incluso, porque si tu no cumples lo que hay en los contratos, no cumples con la normativa legal que hay en el convenio, los sindicatos también pierden importancia.

E3: Hoy en día es que te ponen un contrato y ya está.

I2

Entrevista I2E1

La entrevista se desarrolla en los locales del Comité de Empresa. El trabajador es sindicalizado, de género masculino, de una edad entre los 36 y 50 años, español.

Describe su procedencia y su actual condición familiar como “clase trabajadora”, tiene un contrato indefinido y a tiempo completo.

¿Puede describir brevemente cómo se desarrolla el proceso de trabajo en la empresa?

Bueno la empresa es una cooperativa pero en tema de relaciones laborales hemos decidido estructurarnos como una empresa normal. Somos más o menos 130 en la nave luego hay otros que trabajan en las farmacias. Los turnos de trabajos son de jornada corrida y de jornada partida. Yo tengo la jornada corrida. A ver, la empresa funciona como una cadena de producción, cada uno hace una parte del trabajo. En general hay turnos y también horas extraordinarias. Bueno, yo no las hago pero en la empresa sí hay. En ocasiones determinadas, por ejemplo.

Se ha automatizado un 80%, un 80% de automatización. Un avance en innovación, ahí se hicieron horas extra. Normalmente las vacaciones también están cubiertas por horas y las bajas. Las de corta duración. Si hay bajas larga la empresa contrata.

Te decía, la automatización, el trabajo que se hacía manual, ahora lo que se hace es rellenar envasadoras, con grandes máquinas. Hemos tenido hace poco un gran problema informático. Pero bien, ahora estamos informatizados... En la empresa hay especialistas, no cualificados y administrativos. Los dos los tenemos informatizados, claro que el administrativo está delante del ordenador y luego los que producen...bueno todos producimos. Es que el administrativo hace un trabajo informático, los pedidos son informatizados pero también lo otro está automatizado...

¿En su opinión y con su experiencia qué es una empresa flexible? ¿La empresa en que trabaja es flexible?

Flexible es la empresa que se adapta al mercado. La empresa que se adapta a los clientes, porque son los clientes que hacen que la empresa funcione, siempre adaptándose al mercado...eso sí hasta un límite. Te doy un ejemplo: a nosotros las farmacias que abren 24 horas, te obligan a flexibilizar. Tenemos un horario de 9 de la mañana a 8 de la noche, pero eso de las farmacias de guardia, tenemos que flexibilizar el horario, es una necesidad impuesta por el mercado. ¿Qué hicieron? Organizaron las guardias, también en la empresa, los domingos pero no es rentable. Se gastan más a pagar las horas a los trabajadores. Quieren la atención los domingos pero eso no genera nada. Por eso te digo, por las condiciones de los clientes hay que ser un poco flexible pero no flexibilizar demasiado. Claro por como está el mundo laboral tenemos que ser flexibles, por como está el sector...Ahora a ninguno le gusta pero...

¿Podría comentarme cada una de estas dimensiones de la flexibilidad: organización interna, tecnología, gestión del personal, externalización?

No la externalización no. Empiezo por aquí. No vale externalizar, externalización y subcontratas, eso es explotar! Te cuento. Nosotros tenemos unos conductores, bueno un servicio de reparto con las furgonetas y todo. Unos conductores que antes eran empleados de la empresa. Todos. Luego con el convenio colectivo empezamos a hablar de las rutas y claro se estableció un límite personal de las rutas en kilómetros y de horas. ¿Qué paso? Que ahora tenemos un 50% de conductores de la empresa y un 50% de una empresa externa. Externalización. Los nuestros viven en el mundo de la empresa, con mejores condiciones. Por convenio tienen 16 horas y condiciones más...equitativas. Los otros, de la empresa externa tienen las rutas más largas y las condiciones de la empresa, que son peores, las rutas más largas por ser de la empresa externa. No, no estoy de acuerdo con la externalización sino con la contratación. Es que (la externalización) ha roto el sistema de contratación.

La organización interna, ya te decía. Para mí eso tiene a que ver con los turnos que te contaba. Luego también se puede adaptar a los periodos de poca producción, por ejemplo con las vacaciones, para cogerlas en los momentos de menos actividad, nosotros los tenemos a lo largo del año, no hay un mes en que la actividad baje mucho, es constante. Y también es fundamental la multifuncionalidad. Es importantísimo. El trabajo tiene que ser rotativo, por eso estamos luchando, sería lo mejor. Te explico: no está bien que un trabajador solo sepa hacer un trabajo, una tarea, apretar el mismo tornillo, ¿me

entiendes? Tiene que hacer de todo. Está también es flexibilidad. Cambiar de tarea, rotar mes a mes o cada dos meses. Así se aprende de todo y si hay una baja o si hay vacaciones se puede sustituir. Es bueno para la empresa y es bueno para nosotros, sobre todo. Para evitar enfermedades psíquicas, es mentalmente más placentero...y también más justo. Porque te digo en la empresa hay dos tipos de trabajador: el pelota y el no pelota. Pues el pelota, que hace el que trabaja mucho, hace... la pelota a los jefes, a este la dan un puesto bueno, y el que curra de verdad y que no es pelota, a el le toca la tarea de mierda, que se repite...Nada, rotativo mes a mes, te da más incentivos y es más justo.

Y la tecnología, seguimos informatizando y hace poco ha habido un gran problema informático. Gordo, hemos tirado miles de euros por un fallo informático...Bueno en 26 años pasamos de un trabajo manual, casi completo, a un trabajo semi-automatizado. ¿Es más flexible? Antes había un error humano, porque claro que había, pero ahora con un fallo de la tecnología se pierde mucho producto...y dinero. Mira que a mí me gusta la informática pero me pregunto: ¿hacia falta tanta automatización? Tu sabes a qué nos dedicamos y te digo que el mercado no ha crecido tanto en 26 años, los clientes son los mismos... ahora el trabajo sí, es más *light*, a lo mejor también más flexible, pero de verdad, ¿hacia falta? Es que la inversión es brutal en innovación de la tecnología, y me preocupa mirando pa' fuera, y viendo lo que hay. Todo eso ha invertido la pirámide, ahora hay más trabajadores arriba, hay más jefes, eso sí. Lo de la gestión del personal es un tema a parte.

¿Y qué es un empleado flexible?

El trabajador tiene que flexibilizarse con la empresa. Bien. ¿Pero eso qué es? Porque no siempre es de buen gusto. La familia por ejemplo... si trabajo los sábados y los domingos, y la familia, los hijos ¿me entiendes? Está bien el horario flexible pero...y como decía se ha roto el sistema de contratación, desde el real decreto...uno sabe lo que hay, tiene que tragar y no es porque uno lo quiera. Flexibilidad sí, pero dentro de la jornada laboral es lo que digo yo, es jugar dentro de la jornada laboral con los horarios. Ahora mismo el trabajador flexible es el que hace lo que quiere la empresa, que trabaja según sus necesidades pero lo de la multifuncionalidad, de las tareas, lo de rotar es importantísimo. Mira, en la situación actual todos creen que lo de adaptarse y lo de ser un "pelota" garantiza el trabajo. A mí me ha pasado de defender a muchos "pelotas", y luego se han ido. Claro que son compañeros...Pero el que trabaja duro dura mucho más en la empresa, eso sí trabaja con un contrato, con un salario, con condiciones. La informalidad existe pero para esto están los sindicatos y el comité de empresa para contratar el convenio colectivo y para defenderlo, para controlar que no se vayan del convenio...Ahora las reformas laborales joden a los Comités, los hace más débiles... Eso de las reformas... te cuento. Hace tres o cuatro años decidimos no denunciar el convenio. Queríamos esperar. Lo han mantenido. Ahora cuando me ve el abogado del sindicato nos dicen no denuncien los convenios que existen. Pues fue la decisión correcta. El mismo abogado del sindicato aconseja no denunciar los convenios. Claro porque con las reformas que hay las empresas te meten de todo...

Bueno beneficios de la flexibilidad... no hay. Es una cosa impuesta y ahora las empresas tienen el poder para imponerla, te la imponen para joder la sociedad. Ya nos dicen que en esta crisis la solución pasa por la flexibilidad, se hace, se hace si es que hay que hacerlo pero con trabajo digno. Así el trabajador pierde de dignidad, no quieren trabajadores, quieren "pelotas". Por eso aparecen los contratos basura que conocemos. Les están matando el futuro. ¿Me puedes decir que trabajador llega a los 37 años de cotización? Nos están llevando al sistema americano y nos lo impone Europa...

¿Y como todo eso está relacionado con el paro?

Bueno lo hemos dicho, hay una presión enorme de fuera, de todos los parados. Y yo no entiendo tanta formación. Para qué sirve toda esta formación que les dan. Cursos y cursos, de informática. ¿Pero esto soluciona algo? Tu dime si un parado hace un curso de Word, ¿y luego qué? Las empresas forman sus propios trabajadores según sus necesidades. Por ejemplo en la informática, la empresa forma al empleado sobre los programas que usa. Y entonces ¿por qué tantos cursos? Es para tenerlos entretenidos. Y las nuevas tecnologías, aquí en Canarias no hay nada de eso, lo que hay son mayoristas...

¿Hay algún contacto entre su empresa y las otras empresas del polígono o entre los trabajadores...?

Entre las empresas ninguno. Son sectores distintos. Aquí no funciona como un polígono, ningún polígono de la isla funciona así. Eso pasa si todas las empresas producen lo mismo o si colaboran en producir algo. Aquí no, ningún contacto. Con los trabajadores algo, el la empresa aquí delante. Es que estuvieron en huelga, hace mucho tiempo. Una huelga larga. Ellos siempre han tenido problemas. Aquí se está mejor, vamos bien, bastante. Lo del polígono es curioso porque con los polígonos se han cargado en tejido productivo. Antes aquí en Canarias cada uno montaba su taller o su empresa en los bajos de las

casas. A mí, por ejemplo, que me gusta la madera, bueno abría un taller ahí debajo de casa. Ahora no te dejan abrir nada, te mandan al polígono y te jodes. Porque es demasiado caro...

Volviendo a su trabajo en la empresa...

Sí, te decía antes que aquí en la empresa estamos bastante bien, pero bueno eso ha cambiado mucho en el tiempo. Antes era otra cosa, ahora la empresa y el trabajo en la empresa son como...light. Bueno ¿me entiendes? Cuando entré en la empresa, hace mucho, se montó el Comité de Empresa. Porque no había. Se montó casi por casualidad. Yo entré con 22 años y se ganaba bien, se vivía bien...Cuando montamos el comité fue por una casualidad, porque antes estaba el Gerente. El Gerente, un señor con dos huevos, reunía la empresa y todos con la mirada al suelo... luego por un café... se montó el Comité y las primeras elecciones medias encubiertas, que nadie sabía quiénes eran los candidatos, hasta el final. A que venía esto...ah el Gerente y el Comité, éramos enemigos, pero se le tenía respeto, los dos se tenían respeto. Como en la relación padre-hijo... Se jubiló, el gerente y ahora me lo encuentro por la calle y nos saludamos. El siempre me decía: “Te voy a echar de la empresa, te vas a ir antes que yo”, pues no, yo todavía estoy. Después tuvimos el convenio colectivo, con varios jefes de recursos humanos... pero se ha perdido el respeto entre enemigos, el respeto a la institución. Por ejemplo, ahora mismo hablaba por teléfono de la cena de navidad. A ver, antes la hacíamos en los mismos locales de la empresa, en un salón grande, y la comida la ponía el mismo de la cafetería de arriba, que sólo trabaja con nosotros, para él también era una ocasión de ganar un dinerito...bueno tenía un sentido la cena esa, todos colaboraban. Después, cuando la cosa iba bien y se dieron cuenta del dinero que había en la empresa, empezaron a ir a cenar a La Laguna, en estos restaurantes de lujo ¿me entiendes? ¿Qué sentido tiene? Así están las cosas ahora en la empresa. Por ejemplo con los nuevos, los jóvenes que han entrado a trabajar hace poco. Yo no les digo nada ni del sindicato ni nada, tienen que aprender por su cuenta. Es como un ciclo ahora nos están quitando lo que hemos conquistado nosotros, la generación de tus padres. Pero los jóvenes están callados, esta generación es la que derrocha, luego vendrá otra que tiene que luchar otra vez por sus derechos... Con todo eso te repito, yo prefería lo de antes con el Gerente enemigo y con respeto a la institución, siempre que no sean unos sin vergüenzas y explotadores.

Entrevista I2E2

La entrevista se desarrolla en los locales del Comité de Empresa. El empleado es de género masculino, de una edad entre los 36 y 50 años, español.

Describe su procedencia y su actual condición familiar como “clase trabajadora”, tiene un contrato indefinido y a tiempo completo.

¿Puede describir brevemente cómo se desarrolla el proceso de trabajo en la empresa o si prefiere hablarme de su trabajo?

En la empresa, pues cuando estoy aquí dentro, separar los pedidos, irlos preparando, cargar el furgón para el reparto y después salgo a repartir. La mayor parte del tiempo lo paso repartiendo, fuera, en la carretera. El horario es de turno partido: de ocho de la mañana a doce, más o menos y después por la tarde de tres a siete. De lunes a sábado. Las horas extra las tenemos cuando hay retraso, cuando hay retraso de salida de la mercancía tenemos...vamos está pactado. Así que las horas que vamos haciendo se van apuntando. No es que nos quedamos obligatoriamente. Es por exceso de trabajo o retraso de trabajo.

¿E su opinión y su experiencia qué es una empresa flexible? ¿La empresa en que trabaja es flexible?

Hombre una empresa flexible...yo creo que la nuestra por ejemplo ahora está siendo flexible, con los problemas de... yo que sé un día te surge un problema y entiendes que tienes que coger una mañana libre, la empresa normalmente nos las está dando. Ahora mismo, ahora que cambió... el jefe y eso...está mucho más flexible. Te dan opciones: si te tienes que quedar un día te da la opción de recuperar las horas, las puedes recuperar por la tarde ¿no? O haciendo varias horas y las recuperas.

Podría comentarme cada una de estas dimensiones de la flexibilidad: organización interna, tecnología, gestión del personal, externalización?

En la organización del trabajo ahora está siendo bastante flexible la verdad. Ayer mismo por ejemplo tenía yo más mercancía de los demás entonces avisé al almacén y mandaron otro furgón y repartimos las rutas. Y en la gestión del personal... la verdad es que se están haciendo contratos... algunos “basura” pero son muy pocos. De hecho se están haciendo contratos nuevos que están bastante bien e incluso se está dando opción que la gente haga prácticas en la empresa. Se abre esta puerta...Desde hace un año, un

par de años está viniendo gente a hacer prácticas, en ciertos sectores ¿no? Luego la tecnología, la verdad es que es muy importante, si no te vas renovando...tienes que ir incorporando nuevas tecnologías porque es que si no...Sobre todo por ejemplo nosotros ahora mismo estamos en un cambio muy grande y están habiendo problemas internos, está todo despachado por robot y...es un avance en realidad. No han quitado personal, en el caso nuestro no han quitado porque claro al mismo tiempo que uno tiene el despacho más rápido también necesita que se vaya recargando, porque todo lo que tiene de capacidad de mercancía... tiene que tener una persona recargándolo continuamente. Va más rápido, más recarga. Y luego la externalización. Hombre lo más lógico, lo ideal sería que se contratara personal ¿no? Sería lo ideal. En el caso de que no puedas porque te supone más gastos...de alguna manera, si lo cubres con una empresa externa, pues bien. Siempre y cuando la empresa externa también cumpla las condiciones... Nosotros tenemos dos empresas externas, en el transporte y la verdad es que una de ellas no funciona tan bien, tiene a los empleados un poquito más agarrados en el sueldo y la otra me han comentado que sí paga bien y están más contentos. La gente que está contenta con su empresa trabaja bien, la gente que no está contenta trabaja de mala gana y... hace las cosas...como mal hechas.

¿Y qué es un empleado flexible?

Un trabajador flexible es el que desarrolla las tareas que le mandan. Si tienes que cambiar un día de... ayudar en otros temas, no sólo en tu cometido sino en otros, pues no pones problemas. Y en el horario, si hay que quedarse, como digo yo, media hora más... pues nos quedamos media hora más. A nosotros es que se nos da un caso curioso ¿no? Por ejemplo tenemos trabajadores que están de turno fijo, de mañana o de tarde y después están los que estamos de turno partido. Los que están fijos de turno, pues el horario de ellos empieza a las 7 y termina a las 2, pues normalmente no se quedan, a las 2 se van. Sin embargo nosotros entramos a las 7 de la mañana y en vez de salir a las 11 que es la hora de salida, a lo mejor salimos a las 12, 12:30 dependiendo del reparto, de las condiciones y de todo. Incluso cuando hay una avería que se retrasa a lo mejor varias horas la salida de los repartos, pues nosotros nos quedamos todas las horas allí.

¿Podría indicarme cuál de las siguientes frases define mejor un empleado flexible?

- **El empleado flexible es capaz de desarrollar varias tareas distintas en la empresa.**
- **El empleado flexible no tiene una relación estable con la empresa**
- **El empleado flexible trabaja según las necesidades de la empresa**
- **El empleado flexible pasa por periodos de desempleo**

Las más importantes son la primera y la tercera. Si no hay una buena relación entre empleado y empresa el empleado no va a ser flexible, o sea yo cumplo mi horario y me voy. Y cuanto antes te vayas, mejor. Hay alguna informalidad, en lo que se refiere a... tu eres un poquito más flexible y yo te doy más... un poquito más de vidilla, por decirlo de alguna manera. Está todo regulado, supuestamente. Tenemos un convenio colectivo y está todo regulado por horarios y por los puestos, cada uno tiene su cometido. Pero dentro de eso si hay alguna...si hay un poco de flexibilidad. Pero de momento todo se va desarrollando dentro de la legalidad. Hasta ahora no ha habido abusos como: ¡Oye te tienes que quedar y punto! Siempre es como: Oye, puedes quedarte que hay que hacer esto y tal... O sea hay flexibilidad por una parte y por otra.

¿Se está notando la crisis y más en general el desempleo en su empresa?

Hombre en el trabajo mío lo que se está notando es la falta de pago de los clientes, la falta de pago de la mercancía, eso va a influir porque si no cobran los clientes, no cobramos nosotros. Y son los clientes que han dejado ya a gente parada, han reducido plantillas. Nosotros de momento estamos bien, no hemos tenido reducción de plantilla por ese tema, pero me imagino que algún día si sigue el tema este así...nos tocará.

La presión del desempleo si se nota...la verdad es que yo no me he dado cuenta. Nosotros parece como que estamos en una burbuja, es lo que le noto yo a muchos compañeros. Hay algunos que sí que se preocupan pero el resto está como en la burbuja ¿no? Mientras a nosotros no nos pase nada... pues... estamos bien. Yo sí, yo se lo digo porque a mi me preocupa. Yo siempre he comentado lo mismo. El día que se acabe el dinero de la seguridad social para que... ese día estamos afectados nosotros. Podemos estar en el lugar de los otros. En vez que estar trabajando puedes estar en el paro. Pero si es verdad que hay gente que vamos no le afecta.

¿Qué piensa de las medidas que se proponen (y que se han aplicado) para salir de la crisis?

Yo creo que no estamos yendo en la dirección correcta. No veo que se solucione el problema. A partir de ahora habría que verlo pero yo creo que lo que pasaría para solucionar todo esto sería por un control de gastos más estricto. Debería haber un control de gastos del Gobierno hacia las Comunidades y hacia los Municipios, las Alcaldías. Un control de gastos en el sentido de empezar por los sueldos, por los salarios. Controlar los salarios de los alcaldes y todos los demás. Pero lo que no puede ser es que se pongan los salarios ellos mismos. Tú eres funcionario y tú tienes un salario, tú cobras tanto. Yo creo que controlando esto se controla mucho el gasto en general, porque por ahí se va mucho dinero, demasiado. Y después abrir nuevos mercados porque...está todo saturado vamos.

¿Siente alguna preocupación o precariedad en el día a día de su trabajo?

Preocupación sí, y bueno, por ejemplo mi hermano ahora mismo está que no tiene trabajo ninguno. Y está en una situación ya precaria prácticamente. Eso sería otro tema, por ejemplo en el sector del transporte hay mucho favoritismo. Muchas empresas creadas allí por políticos... las empresas de transporte en general, todas las contrataciones se las dan a ellos, los trabajos se los dan a ellos entonces: el que quiere trabajar tiene que cobrar lo que ellos dicen si no... entonces son sueldos que no les dan ni para cubrir gastos.

Entrevista I2E3

La entrevista tiene lugar en un despacho de la empresa. M. es de sexo femenino, tiene una edad comprendida entre los 26 y 35 años y nacionalidad española. Se define de clase trabajadora (añade, “estoy trabajando”) urbana y tiene una formación de estudios superiores (diplomatura en empresariales).

¿Puede describir brevemente su trabajo en la empresa?

Trabajo de administrativa en el Departamento de Dirección, ayudo al Gerente y a la Directora de Recursos Humanos. (Turnos, horarios, horas extras, pantalla trabajo en casa)

¿Hablamos de flexibilidad, qué es una empresa flexible?

En general, con horarios indeterminados, donde se cumplan objetivos y no horarios. Yo pienso que ésta es una empresa flexible. Por la cantidad de personas que somos, que es un almacén y que hay que cumplir los horarios. Yo pienso que sí, es bastante flexible. He trabajado en otras empresas y en muchas de esas no podía ir al médico o tener momentos para solucionar temas personales. Aquí sí que los puedo tener. He tenido reducción de jornada porque he tenido un bebé. Ahora me incorporé...normalmente...yo creo que sí.

Consideramos ahora 4 dimensiones de la flexibilidad, 4 tipos de flexibilidad (la organización interna, la tecnología, la gestión del personal y la relación con los proveedores), me gustaría que comentara cada uno de ellos

En tema de flexibilidad, yo creo que en esta empresa...en cuanto a tecnología creo que sí hay capacidad de adaptación y de flexibilidad. La dimensión de la tecnología me parece importante porque te permite trabajar desde casa a lo mejor o trabajar cuando hay que salir a la calle y estas cosas. Aquí en concreto hay bastante flexibilidad: personas que por ejemplo son comerciales y que tienen que estar en la calle conectados, tenemos tecnología punta. En cuanto a gestión de personal, creo que sí... que...dentro de una disciplina sí que hay flexibilidad. Conozco a otras personas también trabajando en el polígono que piensan lo mismo. No es que cada uno hace lo que quiere porque tampoco es así porque somos muchos y donde hay muchos es como gobernar un país... no puedes ir haciendo todo...es anarquía. Pero dentro de una disciplina. Hay reglas pero que sí son flexibles. Y te diría también el hecho de que si das más o das menos tienes más o menos flexibilidad. Dentro de la empresa. No tengo muchas relaciones con los proveedores o subcontratas. Cuando negocio con ellos voy un poco a mi ritmo. Tengo unas pautas... en la negociación, en el trato con ellos, pautas que vienen de la dirección, pero sí tengo bastante flexibilidad para negociar con ellos.

¿La flexibilidad está cambiando el trabajo?

Sí, la verdad es que sí. Está cambiando. Se nota una evolución favorable. Cuando empecé a trabajar era muy jovencita y para todos era muy rígido. Era como una organización horizontal, totalmente, un jefe que manda y los demás hacemos lo que dice el jefe, ejecutamos lo que dice el jefe y ahora mismo... jefe si tenemos, él va gestionando y nosotros informando.

¿Y qué es un empleado flexible?

Disposición total...en lo que pueda, resolutivo, eficiente....

¿Podría indicarme cuál de las siguientes frases define mejor un empleado flexible?

- **El empleado flexible es capaz de desarrollar varias tareas distintas en la empresa**
- **El empleado flexible no tiene una relación estable con la empresa**
- **El empleado flexible trabaja según las necesidades de la empresa**
- **El empleado flexible pasa por periodos de desempleo**

La primera es la más que me gusta, bueno con la que más me identifico, mejor. Personalmente porque tengo flexibilidad en este sentido. Como desarrollar varias tareas. Me paso más tiempo en otros departamentos más que en el mío y me gusta mucho. Me gusta aprender y me da más para mi trabajo diario. No sé si es la más importante pero es la con la que más me identifico. No pienso absolutamente que el empleado flexible no tiene que tener una relación estable con la empresa, no, no, la verdad es que no. Trabaja según las necesidades de la empresa pero también puede tener iniciativa. Y no veo relación con periodos de desempleo. Yo me definiría flexible, sí.

¿Qué piensa de las medidas, en el sentido de la flexibilidad, que se proponen (y qué se ha aplicado) para salir de la crisis?

Es un tema complicado. Pues analizándolo bien, bueno te diría que sí porque en lugar de estar todos aquí, pagando el almacén o las oficinas... tengo amigos que trabajan desde casa, que hacen teletrabajo porque son contables. Y están en casa y trabajan desde casa y el empresario se ahorra...por decir algo, el alquiler de un edificio, y permite más autonomía. Ser autónomo, crear un empleo o algo así... ahora como salida de la crisis, sólo este tema no.

Está hablando mucho del trabajo en casa...

Sí me gusta mucho, no lo veo problemático para nada. Lo prefiero.

¿Se está notando la crisis y más en general el desempleo en su empresa?

Se nota. Pero me afecta en lo positivo. Me siento más motivada. Me levanto por la mañana y digo: que bueno que no estoy entre los desempleados. Pero nada más, no me siento agobiada. No lo hago todo porque voy a quedarme en el paro. Me intento motivar y cada día hacer las cosas lo mejor que pueda. Espero estar aquí si de mí depende, pero muchas veces no depende de mí...

I3

Entrevistas I3E1

J. es un hombre de una edad comprendida entre los 50 y los 65 años, de nacionalidad española. Es uno de los 7 empleados de la empresa. Tiene una formación de FP y se define de clase trabajadora urbana. El contrato es a tiempo completo e indefinido... Lleva 13 años en la empresa. Sobre las perspectivas de quedarse en la empresa comenta: "ahora mismo como está la cosa... no sabemos, complicado". Define su horario de trabajo como atípico: "qué quieres que te diga, atípico. No es el horario de trabajo habitual...pero tampoco es atípico...yo creo que como yo está mucha gente...". La entrevista se realiza en las oficinas de la empresa.

¿Puede definir las características de la empresa?

La empresa se dedica a la venta de muebles, minorista de muebles.

¿Qué relaciones tiene la empresa con otras del polígono? ¿Y qué problemas o ventajas tiene el Polígono de los Majuelos?

Contactos con otras empresas en el polígono...no, ¿a qué nivel te refieres? ¿A nivel comercial o algo de eso? A nivel comercial la única empresa con que nosotros tenemos contacto es.... en el polígono. Que se dedica, ellos llevan la distribución de los termos...pero es lo único de lo que tenemos aquí a nivel comercial. A nivel de amistad yo conozco a varias personas aquí pero vamos...De aquí salgo poco también o sea.... Yo pienso que el polígono, por lo menos en nuestra tienda, lo que tiene son ventajas: la accesibilidad sobre todo. La accesibilidad de los clientes a la tienda, a la nuestra también. La cercanía a nuestras viviendas. Pero más que nada es la accesibilidad del cliente. O sea, lo tienen muy accesible, está muy vistoso, por lo menos te hablo de mi tienda. El resto ya... Los problemas son los típicos, los que tienen todos los polígonos. Para mí los problemas nuestros aquí...más que nada son los robos, los robos nocturnos y tal... ¿Problemas de nivel de ayuntamiento? No. ¿El estacionamiento? Si, sería un problema. Porque parece que se edifica en un polígono pero no se tiene en cuenta la afluencia de público que puede tener este polígono y no se mira este aspecto pero del resto nada... Si te fijas las únicas tiendas que tienen estacionamiento somos nosotros. Las tiendas que están por este lado... son las únicas que tienen estacionamiento propio, el resto...sin estacionamiento.

¿Qué es una empresa flexible?

Para mí, por mi experiencia una empresa flexible...llevo tantos años trabajando y ninguna la he encontrado flexible...pues no sé decirte qué sería una empresa flexible... ¿Qué te puedo decir? Vida familiar no tenemos, el que trabaja hoy en día vida familiar... si la pregunta va en base a eso...vida familiar no tenemos prácticamente por nuestro horario porque tienes que asentar todo. ¿Una empresa flexible? Lo que se ve en otros países pero que aquí aplicarlo...no. Yo pienso que todo lo que sea el sector de servicios vas a encontrarte el mismo problema. O sea, no existe una flexibilidad, no puede haber, no puede haber... ¡que va! Eso que también es por el público mismo que está mal acostumbrado, mal educado. En España ahora mismo creo que somos muy consumistas. Entonces a nivel servicios al público podría haber una empresa flexible, por su horario, porque... no se, no te puedo explicar...Yo donde he caído he tenido mala suerte entonces. Mi curriculum es tres empresas, nada más. Tengo 50 años y sólo he entrado en tres empresas y... no he visto la flexibilidad.

Lo ideal sería que se respetaran los horarios y todo eso pero hoy en día no te queda otro remedio que aceptar...y decir si a todo. Porque si no...

¿Podría comentarme cada una de estas dimensiones de la flexibilidad: organización interna, tecnología, gestión del personal, externalización?

En tecnología aquí...no. Estamos desfasados. Relación con personal...bueno. La relación con los proveedores es buena, nosotros allí no tenemos problemas pero a nivel de tecnología no. Externalización prácticamente no hay. ¿Si te refieres a seguridad o cosas de esas? Seguridad es lo único. Ahora mismo nosotros contratar...seguridad y nada más.

¿Y qué es un empleado flexible?

¿Pero a qué te refieres realmente? O sea...Tenemos que hacer todos de todo. Nosotros aquí hacemos de todo. Lo mismo es vender que atender al cliente...todo. En ese aspecto sería una calidad importante.

¿Cuál es el papel de las relaciones informales en la empresa?

Yo te lo explico. ¿Yo le doy a la empresa dos horas más y luego me la compensa? Pues poner que lo olvides. En mi curriculum son tres empresas. ¿Vale? Tú me das y yo te doy. No, tú me das y yo no doy. Es como ahora mismo...Me has dicho que todo es a nivel personal... yo no tengo ni he tenido nunca problemas en ninguna empresa, nunca he denunciado ninguna empresa y nunca lo haré. Mi misión es trabajar, sacar a mi familia adelante lo mejor posible pero hay una cosa que está clara. Cuando la vaca estaba dando, había que darle a la empresa, ahora que la vaca no está dando y la empresa te pide que des incluso tu. No se si me explico. O sea, "la vaca ya no puede dar más". Pero vamos a ver es que durante 10 años esta empresa ha vivido y tampoco ha dado. Y ahora también nos piden que seamos nosotros los que tenemos que dar. O sea yo creo que esta filosofía en España no la miran nunca. Al empleado no se le mira en este aspecto. Ahora tenemos que dar nosotros también y ahora, a lo mejor, no tenemos que dar dos horas como antes. Ahora es que o damos 4 horas más o olvídate. Ahora hay que dar 4 porque somos menos personal. O porque si no...carretera y manta, como se suele decir aquí vulgarmente en Canarias. La flexibilidad yo pienso que es por el tipo de empresario, Canarias es un empresario pequeño, no es un

empresario también...No sé. ¿Pienso que es eso, sabes? Yo lo miro lo de la flexibilidad, en los periódicos. Lo miro, lo leo y me río. Mi política nunca ha sido ni de sindicatos ni nada. Pienso lo mismo de los sindicatos. Los sindicatos se mueven por dinero o no le importa. Entonces cuando no me interesa me voy y punto, ¿me entiendes? Pero no cabe duda de que lo tengas que dar tu todo. Yo se que la empresa o el empresario hacen una inversión y están corriendo un riesgo. Soy consciente de eso y que si tú quieres que la empresa se mantenga, tus empleados tienen que velar por la empresa. Pero es que al final lo de los periódicos... ¿que la gente quiere ser flexible? Vale. Yo me pregunto cuando veo eso: que empresas son esas porque yo... ya te digo mi curriculum son tres empresas básicamente y en ninguna de ellas lo he visto. Será porque he sido bobo y que no me quejo, me callo, y lo que me digan hago y punto. Pero es que yo esta flexibilidad, de que tanto hablan, no la he visto. Y pienso que como yo, hay muchísimos. Porque luego te llenan de estas grandes empresas y Carrefour y Continente y esto y lo otro...yo conozco a gente que trabaja en Carrefour por ejemplo y es prácticamente lo mismo. Yo creo que esto en España no existirá nunca, la flexibilidad pero también te digo: ojalá. Es que mis hijos los pobres tienen un futuro negro porque nosotros, con la edad que tenemos, a lo que pensamos es el bien de nuestros hijos...

Las últimas reformas laborales tienen el objetivo de introducir más flexibilidad... ¿hacia dónde vamos?

¿Todas las reformas laborales...en base a la flexibilidad dices? Yo soy honesto, pienso que sí, introducen más flexibilidad, de un cierto punto de vista sí. Pero pienso que al final los perjudicados somos nosotros siempre.

¿Como se está viviendo en la empresa la situación del mercado laboral, la cantidad de desempleados que ha creado la crisis y más en general la crisis misma?

Nos está afectando. Muchísimo. A nivel personal incluso. Y a nivel laboral o sea a nivel de ventas y a nivel hasta incluso personal. Es que de crisis ya he pasado dos. Pero esta vez estoy asustado y bloqueado totalmente. A mi no se me ocurre nada. Es como quien dice dejen a los políticos hacer...pero al final ves que los perjudicados somos nosotros. Ideas para resolverla, la crisis, yo pienso que aquí no tenemos industrias de ningún tipo. Es un polígono industrial pero ya ves...es un polígono de servicios. Ahora mismo te hablo de Canarias, yo pienso que Canarias no tiene industrias. Hemos vivido en una burbuja. Luego la han pinchado. Nos hemos creído que éramos ricos...La han pinchado, no hacía falta pincharla, se sabía que iba a explotar de un momento a otro. O por lo menos yo en este sector lo veía...y siempre lo decía...Ese nivel de consumo que nosotros teníamos hace 8 años era inimaginable, yo creo que ahora estamos viviendo en la realidad ahora es nuestra realidad. Lo que vivíamos hace 8 años no era una realidad. Te lo digo porque... Te lo digo en el sector del mueble, te hablo de mi empresa. Esto era algo abismal. La gente cambiaba por cambiar. La gente compraba por comprar. Salía el frigorífico en modelo nuevo y como cambiaba algo en el formato...pues se compraba otro. Salía un televisor con una nueva tecnología y no había problema. Se financiaba y se compraba el otro. Entonces yo pienso que ahora es la realidad. ¿Es que aquí si nos ponemos a mirar qué industria tenemos realmente aquí en Canarias? Eso lo llaman un polígono industrial pero realmente es un polígono al público y al consumo y nada más. No es un polígono industrial que tu digas bueno son fábricas, que dan al consumo también pero que son fábricas, es que aquí en Canarias no las tenemos...Entonces es que la crisis, por lo menos en Canarias la llevamos muy mal ¿sabes? Yo creo que Canarias y Andalucía son las dos Comunidades más perjudicadas.

Entrevista I3E2

M. es una mujer y tiene una edad comprendida entre los 36 y los 50 años, de nacionalidad española. Tiene una formación de FP y se declara de clase trabajadora urbana. Tiene un contrato indefinido, a tiempo completo. Lleva 5 años en la empresa y sobre las perspectivas futuras declara: “en principio sí, no está la cosa como para irse...”

¿Puedes describirme tu horario de trabajo?

Diría atípico. Entro a las 10 de la mañana, me voy a las 13:30. Entro a las 16:30 y me voy a las 21:00. Horas extraordinarias, bueno sí.

¿Qué relaciones tiene la empresa con otras del polígono? ¿Y qué problemas o ventajas tiene el Polígono de los Majuelos?

En principio en esta zona llevo como un año. Porque la empresa son varias empresas y aquí llevo un año, pero...Hay bastante movimiento, y ningún problema. Hay empresas nuevas. Se notan. Se ha empezado a mover. Como problemas ahora diría que lo único los robos que hay y que ha habido aquí en el polígono. Pero es un polígono tranquilo, la verdad.

¿Qué es una empresa flexible?

En mi visión una empresa flexible es... para mí sería una empresa flexible en los horarios...que si tú tienes un hijo, o lo quieres, y si se hace flexible en este sentido para que tú puedas llevar una vida un poco más...un poco mejor, de alguna manera. Tampoco pido grandes cosas sino una flexibilidad en los horarios. Y un poco entender a las personas. Yo es porque no tengo hijos pero hay personas, compañeras que tienen niños y eso se transforma, prácticamente en un corre corre, todo el día. Y parece que no quieren entender, parece imposible pero....

¿Podría comentarme cada una de estas dimensiones de la flexibilidad: organización interna, tecnología, gestión del personal, externalización?

La más importante es la organización interna, es la con que yo...mas o menos... En la organización interna de la empresa no nos tienen en cuenta para nada. Por el resto por ejemplo con los proveedores, no tengo ningún problema, al contrario. Ni con los compañeros. Estoy en contacto con los proveedores, que vienen por aquí...Los que vienen por aquí porque normalmente van por las oficinas, por administración. Pero los que vienen por aquí la verdad es que muy bien, preguntan. Con los compañeros no tengo ningún problema, nosotros que estamos aquí, bien. Con la tecnología, ya lo podrás ver que tampoco estamos muy allá.

Las últimas reformas laborales tienen el objetivo de introducir más flexibilidad... ¿hacia dónde vamos?

Se habla mucho sí. No se si te refieres también a la nueva reforma laboral. Bueno todo lo que dicen, y a mi no me parece todo igual y supongo que sí, que todo va a cambiar. Que... ¿nadie nos tiene en cuenta? Pero que sí, que todo lo que dicen, y las reformas nos van a afectar a todos y quien va a seguir ganando va a ser siempre el empresario. Que lo dejamos a la ligera como: “a nosotros no nos va a pasar nada, no nos va a afectar...” pero sí. De hecho, ahora cuando entre la nueva reforma laboral, hemos estado ahora mismo hablando aquí. Que vamos que...de alguna manera nos va a afectar. En el despido y en otras cosas, no sé...pero sí que va a cambiar.

¿Y qué es un empleado flexible?

Un empleado flexible...Yo creo que el empleado flexible es aquel que hace mucho para la empresa. El que no ponga muchas pegas a la empresa. El que está por la empresa. En este caso, aquí, tal y como estamos, yo misma me considero una empleada flexible. Me adapto a lo que la empresa necesita. El empleado flexible hace lo que la empresa necesita. Lo que pasa es que luego no tiene una parte...un parte por parte de la empresa que diga: bueno yo soy flexible en horario, soy flexible en lo que me piden pero no ves la voluntad de decir, bueno si es que hago esto, pues gratifícame de alguna manera....En esta misma empresa o en general, es que la empresa te pide hacer más horas...

I4

Entrevista I4E1

La entrevista tiene lugar en un despacho de la empresa. M es una mujer con una edad entre 35 y 50 años, de nacionalidad española. Lleva algo más que 10 años en la empresa y tiene un contrato indefinido. Es administrativa, se ocupa de la administración de la empresa, del cobro de las facturas a los clientes y de la facturación en general.

¿Hablamos ahora del Polígono, en general: ventajas y problemas...?

De verdad tengo que decirte horroroso, exactamente horrible. Sobre todo después que pusieron lalos atascos, el tráfico.... Bueno de las ventajas, dentro de Santa Cruz, a lo mejor se podría hablar del tema del aparcamiento. Yo me acuerdo cuando veníamos aquí y habían cuatro coches y entonces aparcabas delante de la empresa, como te daba la gana. Pero claro que esto ha crecido mucho...antes no había viviendas, o sea que no vivían aquí personas sino había naves. Y no había edificios de viviendas hasta el Cardonal, ahora hay aquí edificios en la misma avenida.

Luego está el tema de los contactos con otras empresas en el polígono, por supuesto con otra que es la misma firma pero son diferentes empresas, es una empresa diferente pero son hermanas. Está aquí en este polígono, luego tenemos otra, bueno muchas de las empresas que están en el polígono son clientes, con lo cual tenemos relación... No es que haya colaboración sino que somos proveedores de alguna de las empresas. Luego no hay asociaciones o reuniones de empresas, algún evento, no hay estructuras, nada más.

¿Podría definir una “empresa flexible”?

¿En qué sentido? Pues en flexibilidad te puedo hablar en cuanto a horarios... Tenemos un horario muy extenso, tenemos además jornada partida. Y luego es verdad que en verano tenemos meses intensivos. Sí, me gustaría tener más flexibilidad en el horario, por ejemplo.

¿De las dimensiones que definen la flexibilidad empresarial cuál le parece la más importante?

Realmente las cuatro son muy importantes. Por ejemplo se necesita tener una buena organización de empresa, flexible, para luego poder vender o...cara a los clientes sería muy difícil... Con respecto a eso vamos cada vez mejor, estamos mejorando. Y el trabajo en general, sí, ha cambiado muchísimo. Por ponerte un ejemplo yo recuerdo cuando empecé, no estábamos aquí, estábamos en Santa Cruz, y para sacar un listado teníamos que aguantar no se cuántos papeles, imagínate, vamos...o sea que en realidad hemos avanzado ¡¡¡muchísimo!!! En tecnologías: no teníamos ordenadores para toda la contabilidad... Hemos evolucionado, aunque nunca estas al día porque como eso cambia cada dos por tres pues...

Hablamos ahora del empleado flexible...

Mira yo te diría que el trabajador flexible es una persona que... trabaja en equipo, que a lo mejor no mira mucho a los horarios: si a las 7 menos 5 entra un cliente no se le atiende mal... Cuando por ejemplo estas trabajando con otra persona y ésta está ocupada le coges el teléfono....ésta es la flexibilidad.

¿De las dimensiones que definen la flexibilidad del empleo cuál le parece la más importante?

Yo creo, de verdad, que la primera sería la más importante, poder realizar tareas distintas en la empresa. Estaría bien que todos estuviesen... quiero decir por ejemplo que coge alguien unas vacaciones, no se puede quedar esto parado, su pongo que aunque no sepas exactamente lo que se hace en un puesto tu puedas sacar adelante un puesto, no? Eso sería muy importante, saber realizar varias tareas en distintos puestos. Y eso está relacionado también con la formación.... importantísimo. En cuanto a las otras dimensiones, no le doy gran importancia, no he estado en estas situaciones...

¿Usted se definiría una empleada flexible?

Yo creo que sí, que bastante. Lo creo, no se si luego “soy”. Yo creo que sí. Me gusta mi trabajo y no me importa echar una mano, en algún momento dado. Me gusta trabajar en equipo en el sentido de que... de eso, que a lo mejor... que por ejemplo hago facturación los días primeros de cada mes, entonces hago mas horas que...y ese día en concreto como estoy con las facturas y tengo que sacarlas, no puedo coger llamadas, porque si las cojo, bueno los tres compañeros cogen los teléfonos. O me dicen a mi: oye me puedes enviar esto... pues yo se lo hago, a eso me refiero con trabajar en equipo ¿sabes? Es echar una mano en un momento dado. En un momento, en cualquiera. Y si te llama un comercial de la calle: mira necesito unos precios y un listado, me los vas a enviar por mail... sabes, cualquier cosa. No vas a decir: no ese no es mi trabajo.

¿Cómo influye la situación dramática del mercado laboral en tu trabajo diario?

Fatal. En el polígono se nota mucho. Han cerrado empresas. Aquí al lado han quitado varias tiendas, una zapatería que había en frente, una peluquería, se nota mucho. En el polígono. Aquí, gracias a Dios, seguimos trabajando, se nota a lo mejor que han bajado un poco las ventas. Pero bueno, tenemos un

equipo de comerciales que es lo máximo. Yo llevo 21 años aquí, no es que me encuentre precaria o vulnerable. Me siento afortunadísima. Con la que está cayendo allí fuera me siento afortunada, muy afortunada.

I5

Entrevista I5E1

La entrevista tiene lugar en un despacho de la empresa. La empresa ocupa una nave muy grande, y se estructura en tres zonas: un almacén, una tienda y una zona de administración. J. es un hombre con una edad entre 50 y 65 años, de nacionalidad española. Lleva más que 10 años en la empresa y tiene un contrato indefinido.

¿Puede hablarme en general de la actividad de la empresa?

Te explico esto hace 2 años, ésta era una empresa, bueno 2 empresas del mismo dueño. Eran dos empresas, funcionando igual pero eran dos. Luego ha llegado la crisis y tal y se ha tenido que reestructurar y ahora mismo somos una alianza, una alianza de dos empresas. De todas formas antes lo único que hacíamos... en Las Palmas estaban más separados, pero aquí no, aquí estábamos todos muy juntos sabes. Aunque fueran dos empresas fiscalmente todas las cosas las realizábamos juntos. Esta empresa es de Las Palmas. Ésta es una delegación. Tenemos un almacén y nos ocupamos de venta al mayor. Vendemos solo al mayor. No producimos nada. Aquí en Tenerife hay 25 empleados. Hay un delegado, como un director, después hay un jefe de ventas, vendedores en la calle, después lo que es almacén y después está, bueno, por supuesto administración y las chicas de venta en la tienda.

¿En los últimos años se ha contratado empresas externas para servicios que anteriormente se desempeñaban en la empresa?

No no no: Incluso antes de la alianza ya teníamos contratados servicios a empresas externas. Como el transporte y luego sobretodo la limpieza del local, eso sí. Estas son las únicas empresas que tenemos como externas. Siempre nos ha ido muy bien con ellas. De hecho han estado con nosotros...el transporte puede llevar con nosotros tranquilamente desde el 95 o 96 y la gente de limpieza que está también yo creo que debe ser de esta época... Han funcionado muy bien. Nosotros nos dedicamos a lo nuestro, a la compra y a la venta. Por lo que es nuestro servicio, que es la compra y la venta no necesitamos nada más.

¿La empresa tiene algún tipo de relación con otras empresas del polígono?

¿A qué te refieres con relaciones? Si hay relaciones comerciales, con casi todas, con la mayoría vamos. Aquí los de delante son clientes nuestros, los de arriba son clientes nuestros, nosotros a la vez somos clientes de ellos sabes, y esta es la relación. La mayoría son clientes nuestros, y nosotros de algunos, las que podemos, por ejemplo aquí en frente hay un taller de camiones...Sobre todos son ellos clientes nuestros, nosotros, como empresa menos... De todas formas lo que es la venta en el polígono...nos compran todos pero lo que realmente pueden utilizar para ellos, sabes, no son nuestros mejores compradores vamos. Vienen aquí si necesitan unas cosas sobre todo las herramientas, les vendemos muchas herramientas pero no es una cosa que digas tú...que haya una relación comercial, de hecho los vendedores nuestros no visitan a nadie dentro del polígono. No los visitan. Igual que puedo ir yo a comprar a otras empresas aquí cerca, ellos vienen aquí. Empresas que llevan mucho tiempo aquí, tenemos amistad, nos conocemos y yo se que algunas empresas tienen tal cosa. O, a veces nos mandamos los clientes para algo que no tenemos. Y le digo mira yo no lo tengo pero ellos si lo tienen. Si vienen a comprar un calentador yo no lo tengo, los mando allí arriba.

¿Hablamos ahora del Polígono, en general: ventajas y problemas...?

La principal ventaja que tiene es la ubicación. La comunicación. Aquí estás conectado enseguida con el sur, con el norte... y lo que es el muelle. Las conexiones aquí son muy buenas. Esta es la ventaja que tiene. Problemas que tenga el polígono en general... lo único es el aparcamiento pero bueno...De todas formas al ser un polígono industrial...te has fijado que no es tan industrial...Era un polígono industrial pero ahora se ha convertido sabes... ya pusieron casas ya pusieron... lo que ya era un polígono industrial cuando llegamos todos al final se ha convertido también en una ciudad dormitorio y por eso también el

problema puede ser esto el aparcamiento quizás...De momento no hemos tenido problemas de seguridad, nunca hemos tenido... Hasta hace poco, hasta hace tres o cuatro meses no teníamos luz, pero ya tenemos luz y tal. De todas formas no es fácil hablar de polígono cuando ni siquiera tenemos una comunidad en este mismo edificio que es enorme, que debería haber pero no hay. Ni siquiera esta la comunidad constituida. Y como asociaciones de empresas, empresarios y empleados de polígono no hay nada. Ni hay ni nunca se ha comentado el hacerlo.

¿Podría definir una “empresa flexible”?

Pues habría que ver, no se de verdad qué es una empresa flexible. No lo sé, ni sé si somos nosotros una empresa flexible...Nosotros lo que tenemos... Eso si es verdad pero está en Las Palmas. Nosotros aquí tenemos solo lo que es administración y todo lo que es gestión de cobro. Todo lo demás lo tienen ellos allá. En tecnologías si es verdad que hay una red importante en lo que es administración. Tanto de gestión de cobros como de la administración propia de la empresa. La empresa es importadora entonces es donde tu compras...y eso lo tienen muy bien controlado desde allá. Nosotros aquí no tenemos nada más que una pequeña administración, la venta y después la gestión de cobros de nuestros clientes aquí en Tenerife. Luego estaría la gestión del personal, aquí el personal es muy estable. Aquí ahora mismo no hay ni contratos de empresas temporales ni contratos de estos... nada. Todo es de mucho tiempo y...cuando fue la fusión hace tres años cuando fue la fusión allí si que hubo una reestructuración, hubo gente que fue a la calle. En general de las dos empresas se fueron nueve. A partir de este momento ha sido la estabilidad completa, lo era antes pero después de eso ha continuado, completo. Mira si te pones a mirar por aquí, en el polígono, la verdad es que durante mucho tiempo ves las mismas caras, la misma gente, hombre yo no se la parte de arriba que a lo mejor es mucho más al público y tal, yo no se... La filosofía no es la de cambiar de gente. Aquí te repito hace tres años fue la reestructuración que te decía y en este momento se fueron nueve compañeros a la calle que fue duro, pero hasta este momento éramos estables y seguimos siendo. Y esperamos que se haya parado. Hasta nos conocen como una empresa muy estable, con todos sus empleados como gente muy larga... La relación con los proveedores es también estable. Date cuenta que nosotros es comprar para vender. La relación con los proveedores es continua, tenemos aquí a lo mejor ahora cerca de 2000 productos y eso es continuo y de hecho por ejemplo últimamente hemos estado cogiendo cada vez más productos. Hay productos que sólo tenemos nosotros, para Canarias. Cada vez cogen más cosas. Esta relación también es muy estable.

¿Podría definir un “empleo flexible”?

En todo eso que esta pasando, te diría que un empleado flexible es el que puede hacer varias cosas en la empresa, varias tareas. Aquí por ejemplo todos saben de todo, o casi de todo, vamos. En cualquier momento uno se va de vacaciones, por ejemplo la chica de la oficina se va de vacaciones y cualquiera de las chicas de abajo sube para arriba, y pasa lo mismo abajo, cualquiera sabe más o menos realizar las tareas de los demás. Menos el taller que es un poco más... sabes porque es el taller que ya es una cosa un poco más especializado, pero tenemos dos, falta uno y siempre hay otro. Por ejemplo hay un problema y él se fue de vacaciones y tal y cual entonces lo que hacemos es... lo mandamos para Las Palmas, se va para allá y mañana o pasado ya está por aquí, o sea que tampoco es... que el servicio sigue siempre parecido. Los horarios en general.... a parte el mío de 7 a 7.... No bueno es broma. Los horarios son iguales para todos, menos los vendedores que están en la calle por supuesto, los horarios aquí serian de 8 a 13 y de 15:30 a 19:00. Hay una compañera que hace de 8 a 16 que es la que se queda al mediodía porque lo que es la venta no se cierra y por eso se queda ella hasta las 16:00. La verdad que estamos todos bien y todos con el mismo horario, ni hacemos horas extras ni hacemos nada...hombre un día que hay algo que hacer se hace, vale, pero son cosas puntuales. O sea que son horarios normales y corrientes. Un día que viene un cliente y tienes que estar aquí hasta las 19:15 nos quedamos hasta las 19:15 vamos. Con el tiempo aquí nos da para hacer todo el trabajo. Yo por ejemplo no trabajo en casa, nunca. ¡Pero es porque vivo aquí al lado!

Crisis y desempleo....

Nosotros aquí...regular mira. Nosotros aquí... no nos va mal pero por ejemplo este mes, este mes ha estado... hasta el mes pasado íbamos bien, bueno dentro de lo normal. Pero ya este mes ha sido un parón. Un parón espectacular. Y te digo el problema es que no arranca sabes. Nosotros dependemos mucho del consumo. Y el cliente nuestro se queja de que no hay consumo. No va la gente a comprar claro. El otro día me contaba un amigo que tiene una empresa de comida animal y tal y me decía eso. No hay nada. Bueno tu lo ves aquí por la tarde, aquí por la tarde, esto es un polígono, coches van coches vienen... y no

hay trafico sabes no... no se ve la gente en la calle comprando. Y a él le pasa la mismo dice que no hay nada. Y yo creo que estamos...es que no hay perspectivas de que eso se arregle. Luego uno piensa que sí, que esto se arregla, habrá que confiar en el, ¿no?

Entrevista I5E2

La entrevista tiene lugar en un despacho de la empresa. La empresa ocupa una nave muy grande, y se estructura en tres zonas: un almacén, una tienda y una zona de administración. M es una mujer con una edad entre 35 y 50 años, de nacionalidad española. Lleva 11 años en la empresa y tiene un contrato indefinido.

¿Puede explicarme brevemente cuál es su trabajo?

La contabilidad. Aquí sentada todo el día. Ordenador todo el día. Llevo 11 años aquí...y claro mi idea es quedarme aquí, si Dios quiere. A dónde nos vamos ahora, como está la cosa. Ya me parece bastante estar aquí trabajando... ¿a dónde voy? De momento estoy aquí de 8 a 13 y de 15:30 a 19. Y bien, para quedarme vamos. Como ves el espacio es muy grande. Hay muchas mesas. ¿Ves? Pero estoy aquí sola. De verdad, antes había más gente pero ahora ya solo quedo yo.

Trabajar en el polígono industrial de Los Majuelos (problemas, ventajas etc.)

Para mí es tranquilo. Me parece que bien. Problema ninguno. Hombre un poquito el aparcamiento, como problema digo. Pero tampoco, si vienes temprano...luego si llegas a las 9 o a las 10 de la mañana lógicamente no encuentras aparcamiento. Pero llegando más temprano, habitualmente mi coche esta aparcado en la puerta, ahora mismo esta allí. Yo vengo a trabajar en coche todos los días ¿no? Y allí encuentro casi siempre. Le gente habla de inseguridad. Aquí de momento no ha habido ningún problema, ni en la empresa, ni en los coches.

¿Podría definir una “empresa flexible”?

¿Una empresa flexible? La verdad es que no se... ¿qué es flexible? Vamos a ver para mí una empresa flexible es una empresa que tiene en cuenta un poquito las necesidades de los empleados, sería una empresa flexible, digo yo. Por ejemplo una empresa que intenta respetar las necesidades de los trabajadores, de sus horarios de sus... pero realmente, o sea en la vida real, una empresa no va a ser muy flexible, también hay que mirar el lado del empresario. Si tienen que respetar el horario que todos quieren, imagínate ¿no? Por lo demás no sé como sería la organización de una empresa flexible. No te entiendo bien lo que me quieres decir... o sea flexible.... Podría decirte algo de la tecnología, que hemos avanzado mucho porque si no tenemos tecnología en lo que estamos imagínate...Imagínate sin correo electrónico, yo en mi trabajo utilizo programas para la contabilidad, luego cualquier problema la empresa tiene su informático, que te ayudas las 24 horas, cualquier momento. Cualquier problema que surgiera, lo que sea. El está en Las Palmas pero se conecta directamente a mi ordenador. Esta es tecnología. El está sentado delante de un ordenador desde allá y resuelve mis problemas aquí. Tecnología flexible, claro. También las relaciones con los clientes que tengo yo son de todas las maneras, me mandan fax, me llaman por teléfono, me envían correos electrónicos.

¿Podría definir un “empleado flexible”?

El empleado flexible es el que lo puedes usar para todo, digo yo. Este es un empleado flexible. Lo puedes utilizar para varias cosas. Solamente eso. También que sabe hacer un poco de todo, que es lo que nos pasa aquí. Se va uno de vacaciones y otro se va para el otro lado, uno está enfermo el otro se rueda...y así. Por lo menos nos cubrimos por...Yo por ejemplo me siento capaz de hacer de todo. Ya de abajo, para arriba, no. Pero yo si puedo bajar. Luego te digo que aquí somos todos estables, no hay gente que viene para dos meses y se va. Cuando se ha ido alguien ha entrado alguien nuevo ¿sabes? Pero la gente que se ha ido puede ser que llevaba aquí 10 años...Se le hace un contrato de 6 meses y luego siempre se transforma en indefinido.

Crisis y desempleo....

A nivel de empresa si se nota, han bajado las ventas. Igual que cualquier otra empresa y el que diga que le hayan subido...poco creíble es, vamos a ver. Luego a nivel personal, de mi trabajo...no. Porque sigo trabajando, sigo cobrando un sueldo y la economía se mantiene igual. Y hay que consumir porque si los que tenemos trabajo, tampoco consumimos nada...nos vamos todos pa'l carajo. Donde veo los cambios es en la situación de los compañeros, aquí en el trabajo. Porque a lo mejor alguien se ha quedado en el paro en la familia, y están preocupados, por situaciones familiares. Aquí no porque la empresa los que estamos en la plantilla es estable, no hay variaciones y hay gente que lleva aquí 20 años, pero lo notas en los compañeros en su situación familiar, que el marido ha perdido el trabajo, con niños y cada uno con su situación. Pero personalmente me ha ido bien, hasta ahora., hasta la fecha. Porque te digo, hasta la fecha no me puedo quejar. Y luego la situación de la empresa, del país... ¿cómo se va a arreglar? Es que ya es mucho. En todas las familias hay un desempleado y todo el mundo te dice no hay nada por ahí, pues no hay nada por aquí. Y luego lo poco que hay, donde antes te daban un sueldo normal, ahora si te pagan algo dices tu... bueno con esto no pago ni siquiera la hipoteca, que es lo que me comentan también gente con estudios, gente con carreras. Gente que ha trabajado en la misma empresa a lo mejor durante 10 años o 15 años: las despiden, luego buscan otro trabajo y mientras buscan dicen: ¿y qué hago yo con esto? Donde antes ganabas 1200-1300 euros ahora ganas 800. Es que también se están aprovechando de la situación muchas empresas. Porque hay gente que acepta y gente que dice: pues no sigo en el paro. A veces es mejor quedarse en el paro ¿no?

I6

Entrevista I6E1

J. es un empleado de 50 años, español, tiene una formación universitaria en Geografía e Historia. Añade: "Me he formado también, me he preocupado, en gestión de cuentas, también en ciencias empresariales. Me he preocupado de pagarme numerosos cursos, numerosos profesores también. Y he tenido una experiencia dilatada en otras empresas, he trabajado en muchísimas empresas, me he formado con la experiencia." La entrevista tiene lugar en una oficina de la empresa. Antes de contestar F. quiere informaciones sobre la investigación. Parece sorprendido por el método de la entrevista abierta y comenta que le parece raro en el ciencia no haya números.

¿Puede explicarme brevemente cuál es su trabajo?

Estoy en el departamento contable, fiscal, trabajo sustancialmente con números. Y luego funciones de apoyo. Para temas de instalaciones, prevención del riesgo. El horario es para todos el mismo: de las 7:30 hasta las 15:30.

Llevo años aquí...14 años.

Trabajar en el polígono industrial de Los Majuelos (problemas, ventajas etc.)

El polígono industrial...tengo la suerte de haberlo vivido desde que estaban los comienzos, por una razón, porque también vivo aquí. Que iba a contártelo ahora. Vivo aquí, vivo a escasos 40 metros. De las urbanizaciones aquí arriba, de las primeras que se hicieron. No te puedo concretar fechas exactamente pero si recuerdo que era esto un área abandonada, en principio...cuando con los primeros intentos se intentaron llevar a cabo construcciones: unas con éxito y otras sin éxito. Empezaron con las más cercanas a las vías de comunicación, fundamentalmente el desarrollo del polígono está motivado por la ubicación, la ubicación es fundamental y todo lo más importante...son las zonas de comunicación. Y también claro, también el tamaño es importante: yo considero que el polígono está fundamentado en varios factores. No sólo en uno sino en muchos ¿no? No me he detenido en manera precisa en esta temática pero se puede decir que sí, a rasgos generales sí he visto un poco como...como ha ido creciendo la situación. Como área residencial es un poquito... ¿cómo decir... marginal, en cuanto la situación que se presenta aquí: había una zona previa que era la zona de Las Chumberas, la zona de las Chumberas la cual se hizo como zona residencial para gente con bajos recursos económicos porque son casa de protección oficial, lo cual significa que es un área urbana de bajo coste, no eran áreas urbanas que tenían una valorización. La revalorización se ha producido mucho después. Así lo que vas viendo es que, a la par que crecía el polígono, aquellas áreas que eran fuera de los límites del polígono industrial se aprovechaban para...entonces en estas zonas donde no había...estamos hablando de otro tema pero...o sea aquellas zonas de límite, la avenida El Paso es un límite de zona industrial con zona residencial. Estas zonas que estaban vacías empezaron a ser construidas paulatinamente, en toda la avenida, desde este extremo hacia acá, es decir han empezado a construir desde la parte más lejana y han ido llegando curiosamente hasta la zona de aquí de la entrada de la vía de comunicación, a la par que se fueron desarrollando. Probablemente había mejor acceso antes por la vía que por aquí. Es curioso, podría ser, no lo tomes tampoco como un

dato...Estos edificios, todos lo que es de la... estos de la calle son más recientes que el resto del los que están por detrás, por allá. Entonces estas áreas se van rellenando y se continúa, a ver estamos en crisis, pues no se construye tanto y están paralizados. Pero en primera línea de calle y hacia arriba... se sigue construyendo ¿no? Con edificios... que están prácticamente... controlados por promotoras determinadas ¿no? Es como un contrato de más promotoras, se sabía con tiempo lo que iba a pasar, es que estudié geografía, geografía e historia...

Bueno, esquematizando los problemas del polígono. Los incidentes que ha habido...ahora mismo la seguridad, no son muy destacables, en principio. Si los hay, son esporádicos pero cada vez más, poquito a poco se va notando algo. Lo que no hay es...vamos a decir que yo conozca, medidas de protección o medidas de seguridad propias del polígono, o sea que no hay que yo conozca, no hay una actuación coordinada en el polígono... Posiblemente sí haya algo, y yo estoy aquí encerrado y no me doy cuenta, o me podría informar mejor al respecto. Sí, hay asociación de empresarios y todo esto que la hay. Pero con vista a lo que es un marco de cuidar el polígono y todo eso, hay descuido. Entonces dentro de esa... de este descuido ves que por ejemplo faltan muchas cosas que contribuyen a la seguridad. Por poner un ejemplo, algo básico: la iluminación. Es un tema, quiero decir, importante para el polígono que no esté iluminado por la noche. Luego las medidas de seguridad vial. Ahora se ha incrementado con la señalización en la calle, que antes no existía, y paulatinamente vamos mejorándola, pero no hay por ejemplo infraestructuras de semáforos, hay pocos carteles. Luego no tenemos nada contra los incendios, que es muy importante.

De las ventajas la principal es el lugar estratégico. Está situado entre La Laguna y Santa Cruz, con una vía de acceso rápido...está bien ubicado.

¿La empresa tiene algún tipo de relación con otras empresas del polígono?

Con respecto particularmente a esta empresa, no hemos visto una actuación o una...lo que te comentaba antes. Probablemente, creemos o sabemos que sí que hay empresas que tienen mayor influencia en el área pero con respecto a esta empresa no hemos visto lo que comentaba también, asociación, una determinación para decir, bueno vamos a hacer algo para contar con las empresas, qué necesitan, que no necesitan, es decir no hay una política de asociacionismo dentro de lo que es el marco del polígono. Nunca he visto unas políticas adecuadas para incentivar o para ayudar aquellas empresas que se han ubicado en la zona del polígono. Prácticamente las actuaciones de las instituciones son con los servicios básicos pero es que son para todos igual: tanto para un polígono como para el conjunto de la gente que vive por aquí. Son cosas puntuales, cosas que necesitan de un apoyo mayor de las instituciones que tenemos, hay un cierto, quizás, abandono o...poca actuación política, creo.

¿Podría definir una “empresa flexible”?

¿Mi idea de una empresa flexible? Complicado. Es que son términos...Una empresa flexible. Tendría que ser, para ser flexible, desde luego, primero tener una autocapacidad tanto económica, como de organización y de obligaciones...Pero claro estamos hablando de algo casi...utópico, porque estamos condicionados siempre por las obligaciones, por las circunstancias económicas. Una empresa flexible es aquella que tiene la capacidad de autogobernarse bien, sin el mayor número de condicionamientos externos. Lo más importante es la organización. Una empresa bien organizada siempre tiene mayor posibilidad de llegar a todos los demás campos. Primero la organización, fundamental. Organización, personal especializado, que pueda dominar la tecnología y que pueda ser capaz de desarrollar las relaciones con los proveedores también es fundamental. La organización y el personal especializado...Es que todo va a la par, si te falta uno, probablemente las cosas no funcionan. La tecnología y luego también las relaciones con los proveedores. Todo es importante pero si tienes una organización eficaz...o por lo menos que ayude y que pueda realmente sobreponerte a las partes negativas que siempre las hay. Siempre hay partes que son un talón de Aquiles en las empresas, sea económico, sea de organización, todo lo que sea...Creo que dependiendo del tamaño de las empresas y de su poder económico, unas son más dinámicas y otras son menos dinámicas. Creo que en Canarias la inversión que se dedica a estos aspectos de mejorar la empresa no es muy grande, tanto en investigación, en desarrollo. Realmente estamos en una estructura de servicios y de turismo y para las empresas de desarrollo industrial o de fabricación, incluso de intermediación o de distribución, realmente no tenemos esta educación de desarrollo, nos falta un poco innovar, nos falta... pero todo está realmente condicionado por la capacidad económica, como dije antes y por el tamaño de la empresa. Su política interna. Son diferentes.

Tenemos un hándicap también, estamos rodeados, que es muy curioso este tema, por las grandes superficies. Nos rodean, no dentro al polígono pero sí curiosamente en los contornos del polígono. Tenemos una misma competencia...fuerte. Y curiosamente hay mejores condiciones, muchas veces, en

desarrollo de infraestructura y demás en estas áreas de desarrollo. Aunque ellos se comprometan muchísimo a veces, por ejemplo a generar las vías de comunicaciones, por ejemplo Alcampo, toda esta gente. Quiero decir que el poder económico es el que está actuando en este sentido, por eso te digo que la potencia económica de la empresa es muy importante.

¿Podría definir un “empleo flexible”?

¿Empleado flexible? En el caso mío tengo la suerte, en un caso personal, puedo hablar por mí, de desarrollar dentro de mi ámbito, distintas opciones en la empresa. Hay unos objetivos y unas pautas que hay que cumplir, pero dentro de ellas tengo la capacidad muchas veces de aportar cosas a la empresa, la empresa valora, si son positivas se asumen. Eso también para las demás personas. Yo por ejemplo, por ponerte un ejemplo: hay un tablón y he puesto, al principio sobre todo cuando me incorporé, la posibilidad para hacer cursos, para hacer mejoras, con la autorización de la empresa. Pero realmente a mí me gustaban, yo lo hacía, pero hay otras personas a las cuales no, que son más estáticas en este sentido. En el caso mío personal, la posibilidad de hacer varias facetas en la empresa... vamos a explicarnos mejor. Dentro de mi área, es muy curioso eso ¿no? Tenemos bien definidos cada uno nuestras...sí, tienes flexibilidad pero siempre y cuando respetes, respetando el entorno, sin que haya una interferencia en la labor de los otros. Si es así, vamos a considerar que sí es flexibilidad. La empresa capta quién está capacitado o quién va asumiendo ello; si las personas no lo asumen la empresa pues... sus labores y realmente yo veo, al menos, pienso y personalmente he tenido la experiencia de que la empresa, conforme tu vas asumiendo o vas aportando nuevas posibilidades, te da pie para que las haga. Es decir que creo que es un concepto, el de trabajador flexible, de capacidad de... de... como diríamos de iniciativa, de aportar cosas positivas, siempre claro, bajo la supervisión de la empresa ¿no? Creo que soy un trabajador muy afortunado en este sentido, pero pienso también que habría más personas que podrían serlo. Hay que aprovechar las oportunidades, en todo momento.

¿Cuál es el papel de las relaciones informales en la empresa?

Por ejemplo en las horas extraordinarias. Sí se hacen pero dentro de lo que estábamos hablando antes: la flexibilidad... no es una cosa que tengamos en cuenta sino... Esta flexibilidad ha permitido una relación buena... vamos a decir que las horas extraordinarias... las adecuadas, las que están pactadas... vamos a ver si me explico, si tienes que estar media hora más, media hora menos... pero no se está mirando, nunca estamos peleando ni se está mirando, se agradece el trabajo pero... hay una cordialidad, pero siempre dentro de los límites del horario legal. No ha habido nunca problemas ni...

Crisis y desempleo....

Crisis enorme... Afecta en todos los sentidos, en todos los momentos de la vida, afecta en todo. Desde el punto de vista más importante, el de las personas. Sobre todo de las personas que te rodean, como las otras, y de éstas indirectamente. En todas las familias hay miembros que están afectados... También la situación desde un punto de vista económico, por ejemplo, sea más difícil. Es más difícil afrontar muchas circunstancias: las compras, la adquisición, el poder adquisitivo... y luego somos mayoristas, te estoy hablando desde un punto de vista económico. Al ser mayorista ves como la lucha se hace más difícil porque... cierran los comercios pequeños, hay mucha gente en el paro, hay dificultades, hay encarecimiento general. Es curioso, encarecimiento general. Dependemos mucho, al ser una isla, del exterior. Al haber crisis las empresas tienen muchas dificultades. ¿Por ponerte un ejemplo muy puntual? Hoy, el día de hoy, se ha intentado hacer una compra y no se ha podido realizar porque la crisis que afecta a este proveedor general... Pues varias razones económicas no le permiten suministrarlos a nosotros mercancía. Estamos hablando no de vender sino de comprar. Por ponerte un ejemplo, por ver que es significativo lo que está pasando. Que ya no solo la demanda sino la oferta se ve afectada por la crisis, en todo sentido. Bueno, estamos globalizando mucho, pero a nivel personal, a nivel económico en todos los sentidos, en la empresa... podría expandirme más...

I7

Entrevista I7E1

M. es una empleada de 35 años, española. Tiene un contrato indefinido y lleva 6 años en la empresa. Tiene una formación superior y se ocupa principalmente de administración. La entrevista tiene lugar en una oficina de la empresa.

¿Puede explicarme brevemente cual es su trabajo?

Soy empleada y me dedico principalmente a la administración. La empresa trabaja de ocho a cuatro y cuarto y los viernes de ocho a tres, yo tengo jornada reducida de nueve a tres. Soy técnico especialista administrativo, llevo aquí 6 años y me gustaría quedarme, claro. Esta empresa hace serigrafía, textil, rotulación de tiendas, rotulación de coches, tarjetas de visita, todo lo que es el reclamo publicitario. Después borda, vende textil, ropa laboral... de todo. Estamos a la disposición del cliente que nos diga lo que necesita y nosotros intentamos buscarlo dentro de lo que es artes graficas... Te vendemos la ropa y te la grabamos o simplemente te la grabamos y vendemos, los equipajes de futbol... Aquí trabajan unas 8 personas más los dos dueños.

Trabajar en el polígono industrial de Los Majuelos (problemas, ventajas etc.)

La ventaja es el acceso que tiene, que llegas rápido y sales rápido de él. Y tiene de todo, tiene naves de todo tipo, o sea que te puedes mover tranquilamente. ¿Desventajas? Poca seguridad. Hay muchos robos últimamente. No ha habido ninguna medida para solucionarlo. Sabemos que hay algunos policías secretas en la general... pero en estos callejones, si dejas un coche mínimamente abierto, a los dos minutos te acaban robando. Y vemos a gente, sospechosa. El acceso porque uno lo que busca es un sitio cerca para poderte ir a trabajar, sin estar dando mil vueltas, es buena zona para aparcar, el acceso es muy bueno, pero la seguridad es pésima. Para desayunar el problema que hay es que sólo hay en la avenida, por ejemplo aquí, las empresas que estamos aquí en estas calles no tenemos un sitio cerca, tenemos que ir a la avenida... Eso sí que es verdad que está todo centrado en la avenida, el resto está un poco olvidado. Menos el otro bar que está aquí en la trasera, el resto nada. El centro es la avenida, lo demás está como separado, muévete a la avenida si quieres algo.

¿La empresa tiene algún tipo de relación con otras empresas del polígono?

Sí, a ver, si necesitamos algo de...por ejemplo con... si necesitamos algunas herramientas por supuesto. Somos empresas todas juntas y si necesitas algo te mueves con las empresas que están en el polígono, antes de irte fuera. Esta es la relación. No es que se haya organizado algo...bueno sí, perdona, los chicos jugaban el futbol, o sea así entre todas las empresas más o menos un par de ellas se hacía un grupo de futbol, lo que pasa es que dejaron de jugar.

¿Podría definir una “empresa flexible”?

Como la nuestra... Si necesitas algo, si tienes algún problema, tienes acceso directo con los dueños. No hay ningún problema. Puedes llegar a un acuerdo con ellos y están a tu disposición. Con límites de empresarios, por supuesto pero están a tu disposición. No son empresarios que tú ves una vez al mes. Están aquí, trabajan con nosotros, trabajan en los talleres con nosotros y atienden a los clientes con nosotros. Es como un empleado más es nuestro jefe. Hay una relación informal, como compañeros de trabajo pero siempre diferenciando que son los dueños...por eso si necesitas algo tienes un trato...más cercano.

¿De las dimensiones que definen la flexibilidad empresarial cuál le parece la más importante?

La gestión del personal y la relación con los proveedores. Los proveedores porque si no tienes ese trato con el proveedor que es el que... para que tú puedas vender, no tienes nada, el trato con ellos es primordial. Los proveedores aquí son estables. No solemos cambiar, a no ser que nos surja cualquier problema. Pero solemos conservar bastante si la relación va bien...no cambiamos. Luego la gestión del personal, porque si no es una piña el personal, no va a sacar adelante ninguna empresa. Tiene que haber una colaboración de todos. Por ejemplo de la otra empresa a la que estoy trabajando ahora...muchísima. Hay un abismo entre una y otra. Esta es una empresa más bien familiar, y no se parece mucho a las grandes empresas...Y el trato es mucho mejor en empresas como estas que en las grandes, por lo menos por lo que he visto yo...

¿Podría definir un “empleo flexible”?

El empleo flexible por lo que nosotros hemos podido ver aquí es por ejemplo un... yo soy administrativa pero si tengo que entrar dentro a doblar camisetas porque mis compañeros están con mucho trabajo, pues sí entro...Así que si necesitan un día que me quede media hora más para atender a

unos clientes... estás ahí. Y si quieres algo tienes que darle algo a cambio. Y ser conciente de la crisis que estamos pasando...

¿De las dimensiones que definen la flexibilidad del trabajador cuál le parece la más importante?

La que yo veo, en verdad es la primera, que es la que ya te comenté (la capacidad de desarrollar varias tareas en la empresa). Que el empleado hace varias cosas, estoy de acuerdo... Porque sí, te tienes que adaptar a la empresa pero trabajar según sus necesidades no lo veo yo muy claro... es un tu me das y yo te doy... Y que estés a gusto, si no estás a gusto no vas a hacer nada, te limitas a tus horas... Y si estás trabajando es porque estás comprometido con la empresa, si no, no vas a durar. Si no te comprometes con tu empresa, por supuesto que no vas a durar. Yo creo que soy bastante flexible, aunque me quedan muchas cosas para aprender.

Crisis y desempleo....

Nosotros ahora, gracias a Dios, vamos mejor. Nos afecto muchísimo, al principio, la crisis. Y creo que ha tenido sus cosas buenas y sus cosas malas. La buena: que tomen conciencia que cuando hay dinero, es para ahorrar, no se puede derrochar. Tenemos conciencia de las faltas que hay... que te das cuenta que hay gente que no tiene ni para comer, y valoras más tu puesto de trabajo. Y cosas malas: que los empresarios se aprovechan del trabajador, del que está en la calle, del que no tiene trabajo, del que saben que por dos "pesetas", como se suele decir, van a trabajar porque están pasando hambre. Y el empresario se suele aprovechar mucho de eso... te echan en cara que tienes que valorar tu puesto de trabajo. No hay un punto medio, o se aprovechan o no se aprovechan. ¿Yo lo he valorado? Sí, pero a cambio tengo muy claro que con la edad que tengo... si me quedo en el paro... no voy a conseguir trabajo, porque está muy fea la cosa. Me siento afortunada, por el puesto de trabajo que tengo y porque estoy fija y porque me siento a gusto en mi puesto de trabajo, pero sí da mucho miedo. Aunque uno este fijo, da mucho miedo. Porque está la cosa muy fea y uno puede caer de un día para otro y no ves solución eficaz. Vas a quedar en el paro y la gente joven tampoco tiene una salida... pero los que ya tenemos trabajo, está mucho más complicado... entonces cuidas más tu puesto de trabajo.

I8

Entrevista I8E1

M. es una empleada con una edad entre 26 y 35 años, lleva 4 años en la empresa y tiene un contrato indefinido.

¿Puede explicarme brevemente cuál es su trabajo (años en la empresa, horario... etc.)?

En la empresa trabajo como administrativa, siempre en la gestión de informes y de presupuestos siempre delante del ordenador... A veces atiendo al público cuando piden alguna cosa. Llevo casi cinco años aquí, en principio me gustaría quedarme, a no ser que encuentre algún trabajo mejor, que entonces cambiaría. Nosotros hacemos aquí, un horario típico, trabajamos sobre todo por la mañana y no hacemos turnos, por lo menos dentro de la oficina, no hacemos turnos sino trabajamos con el mismo horario. Trabajo de 8 a 15 y luego hago una tarde. En la oficina hay 6 compañeros más.

Trabajar en el polígono industrial de Los Majuelos (problemas, ventajas etc.)

Hombre, ventajas es que más o menos está bien comunicado. El que viene de fuera puede acceder fácilmente. Pero la desventaja es que no se encuentra dónde aparcar y después que no hay nada alrededor o sea que, vas a salir a tomarte un café y... tienes que recorrer un montón... tienes que coger el coche prácticamente para encontrar un sitio para ir a desayunar. Y luego no tiene servicios así... cercanos, siempre tienes que coger el coche para cualquier cosa. Generalmente voy a desayunar con los compañeros de trabajo...

¿Podría definir una "empresa flexible"?

Hombre, una empresa flexible visto desde el punto de vista de un trabajador para mí sería una empresa que sea flexible en cuanto a los horarios de trabajo. Es decir que si un día me hace falta coger unas cuantas horas pueda cogerlas a cambio de trabajar en otro momento. Y al revés, si yo tengo la posibilidad de trabajar, de coger tiempo de mi jornada para mis cosas, si ellos necesitan tiempo para la... pues me lo pueden pedir. Esta empresa no es flexible. No, para nada. Es muy rígida en los horarios. Y lo mismo

podría ser en las vacaciones y en todas estas cosas que podríamos adecuar al aspecto personal de cada uno de las vacaciones que se quiereoger. Esto aquí no es posible, las vacaciones son dictadas.

¿Podría comentarme cada una de estas dimensiones de la flexibilidad: organización interna, tecnología, gestión del personal, relación con los proveedores?

Vamos a ver, no entiendo la pregunta... la organización interna flexible yo creo que sería esto que te he comentado, con respecto a...los horarios, bueno esto me parecería una organización interna flexible. También en la gestión del personal. Otra organización interna flexible...no sé, no la entiendo. Para como trabajamos nosotros cada uno tiene una tarea asignada, pero se trabaja en equipo, o sea que cada uno...todo los procedimientos que empiece uno después los siguen los otros, se habla dentro del personal de cómo se está llevando cada uno de los procesos, o sea que en cuanto a disposición de las tareas no es nada flexible porque cada uno tiene sus tareas, y hay una organización en que todos participan, de todas las cosas que se hacen. La tecnología: generalmente si tenemos red, tenemos Internet, tenemos lo que tiene un ordenador, pero no se pone tecnología nueva, o sea es la tecnología base que tendrán todas las empresas, pero no se innova en este sentido. La tecnología se usa muchísimo, para todo se usa el ordenador, pero sin innovaciones, sin que se compren aparatos sofisticados, ni nada. Por lo menos en la gestión administrativa no.

¿La moda de la flexibilidad está cambiando de alguna manera tu trabajo?

Yo creo que en general se busca más flexibilidad pero no entendida en los términos que yo pueda entender como flexibilidad buena, sino como flexibilidad mala. La flexibilidad sobre todo en poder echar a la gente cuando quieran, contratar a gente nueva y tener una variabilidad dentro del personal de la empresa. No una flexibilidad dentro del mismo personal que está en la empresa sino de tener la flexibilidad de hacer lo que ellos quieran con el personal. Yo creo que la tendencia es esa...No creo que sea una tendencia hacia la flexibilidad para bien, sino para mal.

¿Podría definir un “empleado flexible”?

Un empleado flexible es uno que responda a lo que le pida la empresa, a todo tipo de necesidades que tenga la empresa el trabajador pueda responder. Trabaja según las necesidades que tenga la empresa, sí. Lo que hay es que el empleado flexible no tiene una relación estable con la empresa, eso es lo que hay. Y lo que debería ser es que el empleado flexible trabaje según las necesidades de la empresa. También es importante desarrollar tareas distintas en la empresa. Yo, si me dejaran sería una empleada flexible, en el sentido bueno y... vamos a ver, yo creo que soy capaz de responder a las necesidades que tiene la empresa, soy capaz de adecuarme a lo que me pidan, desarrollar tareas muy distintas...o sea que yo creo que podría ser una empleada flexible.

Las últimas reformas laborales tienen el objetivo de introducir más flexibilidad... ¿hacia dónde vamos?

Las reformas lo que van a conseguir es más desempleo y más trabajadores precarios. Porque vamos, por lo que se ve es lo que van... encaminadas. Las reformas están orientadas al trabajo precario y al desempleo.

Crisis y desempleo....

La verdad es que sí, que hay un montón de gente...en paro. No directamente porque en mi familia no hay nadie... no hay nadie en paro, pero sí en cuanto a amigos, sí tengo amigos que están en paro y además, desde hace bastante tiempo. Y ¿cómo me afecta eso? Considerarme afortunada de tener trabajo, pero es que no puede ser lo único. Porque considerarse afortunada con lo que tienes y quedarte allí... eso no me parece una buena idea, siempre uno tiene que intentar mejorar sus condiciones sean cual sean. ¿La flexibilidad puede ser una solución al desempleo? A corto plazo sí, es posible que...las nuevas reformas que hagan de contratos temporales, precarios, solucionen el desempleo a corto plazo. Pero el problema es que esto a largo plazo puede generar más trabajo precario y unas malas condiciones de vida de la gente y laborales, habrá que apostar por algo también a largo plazo...

M. es una mujer de 41 años, lleva más de 10 años en la empresa y trabaja principalmente en un despacho. Tiene un contrato indefinido. La empresa tiene a día de hoy 8 empleados. La entrevista tiene lugar en un local de la empresa.

¿Puede explicarme brevemente de qué se ocupa la empresa y cuál es su trabajo?

La empresa se dedica al sector servicios y el servicio que ofrecemos es de impresión. Impresión gráfica. El trabajo que hacemos es imprimir, lo que sea, y la materia prima nuestra es el papel, papel... y lo que elaboramos imagínate todo lo que soporta el papel lo hacemos nosotros. Eso de tarjetas, revistas, libros, adhesivos, carteles, de todo, todo lo que soporta el papel. Ahora mismo somos 8 personas. Hace un año éramos 18-20. Pero como... con el tema de la crisis pues... lo que antes hacían 4 personas... lo hace una persona, por ejemplo esta oficina. Y si hay que bajar al taller también se baja. El dueño mismo está en el taller, en la oficina, pero siempre ha estado así... la verdad que siempre ha estado... presente, las 8 horas de trabajo e incluso más. Que es importante también porque...

¿Hablamos ahora del Polígono, en general: ventajas y problemas...?

La verdad es que es bastante cómodo. Sobre todo a la hora de llegar e encontrar aparcamiento, justo en tu puesto de trabajo, para cargas y descargas, el acceso para los container de papel. El acceso la verdad que es bastante cómodo. La iluminación... Ante no teníamos contenedores de basura y ahora nos pusieron uno delante... La iluminación, la seguridad, la verdad es que nunca hemos tenido problemas de robos, de momento. La verdad que... bien. Problemas pocos, la verdad es que es un polígono bastante tranquilo. Tenemos servicio de bares, de todo, para desayunar, para almorzar, después tenemos... lo que es... las herramientas que nos hacen falta a nosotros, también las tenemos cerca, otros proveedores...

¿Hay algún tipo de colaboración con otras empresas del polígono?

Tenemos proveedores cerca. Tenemos un proveedor que nos vende las cintas, podemos hasta ir caminando, cintas, papel... Sí hay relación. Compramos herramientas, incluso no sólo para la imprenta sino también para nuestras casas. También pues... a trabajar en el mismo polígono... tenemos clientes, incluso si nos piden otros servicios intentamos darles información de las empresas que están en el polígono. Lo enviamos directamente a otras empresas. Pero que yo recuerde no ha habido otra colaboración... no sé si hay alguna asociación de empresarios, la verdad es que no lo sé o no llega la información.

¿Podría hablarme un poco más de los servicios externos que se han contratado?

Tenemos limpieza. Después tenemos otras empresas que nos revisan las maquinas de impresión. Tenemos otras empresas que nos revisa los compresores que son importantes, las alarmas... otra empresa que nos suministra el café, que también es importante... jajajaja!! Antes teníamos una de agua, pero ahora... Hay varias empresas, más bien el servicio técnico el que nos aporta

¿Podría definir una “empresa flexible”?

Una empresa flexible... A día de hoy para mí una empresa flexible es... que aporte sobre todo al cliente. Que una persona física o una empresa que entre a nuestra empresa y le podemos ofrecer un servicio, de principio a fin correcto. Sobre todo el primer contacto, que es el trato humano, solucionarles sus problemas, que es lo que les podemos ofrecer en nuestro aspecto por ejemplo que es el tema de impresión... pues que el trabajo final sea de su agrado y que vuelva a trabajar con nosotros que es lo más importante. Pero yo creo que lo primero es escucharlos: el trato directo con el cliente. Yo creo que esto falta últimamente. El trato, yo creo que el trato directo. Yo creo que esta es una empresa flexible porque la verdad es que desde que nos llama un cliente, sobre todo la imprenta es un trabajo muy rápido. Ellos pueden estar seis meses diseñando una revista pero a la hora de llegar a la imprenta la quieren en una semana. Entonces el cliente lo que quiere es que tu lo hagas lo más rápido posible, y que salga bien. Yo creo que sí que esto es lo que se intenta. Intentamos... hombre... lo más que podemos... porque ahora al ser poco personal... te digo... estoy hablando contigo y contestando al teléfono y atendiendo aquí... nos dividimos un poco. El tema de abarcarlo todo pues no... Pero lo intentamos con lo que se hace, contestarle al cliente y darle una respuesta... y por supuesto que sea rápido que es lo que le interesa a ellos... y el trabajo que salga bien y rápido.

¿De las dimensiones que definen la flexibilidad empresarial cuál le parece la más importante?

Vale. Yo creo que lo principal para mí, no sólo en las empresas sino en el día a día es lo de la organización interna. Porque si nosotros estamos organizados bien... lo que le vas a transmitir al proveedor, al cliente, a cualquier persona que entre en nuestra empresa, va a ser eficaz porque me parece

a mi que si entra el cliente y no estamos organizados y yo no sé lo que tengo que hacer, quién es la persona que imprime, quién es la persona que... hay una serie de... nosotros por ejemplo cuando entra el cliente lo primero que sacamos es: un presupuesto. Cuando el acepta las condiciones, se saca una orden de trabajo. Esta orden de trabajo es la que camina por todo el taller. Baja a pre-impresión que es donde se hace el montaje del diseño, se sacan las planchas, pasa al maquinista, el maquinista ya sabe lo que tiene que imprimir, como tiene que ir impreso. Y después pasa al manipulador, que el manipulador es el que, por ejemplo te digo una revista, hacer una revista, plastificar la portada, este es el manipulador. Cuando termina el manipulado la orden vuelve a su origen... Y ahí, por ejemplo una orden de trabajo que sería esto, pues me dicen: la revista está terminada y son 1000 revistas que van distribuidas en 10 cajas, 100 revistas en cada caja. Sube a su lugar de origen que es aquí en la oficina, y nosotros nos encargamos de hacer... las facturas. Se entrega al cliente y después ya la espera es... a la facturación que... y recibir el ingreso del trabajo. Y si eso no está organizado... no camina. Estamos todos informados. Y en eso la tecnología juega un papel importante porque... si no tenemos las maquinas necesarias... como por ejemplo en administración el ordenador, la base de datos, impresoras... ellos abajo los equipos correspondientes para sacar las planchas... los maquinistas son... ¡¡maquinas!! Y el manipulador... o sea que yo creo que es muy importante. Y que cada trabajador conozca su maquina. Sobre el personal... somos muy muy... un equipo. Hombre últimamente, con el tema de la crisis pues... pero siempre hemos sido un grupo que nos gusta el trabajo. Y la verdad es que siempre intentamos colaborar todos y hablar las cosas, la verdad es que somos... no tenemos ni jefe de personal ni nada, nada de nada. Aquí es el jefe y entre todos pues un poquito... que es que hay que hacer esto pues, hoy salimos a las tres o nos quedamos esta tarde un ratito ¿sabes? Un poco familiar. El trato.

¿Podría definir un “empleado flexible”?

La verdad es que... Un empleado flexible es por ejemplo, que yo trabajo de 8 a 16 pero de 8 a 16 no quiere decir que a las 16 en punto me levanto de mi silla. Hombre, a las 16 en punto si tengo todo terminado, pues me levanto y me voy. Pero si a las 16 viene un cliente y me dice por favor me tomas notas para un presupuesto, no le voy a decir: no. Le tomo nota o si mira un cliente que viene a recoger una mercancía, que si viene a las 16:30 y te quedas... Hay que entregar un trabajo y tenemos que terminarlo, terminamos a las seis o las siete de la tarde. Un poquito de flexibilidad porque después también si necesitas un día... ir al medico, sabes que no te lo niegan... te compensa. No es una empresa que cumple estricto el horario. Estamos aquí a la hora de entrada. Pero que a la hora de salida oye... Por ejemplo la media hora de comida, es que yo a veces ni me acuerdo... que estas un poquito... después a lo mejor, ahora cuando termine contigo me voy y me tomo un café estos 5 minutos sabes... nadie me dice tienes media hora estricta... Yo creo que esto funciona mejor así... que con un horario... no sé me da esta impresión

¿De las dimensiones que definen la flexibilidad del trabajador cuál le parece la más importante?

Para mí lo del empleado flexible, de multifuncional, es la más importante. Es que es lo que te estoy diciendo, que tiene sus ventajas, aprendes. Porque por ejemplo yo aunque este aquí sólo con el tema de la administración, si se trata de ir al taller y hacer una revista yo sé que hacer, sabes que todos un poco sabemos de todo. Porque hay momentos críticos que decimos, se cierra la oficina y hay que ir al manipulado, entonces que tu sepas como se alza un libro... todo tenemos nuestra especialidad pero al final todos hacemos un poquito, porque a veces lo que corre prisa es el manipulado. No es que la gente del taller venga aquí a solucionar, sino lo que corre prisa es el manipulador. Esto puede esperar, se puede archivar, pero el trabajo, como es lo que te digo, que el cliente lo quiere rápido, es esto. Ahora mismo sí hay trabajadores flexibles. La verdad es que siempre los ha habido, hombre siempre hay algún trabajador que es más... estricto con... que trabaja hasta las cuatro y es hasta las cuatro. Algo puntual pero en general... la verdad es que lo somos. Y no nos podemos quejar... ¡que entre trabajo! En mi caso concreto estuve trabajando 11 años, después estuve dos años parada, y ahora me incorporé otra vez. De momento me quedo... si no cierra la empresa... Por ejemplo las horas extraordinarias... a lo mejor en esta semana hago tres o 4 horas, pero son cosas puntuales. Pero sí que las hacemos. Hubo una época que como hago los presupuestos y por ejemplo hay una parte del trabajo que la hacemos mi jefe y yo, es más específico, entonces hay una época que a lo mejor... tengo muchos presupuestos y me conecto de mi casa, por Internet al sistema de gestión y hago el presupuesto...

Crisis y desempleo....

Hombre la crisis ha transformado. Ha transformado lo que te comento... que antes, no sé 20 personas que estábamos cada uno más... como te digo... tranquilos porque por ejemplo: yo me encargo de los presupuestos, había una persona que se encargaba del papel, había otra persona que se encargaba de la contabilidad... ahora todo te afecta a ti, estás más “activa”, que antes también estabas activa pero ahora

tienes más cosas y las tienes que hacer porque si no...te quitan a ti y ponen a otra persona...que haga lo mismo y por menos dinero... Yo creo que no es nuestro caso, la verdad que esta empresa no...no es este caso, pero yo lo que veo así a nivel de otros compañeros o amigos es que o lo coges o... es lo que hay, yo creo que ha bajado el salario, el horario es más, y no tienes la opción de decir nada, porque claro tienes una familia, tienes tu casa...Entonces la gente que sigue trabajando está un poquito más... no insegura sino que estás como... que haces lo que te manden... o sea dispuesta para hacer el doble, y si te lo mandan lo tienes que hacer.

Entrevista ASECU

La entrevista tiene lugar en el Centro de Innovación y Cooperación Empresarial. M es mujer de 26 a 35 años y es la gerente de la asociación.

¿Nos podría hablar de cómo nace ASECU y de sus actividades?

ASECU se creó desde el año 2001, en principio se ha creado en la zona de La Cuesta, sobre todo por unas obras que hubieron afectado a los empresarios de la Cuesta, pues se creó un grupo de unión...lo que se pretendía era representar unos intereses comunes del pequeño comercio, sobre todo ante la administración pública, reclamar todos los derechos del pequeño comercio. Actualmente la asociación acoge la zona de La Cuesta, de Los Majuelos y Finca España: un poco se ha expandido ante la demanda de los empresarios. Todos solicitan lo mismo: representatividad. Y más que nada la unión hace la fuerza este es el lema de ASECU ¿vale? Conseguir campañas promocionales ofertas que te hacen, cursos de formación, todo en conjunto, bajo una misma marca. Lo que se ha intentado crear es una marca en la zona que es la Zona Comercial Abierta. Actualmente los servicios que nosotros ofrecemos a los empresarios, a todos los miembros de ASECU son desde cursos de formación, se les hace también publicidad a través de prensa, mailing, cuñas de radio, vallas publicitarias también. Casi siempre bajo el concepto de zona comercial, ¿vale? No son todas empresas comerciales. La asociación está dividida en la Zona Comercial Abierta y lo que es ASECU. ASECU son empresas de servicios. Es lo mismo, lo único con una definición diferente, ¿vale? Mira, fijate en los logos, este es el logo de las empresas de servicios y aquel que está allí en la puerta, es el Zona Comercial Abierta que es de las empresas que están a pie de calle, realmente. Las que nos llevamos un producto, yo las defino así, aquellas que te llevas más que un servicio, un producto. Tenemos convenios de colaboración con bancos, cajas, ONG, grandes empresas también, siempre que les ofrezcan algún tipo de beneficio a los empresarios ¿vale? Cursos de formación que están muy bien porque son más o menos los que se demandan hoy en día. De atención al cliente, técnicas de comunicación, protocolo, inglés de gestión comercial, todos los puedes encontrar también en nuestra página web, los cursos de formación. Ahora estamos haciendo un curso que creemos que es importante para el sector empresarial de la zona ya se apuesta por la innovación, continuamente, ya que día a día hoy, sin no estamos metidos en temas de Internet, redes sociales y demás casi que... no somos empresa por así decirlo. Tenemos un curso que le estamos ofertando a los asociados que es para crear su propia web, mail, correo electrónico, tuenti, Factbook. Twitter, a través de una herramienta que ofrece el formador. Gratuitamente ¿vale? Sin ningún coste Cualquier empresa que está haciendo el curso puede salir de ahí, el último día saldrá con su página creada, sin haber invertido nada. Y lo mejor de todo es que a través de un blog, facilitamos al que no tiene acceso a publicar en Facebook, Tuenti, Twitter y demás ni página web sino tu publicas en el blog y ya está, automáticamente se actualiza con las herramientas, facilitando el día a día también. Nos comunicamos con las asociadas mayoritariamente a través de mailing, también hay dinamizadores en el calle que comunican con los asociados y las empresas que aún no tienen ni correo electrónico, ni fax...hay empresas que no tienen ni teléfono móvil... porque nosotros damos la opción incluso de que informamos de que lo estamos haciendo, cursos de formación y demás por SMS a móvil, porque es una forma de llegar rápido ¿no?, al empresario y que pueda beneficiarse. Y más o menos tramitamos subvenciones también, asesoramos y tramitamos subvenciones dependiendo del epígrafe de la empresa, está muy bien. Todo lo que beneficia el empresario, siempre van a estar informados ¿vale? La asociación se ha creado más que nada dando este tipo de servicio porque las empresas se quejan de que no reciben asesoramiento de las asesorías, de las modificaciones fiscales, de las ventajas fiscales que tienen, por contrataciones, incentivos por nuevas contrataciones laborales, Seguridad Social etc. Y un poco esto es nuestra misión, de la asociación, el asesoramiento. Hacemos campañas también promocionales, tenemos una amplia gama de campañas: campaña de navidad, día del enamorado, día del padre, día de la madre, rebajas, día de Canarias. Con estas campañas lo que se intenta es gratificar la compra del cliente, a través de boletos, sorteos en común, viajes...hacemos un poco de todo, dinamización ¿vale? Actualmente

tenemos 490 empresas asociadas. Mayoritariamente son las empresas de La Cuesta porque empezó ahí y nos estamos expandiendo poco a poco.

Sobre el polígono de los Majuelos...

La principal queja que teníamos aquí era el aparcamiento...en la Avenida el Paso y desde la Asociación se hizo una reunión con los empresarios de la zona un poco se planteó cuál era el problema que ya lo sabíamos, que alternativas tenían y llegamos al acuerdo con el Ayuntamiento de crear la zona de apeaderos que hay actualmente. Los apeaderos rotativos, esto se hizo a través de la asociación, un poco ha sido bien acogido tanto por el cliente como por el empresario. Está funcionando muy bien en horario comercial. Esto es uno de los grandes problemas que nos hemos encontrado... Inseguridad, también por la noche, falta de iluminación, poca presencia policial, que la policía local viene a multar cuando están mal aparcados. Otra desventaja es el transporte, debería aumentar más el transporte público hacia esta zona. El transporte público no facilita mucho la comunicación con la zona metropolitana. ¿Y ventajas? Pues ventajas dependiendo del... también hay que darse cuenta que hay zonas que sí que tienen aparcamiento, otras no los tienen. Ventaja, ventaja es que es un punto céntrico, está intermedio entre Santa Cruz y La Laguna. Empresarialmente es muy bueno tenerlo... no sé, orientado más al sector empresarial. Es que esta zona aquí es más empresarial que... totalmente.

¿Puedes hablarnos de la colaboración entre empresas?

Es que es muy difícil, nosotros lo definimos como estrechamiento de lazos entre asociados y un poco... claro es que se pueden favorecer todos... Desde la asociación se potencia pero realmente no se lleva muy bien a cabo por las empresas. No está muy bien visto por las empresas. El porqué tengo que ofrecer un descuento. Porque también se lo podría ofrecer a cualquier cliente, pero claro ahí entra una sinergia de cooperación entre empresas. Realmente si se nota el apoyo a la hora de hacer actividades de dinamización, si se vuelcan mucho las empresas a colaborar. Pero son actividades en las que ellos vayan a tener beneficios. Siempre están buscando un beneficio propio. Es que además las empresas son muy diferentes, es multisectorial. Hombre, nosotros aquí en este centro...este es un centro de cooperación e innovación empresarial. Entonces aquí está tanto la asociación de empresarios que somos nosotros que estamos actualmente con un proyecto que es para eso. Hay también cluster de innovación, cluster de transporte y de nuevas tecnologías... Entonces este centro más que nada es un centro potencial para crear proyectos y de aquí expandirlos al municipio ¿vale? Actualmente no está funcionando como tal porque es un proyecto que se acaba de hacer, lo de modificar todo el centro... Contamos con aulas de formación para los empresarios, aulas de teoría, aulas de informática, sala de videoconferencias, hay un salón de actos para que las empresas hagan sus presentaciones, con un aforo de 130 personas, está dotado de WiFi... Vamos la estructura está...y además tienen las herramientas lo que pasa es que no las utilizan...Es el desconocimiento, como digo yo...Yo voy a hablar por las empresas y digo: Señores es que aquí tenemos un salón de actos donde usted puede presentar su empresa...y es gratuito...totalmente gratuito, es un servicio gratuito...Actualmente aquí estamos nosotros que somos quienes gestionamos el centro acabamos de terminar la obra, pero se incorporarán de aquí a finales de año el resto de cluster, de innovación, que ya existen en el municipio pero que no están ubicados aquí...pues tienen acceso a la videoconferencia los empresarios de la zona... es que no lo saben, nosotros tenemos un díptico de información. Enviamos información a la zona. Se visitan las empresas. Lo que pasa es que la asociación tiene un pequeño coste, una cuota simbólica, son 10 euros al mes. Desde que les hablas de coste piensan que le vas a cobrar por todo...pero realmente tienen aquí unos beneficios...el poder hacer cursos de formación sin costes adicionales, beneficiarte de campañas sin costes adicionales. Es un poco esta cuota simbólica, simplemente para que un personal gestione y pueda llevar a cabo todos estos proyectos ¿no? Es que son 10 euros y tienen un asesoramiento, promoción web, publicidad...

¿Han organizado algún evento específico para el polígono de Los Majuelos?

Si. Hombre aquí en Los Majuelos ha sido la primera vez que se hizo...en marzo...se llamaba “en el día del padre vente a Los Majuelos de calle”. Un poco lo que eso pretendía era hacer llegar al comercio al cliente, el comercio que no está en primera línea, que está más oculto en las calles y demás...que realmente se posicionaran ahí y dijeran: hacemos actividades de dinamización, estoy aquí, concómete, conoce a mis productos... Y nada era una manera de captar nuevos clientes, más que nada. Y hacer una

actividad en la calle y que realmente los vecinos conozcan la zona comercial. Porque muchas veces lo que pasa es que todos nos vamos a comprar fuera antes el desconocimiento de: existe esta empresa que está aquí al lado de mi casa pero no sé que está. Y es por esto que yo insisto tanto en las nuevas tecnologías y que se incorporen en la red... uno hoy en día yo necesito a un fisioterapeuta, trabajo en Los Majuelos: fisioterapeuta en Los Majuelos, el más cerca. Y realmente así llegas a los clientes. Por esto yo insisto mucho en esto. Que no por ser pesada pero es que realmente hoy todos nos movemos a través de herramientas, smatphone, aplicaciones... busca lo que te queda cerca, lo más económico y si no está...es un cliente que perdiste. A través de Facebook, por ejemplo puedes tener más información sobre las empresas y las actividades. Es que tenemos Facebook, Tuenti, Twitter... dirigido al público ¿vale? Dependiendo del público al que vaya dirigido pues se publica en una red social. Ahí se pueden ver los convenios de colaboración, los últimos cursos de formación... Hacemos bastantes cositas CAP para formadores, para conductores, hacemos muchísimas cosas. La respuesta es buena, no solemos tener bajas...una vez que tenemos una nueva alta siempre confirmamos el asociado. Eso porque yo pienso que hay una buena respuesta por parte de la asociación y se cumplen las demandas del empresario, siempre. Hombre, nosotros no somos perfectos... Recogemos las propuestas, los cursos de interés...También hay un trato privilegiado con el Ayuntamiento cuando uno tiene algún problema de licencias de apertura, problemas de agua, luz. Pues a través de la asociación, siempre se adelanta un poco también. El Ayuntamiento participa tanto subvencionado cursos de formación, en las campañas también participa siempre. Colabora ¿vale? Y también colaboramos en mesas y foros de comercios que es ahí donde se trasladan las inquietudes y las quejas de los empresarios ¿vale? Se hacen mesas y foros de comercio una vez al mes. Y ahí es donde se traslada todo al Ayuntamiento... pues tanto lo que queremos en nuestra zona, las necesidades que hay, las quejas de los empresarios, temas de seguridad y todo eso se trata directamente allí. La asociación es fuerte, es la asociación empresarial más grande de esta isla, del pequeño comercio y esta zona comercial... el polígono está recogido como uno de los polígono más importantes de... es donde hay más empresas aglutinadas por kilómetro cuadrado... una pasada... hay empresa por todos lados

Entrevistas Previas a sujetos “Flexibles”

Entrevista F1

Información básica: Mujer, 26 años, canaria, estudios de turismo, termina la carrera en 2004.

Historia de sus trabajos: Después de acabar la carrera, trabajo tres años “en practicas”. Esto quiere decir que trabajo en varias empresas a través de varias becas.

La primera me la ofrece la misma Universidad, en la agencia de viajes del Corte Ingles (3 meses). Sigue una beca en una consultoría inmobiliaria (5 meses más 3 meses), y una beca del Cabildo Insular en Pueblo Chico (5 meses). Después de una larga y agobiante búsqueda...a veces te dicen, no sé, que tu inglés no es perfecto o que simplemente les caes mal...mi primer contrato de trabajo “verdadero” es con una sociedad que se ocupa de facturación de maletas y embarque pasajeros en el aeropuerto sur (3 meses). Los periodos de paro (mejor dicho desempleo) están ahí entre un trabajo y el otro.

Situación laboral actual: Ahora estoy trabajando en el aeropuerto norte. Me ocupo de la facturación y embarque pasajeros. Soy una de estas chicas que encuentras en el mostrador, que te pesan la maleta o que te retira la tarjeta de embarque antes que tu subas al avión. El trabajo tiene esas dos tareas. Trabajo allí desde hace 3 meses. Bueno, no soy empleada de esta empresa, soy empleada de una ETT. He entrado en este trabajo después de haber hecho un curso de formación organizado por la ETT y otra empresa (una tercera que sólo se ocupa de organizar cursos de formación). Nos habían dicho que después del curso “probablemente” alguna empresa nos llamara...de hecho de las 7 que hicimos el curso sólo me han llamado a mí, y a otra mujer que duró una semana...Ahora veo que están organizando otro curso, igual al mío y me pregunto dónde están los que hicieron el curso conmigo...

Trabajo allí pero no estoy contratada por la empresa en el aeropuerto sino por una ETT. Mi contrato es temporal. Se llama, me parece, contrato temporal por necesidades de la producción o algo así. Es

semanal. Te explico, cada viernes el chico de la ETT, un chico que no he visto nunca, pero que me trata (y lo trato) como fuéramos viejos amigos... Pues el chico me llama el viernes y me dice los turnos de la siguiente semana. O sea, hoy es lunes y mi contrato se acaba este viernes, cuando este chico, que parece simpático, me llama y me dice lo que tengo que hacer la próxima semana. Y me llama el viernes porque la ETT cierra el viernes, seguro que si fuera por ellos me llamarían el domingo por la noche...

El contrato que tengo prácticamente no me sirve, si tengo la seguridad social pero no cotizo nada, por día, nada. Olvídate vacaciones y enfermedad. Ya te decía de la mujer que entró conmigo. Duró una semana y te cuento porqué. Había tenido una enfermedad en el pasado y tenía una cita con el medico para una revisión, un día que tenía un turno. Avisó la empresa, avisó la ETT pidiendo que le cambiaran el turno y claramente se fue al medico. Con lo que tarda la Seguridad Social en darte una cita... Bueno, no la han llamado más, le han dicho que la producción ha bajado y que la próxima semana "no hay turnos". Y nada. Ya no aparece por ahí. Los compañeros no se han movido ni han hablado de ella, ni los fijos.

Los horarios cambian todos los días, o sea los viernes, cuando me llama el chico de la ETT y me dice los turnos con los horarios. Dependiendo del día puedo hacer tanto 2 horas como 9.

Casi siempre son 25 horas a la semana, pero esto depende de la producción y los turnos son muy variables, o sea trabajo cuando le da la gana a ellos. Casi siempre el horario es partido y tengo que quedarme un par de horas o más en la cafetería del aeropuerto, esperando. Y no me pagan estas horas. Ah, el horario puede cambiar también durante la semana, por ejemplo el chico me ha llamado el jueves para decirme que el viernes el turno era cancelado. Esto me impide tener una programación mínima de mi vida, en los carnavales no he podido salir ni una noche y no puedo ni programar un viaje a la Gomera, o algo con mi pareja, no puedo sacar el pasaje porque a lo mejor me llaman para el día después. Es así. Y tengo que estar pendiente del móvil en cada momento y contestarle, si no le contesto a ver si me echan, o mejor, no me llaman más porque tampoco es un despido sino es que no me llaman más, porque no soy disponible. Lo que le pasó a la señora que te decía antes. Luego si un día me canso y dejo el trabajo puedes estar seguro que la ETT no me llama más, seguro mira, te fichan. Eso no puede pasar. Todo lo de mi trabajo lo lleva la ETT.

El lugar de mi trabajo lo has visto un montón de veces, el mostrador de la facturación de las maletas o la sala de embarque. Allí estoy con unos compañeros. Trabajo en equipo sí, en el sentido que lo que hace la compañera depende de lo que hago yo. Hay una colaboración, sobre todo en el embarque. Hay varios jefes en mi trabajo: el jefe de facturación, el jefe de embarque, jefe del vuelo... me tratan igual que al los otros, los dependientes de la empresa, los indefinidos. Somos 4 los de la ETT, los otros son indefinidos de la empresa.

El trabajo me gusta, es muy bonito, me gusta relacionarme con la gente, es algo que me gusta. Lo que no me gusta es la gestión de la empresa. Estos "motivos de producción" y te anulan turnos, no te llaman. De verdad no puedo programar nada, con futuro se entiende la próxima semana, o tal vez mañana. Ni de tiempo, ni de dinero. Y todo para ahorrar dinero. Es todo en función de ahorrar dinero. Con esta forma de gestión se cargan la profesión.

La flexibilidad: ¿La flexibilidad? Hay dos puntos de vista. La empresa le pregunta al trabajador ¿eres flexible? Y quiere decir ¿estás dispuesto a no tener vida? El trabajador es distinto. Mira mi situación, vale, está bien que trabajo y tengo tiempo libre...pero es la inestabilidad completa. No lo sé, a mi me gustaría tener horarios que me permitan tener tiempo libre, o también salir de la rutina, pero lo que vivo es otra cosa. Ahora se habla mucho de "proyecto". A mi me parece que sobre todo se trata de una justificación para las subvenciones. No veo nada nuevo.

Trabajo: El trabajo es un tiempo que se invierte a cambio de una compensación económica. Pero la realización pasa también por el trabajo. A ver, para mí una realización completa personal pasa por tres cosas: 1) estar bien contigo mismo. 2) tener buenas relaciones sociales: la familia, los amigos. 3) el trabajo.

El trabajo bueno digo, te sientes realizado, algo que te guste, algo que no te condicione la vida. Un trabajo humano. La mayoría son trabajos descualificados, de baja cualificación, trabajos máquinas, los llamo yo.

Autónomos: No se la definición de autónomo. Lo que se es que te obligan a ser autónomo pero eres asalariado, y se juega con estas cosas en beneficio de la empresa.

Clases sociales: Antes había más diferencias, había dos clases una clase baja y una media-alta. Ahora es diferente, diría una clase media, que somos todos... y una clase alta. Las diferencias son principalmente la renta y la cultura, pero los trabajos se parecen, a parte de los de la clase alta.

“Clase que vive del trabajo”. Mah, sí se podría definir así, mejor dicho: una clase que vive del trabajo y una clase que vive de esta gente.

Explotación: Sí sigue existiendo y hay cada vez más. Influye en todo y la tendencia va a peor. Déjame explicarte: veo que las empresas en las que he trabajado todas se portan igual: yo lo llamo *rastrerismo* o sea querer reducir todo, recorte total de los costes. Por ejemplo a mi me dieron un uniforme, una camisa y un pantalón, solo una, me entiendes, y yo tengo que ir a trabajar todos los días. Es el ahorro total, piensa en las máquinas de auto check-in, es ofrecer el mismo servicio con menos gastos. Esto perjudica el ambiente de trabajo entre los compañeros, todos van de mala gana... Por ejemplo yo no sabía nada cuando entré y me ayudaban más los nuevos, los que no tenían el puesto fijo, que los viejos. Los viejos me miraban mal.

Consciencia de clase: La gente está tan metida en el día a día que no se da cuenta que fuera del trabajo hay una vida, el trabajo absorbe la vida, y esto pasa a cualquier nivel.

Entrevista F2

Información básica: Mujer, 32 años, canaria, Estudios en Arquitectura, termina la carrera en 2003.

Historia de sus trabajos: El primer año cuando terminé la carrera pedí una beca de colaboración, la Leonardo, en Roma y me fui a trabajar, siempre con esta beca, en un estudio allí, bueno trabajaba pero me pagaba la beca. Después mediante este trabajo conocí a otras personas y cuando volví continué trabajando con ellos. Y allí fue donde empezó todo.

Situación laboral actual: Continúo colaborando con un estudio de arquitectura y después trabajo en una empresa de visado. Prácticamente llevo el mismo tiempo en las dos empresas: 4 años. En el estudio hago proyectos, diseño, de edificación, de urbanismo, hago desde la parte de diseño hasta la definición gráfica, materialización de los proyectos. En la otra empresa hacemos visados de los proyectos.

En teoría trabajo de lunes a viernes de 8:30 a 20:30, por decir, varían no son fijos, porque yo no tengo horario fijo, soy autónoma, pero bueno prácticamente son los mismos horarios, cuando hay que entregar algo el horario se extiende hasta por la noche. Trabajo 10 horas al día, redondeando, hay días que trabajo más y días que trabajo menos. Libro 2 días a semana, sábado y domingo.

Trabajo en una oficina con mi propia mesa bastante grande con mi ordenador, mi espacio es bastante grande. Trabajo con otras personas, que no tienen mi mismo horario, pero son las mismas todos los días.

Soy autónoma, me pago mi propio seguro, no tengo contrato y se traduce en que, en teoría no tengo horario pero al final sí que tengo un horario. No me pagan las vacaciones, ni tengo baja, bueno a lo mejor con mi seguro con más de 15 días. En una de las empresas me hicieron un contrato de servicios el primer año pero no han vuelto a renovarlo, en éste se especificaba el número de horas mínimas que tenía que hacer por día o semana, todo ligado a la aprobación del jefe de servicio. En las dos emito facturas, tengo un sueldo más o menos fijo, pero emito facturas.

Muchas veces trabajo en casa, no me gusta nada porque me gusta trabajar en los sitios donde hay que trabajar y que mi casa sea... me gustaría poder trabajar en casa siempre, si yo fuera autónoma, pero no si es un trabajo que no es mío... Pero a veces no hay otra solución y hay que llevarse el trabajo en casa... Si tengo que ser autónoma me gustaría ser realmente autónoma, pero claro en realidad me gustaría que se reconociera lo que en realidad soy y que se me hiciera un contrato y tuviera mi seguridad social y mis vacaciones. El hecho de ser autónoma tiene sus riesgos... Yo preferiría tener un contrato laboral estable con un horario fijo, derecho a vacaciones, mi baja y todas estas cosas. En mi trabajo tomo decisiones y tengo bastante libertad, consulto las cosas muy importantes.

Mis deseos están relacionados con una seguridad, porque bueno no me quejo porque estoy bien pagada pero no es seguro, de un día a otro puedo quedarme sin trabajo. Por ejemplo tengo vacaciones con un pacto no escrito, en esto soy bastante flexible, me cojo un mes, puedo cogerlas más o menos cuando quiero, pero no están pagadas. En un trabajo cobro por horas trabajadas, yo ficho a la entrada y salida y cobro los minutos exactos allí dentro. En el otro en cambio no, cobro un porcentaje de los proyectos realizados y cobrados aunque me dan a cuenta todos los meses como una mensualidad, prácticamente un “fijo” todos los meses y el otro varía. Me gusta mi trabajo porque me gusta diseñar, no me gusta el trato con los clientes y si fuera autónoma tendría que tener todos los contactos, no me importaría seguir así... lo que llevo mal de mi situación es no tener estabilidad. En mi trabajo no hay un límite claro entre cuando

estás trabajando y cuando no...me pasa de pensar en los proyectos, de leer cosas...estas trabajando pero no produciendo, a lo mejor.

Trabajo: una actividad que tú realizas por la que te pagan, te dan un sueldo y sirve a otras personas que por esto te pagan. La realización personal podría pasar por el trabajo, hombre mejor, pero no necesariamente. Un buen trabajo es el que te guste hacer, si disfrutas de lo que haces mejor, que te permita tener tiempo libre para dedicarlo a otras cosas: la familia, pasear y un buen sueldo y una seguridad y que te encuentres a gusto trabajando, lo de los compañeros es fundamental hasta... más que el sueldo. El trabajo malo es donde lo tienes todo mal, lo que haces, que no te paguen bien...Ser feliz no lo relaciono con esto de realizarse en el trabajo...Podría ser feliz sin trabajar.

Desempleado: una persona que quiere trabajar y no encuentra trabajo. Una persona que está buscando trabajo, no esta trabajando, pero debería.

Flexibilidad: hombre en teoría el concepto suena...suena muy bien, que cada uno puede organizarse como quiera y no se qué, pero la realidad no es esta. Yo creo que es una tomadura de pelo. No es flexibilidad del trabajo sino flexibilidad de los empresarios a contratar y echar gente y organizarle la vida como quieren...más bien. Horarios sin sentido, sueldos sin sentido, te contratan tres meses, después te dejan parado...después otros tres...es algo que se han inventado para no darte la seguridad que yo te decía, que es lo que echo en falta en mi situación...una seguridad para hacer planes de futuro...uno necesita saber que el próximo mes o dentro de un año vas a tener un sueldo...para organizarte la vida, hacer planes a medio y largo plazo. A mí más flexible que así no me pueden pedir que sea. Más flexible por parte de ellos porqué por mi parte...mi trabajo no es flexible, son flexibles las condiciones laborales. Es flexible para ellos...es verdad que el horario no es rígido...pero vamos.

Precariedad: en teoría (la flexibilidad) suena bien si de verdad la gente pudiera organizarse para trabajar cuando quiere, sin renunciar a su seguridad, pero claro la flexibilidad tiene que ser por los dos lados...

Trabajo en equipo: sí, suelo trabajar en equipo pero cada uno sabe cuál es su puesto y su trabajo y evidentemente está claro quién es el responsable, es como si fuera un trabajo en serie, cada uno aprieta un tornillo...más bien nos repartimos tarea y contribuimos.

Trabajadores: son los que trabajan, son todos tanto el empresario como el empleado. Es una persona que trabaja. Mi jefes son personas que trabajan, y bastante. No trabajan, eso sí, para otras personas.

Autónomos: Hay una ley nueva que dice autónomo dependiente...y yo me meto entre ellos... Mi jefe es el autónomo, el que decide quién trabaja en su empresa, quién contratar o no, el que decide qué trabajo hace, el que tiene su empresa.

Asalariado: La persona que trabaja para otra con un contrato y un sueldo fijo, con unos derechos sean cuales sean.

Sumergido: Otro que trabaja para otra persona y que no tiene contrato, este sí que no tiene ningún tipo de derechos.

Clase: la clase está relacionada con el tema económico, el poder adquisitivo, es difícil de definir...puede ser cultural también, yo veo una sociedad dividida en gente que decide con su vida asegurada y que deciden sobre la vida de personas que no la tienen tan asegurada...Los capitalistas son los que manejan el dinero, los que nunca van a tener problemas de este tipo. Muchos funcionarios son capitalistas toman decisiones importantes, se relacionan con empresas importantes... Trabajadores, los que están por debajo, trabajan para los capitalistas, no tienen el poder de decidir y transformar las cosas y pueden aceptarlas así como están o quedarse fuera, generalmente es el que está obligada a aceptar.

“Clase que vive del trabajo”: todas las clases viven del trabajo. Unas del suyo y otras viven del trabajo de otros.

Consciencia de clase: la consciencia de pertenecer a la clase a que perteneces. Actualmente me definiría clase media pero por mi situación laboral podría pasar a obrera de un momento a otro... No me considero obrera explotada.

Explotación: si tiene un trabajo que está en negro, que haces cosas que no te reconozcan...tanto en trabajo, en horario, en derechos.

Entrevista F3 + F (funcionario)4

Dialogo entre una becaria y un funcionario

F3: Mujer, 35 años, canaria, estudios en aparejadores sin finalizar, cursos, muchos, informática, prevención de riesgos laborales, innovación etc. Becaria

F3 Historia de sus trabajos y trabajo actual: Empecé a trabajar a los 15-16 años...ahora estoy trabajando con una beca de formación, desde diciembre del 2004. Básicamente trabajo de administrativo en gestión de trabajos europeos (y todo lo demás que hay sin hacer también...de todo). Cinco horas al día. Tengo libertad de horario, dentro del horario de funcionarios. Hago horas extras en mi casa y aquí en la oficina también. Ha pasado muy a menudo, pero cada vez menos. Oficialmente no tengo derecho a vacaciones aunque por norma general me las dan igualmente, 30 días al año. Seguridad social nada. Mi beca dura un año. Trabajo en una oficina amplia que compartimos tres personas, tengo teléfono, impresora, básicamente mi trabajo es delante de un ordenador.

Lo que no me gusta nada es cuando me encargan trabajo que no me corresponde o cuando me encargan trabajo que está por encima de lo que tendría que hacer. Lo que me gusta es que he aprendido un montón de cosas, se hacer cosas que muy poca gente que trabaja conmigo sabe hacer, en temas de gestión de proyectos. Y me ha dado una ventaja curricular. Ha sido un momento de formación pero nada que ver con la que debería ser mi profesión.

F3 Trabajo: la forma que tienes de ganarte la vida, tienes que comer ¿no? No es fundamental para mi realización pero es una parte importante. Trabajo bueno es aquel donde haya buen ambiente que te guste y no tiene que ser muy bien remunerado, prefiero un buen ambiente al tener mucho dinero. Los trabajos malos son los que son físicos, de cargar etc. Si pudiera vivir sin trabar no lo haría, pero haría lo que me gusta, como me gusta y cuando me gusta., mis hobbies...

F3 Flexibilidad: Es la opción de poder variar en tu horario, poder trabajar desde casa, ese tipo de libertades que en mi caso como becaria he tenido: a veces por obligación porque hay trabajo atrasado o a veces por mi conveniencia...si no puedo venir un día determinado o lo que sea.

F3 Precariedad: Los que te explotan te piden más horas, te explotan, te pagan “poquitísimo” dinero, trabajo fuera de tus funciones, que se considera obligación. A lo bruto es, que te explotan.

F4 Información básica: tengo experiencia de empresas publica y privada, más de 20 años. Diploma en relaciones laborales. Funcionario.

F4 Trabajo: una grande putada. En mi trabajo actual no trabajaría, claramente no. Como está organizado ahora no trabajaría si tuviera la posibilidad.

F4 Flexibilidad: entendida como tiempo...para mí la flexibilidad laboral es: tú te organizas tu tiempo. Pero luego hay una flexibilidad que es desde el punto de vista en que quieres trabajar. O sea, puedes cambiar, puedes estar por ejemplo 6 meses trabajando en X temas y luego porque te cansas o quieres cambiar o lo que sea... existe esta flexibilidad para cambiar de temas.

F4 Precariedad: cuando no te retribuyen a razón de lo que tu aportas a ese trabajo. Económicamente, no importa el nivel económico.

F4 Tiempo de trabajo/Tiempo libre: Yo se distinguir perfectamente. En mi trabajo actual. Yo mezclaba antes. Cuando tenía mi propia empresa mezclaba completamente. Fatal. Tuve problemas médicos, de salud. Debido a no saber separar las cosas.

F3 Tiempo de trabajo/Tiempo libre: Yo, ahora perfectamente, pero he tenido una temporadita en mi vida que no lo tenía tan claro

F3 Proyecto: El tema es que los proyectos se suponen algo que no son trabajos habituales de las empresas, son cosas específicas con duración determinada. Tienen un inicio y un fin.

F4 Proyecto. Una forma en que una empresa nunca se ve comprometida con el trabajador. Pueden despedirte sin ningún tipo de problema.

F3 Asalariado/autónomo/sumergido: El asalariado tiene condiciones legales y contractuales, el autónomo trabaja por cuenta propia, factura. El trabajador en negro: personas que necesitan tener varios trabajos en negro para poder sobrevivir.

F4 Asalariado/autónomo/sumergido: Asalariado es el que recibe una remuneración y seguro. El autónomo no. Hay varios tipos de trabajo negro. Depende. Está el que recibe una ayuda del estado y está trabajando, éste es un cabrón, el listo. Y después está el ignorante que tiene que buscarse la vida. Ignora sus derechos, ignora que está haciéndole daño a un montón de gente que tiene trabajo regular. Se tiene que buscar la vida pero es un ignorante.

F3 A veces no es tan ignorante y conoce la situación. Hombre, por necesidad acepta estas condiciones.

F4 Pero si todo el mundo se negara...Luego hay autónomos que son asalariados, legalmente...

F3 En cuanto a las formas de trabajar está bien delimitado, en cuanto a las cuestiones y matices, no sé como llamarlas, legales, es menos claro, se entrelazan unos con otros...

F4 Mira el caso de ahora con la crisis en la construcción. Un sector donde todo el mundo cobraba una parte en negro. Ahora hay mucha gente que cobraba 3000 euros, y resulta que se han quedado sin trabajo y cobran 600 de paro y no les llega, porque se han acostumbrado a vivir con 3000, y ahora es cuando se acuerdan que una parte no la estaban cotizando. Antes no se acordaban, y no importaba.

Clase.

F3 La sociedad está dividida en clases sociales. Lo tengo bien claro. Yo lo que si creo es que la gente por si misma se cree que pertenece a unas clases a las que no pertenece. Las clases se dividen en base a una mentalidad interna de cada persona, pero básicamente te hablo de una condición económica porque realmente la distinción de clases hoy en día funciona con la economía. Nivel de renta, y ni siquiera de cultura. Hay muchísima gente que tiene un nivel económico muy alto y son unos completos ignorantes. La distinción la pone el dinero que ganan.

F4 No sé, no sé... Yo pienso que en Canarias hay fundamentalmente dos clases: clase alta y clase media-baja. Ni siquiera media, sino media-baja. Y después una clase muy pobre pero que no se deja ver mucho. Y los criterios...si económicos pero también laborales, en determinadas profesiones, que te dan un estatus aunque económicamente no te correspondan.

Clase que vive del trabajo:

F4 La que vive del trabajo es la media baja que te decía antes.

F3 A mí me recuerda una frase que me gusta: trabajar para vivir y no vivir para trabajar

Explotación:

F3 Yo lo que creo es que sigue existiendo la intención de explotar. Siempre hay la intención, pero cada vez es más difícil conseguirlo. Cada vez la gente va conociendo más.

F4 Yo no estoy muy de acuerdo...yo creo que cada vez se explota más a la gente. Y no solo los empresarios sino a nivel gubernamental-institucional, de los gobierno de los países. Y cada vez más se intenta liberalizar los mercados, el despido etc. Cada día se intenta explotar de manera legal, que es peor todavía, a la clase obrera, entre otras cosas. Más en los últimos tiempos con el fenómeno de la inmigración, mano de obra que no tiene ningún tipo de derecho, los explotan, entonces o aceptas lo que te ofrecen, o simplemente no te contratan.

F3 Sí, yo en este sentido estoy de acuerdo, a nivel gubernamental o de nueva normativa y tal...se tiende a explotar cada vez más el trabajador. Pero en el sentido de pequeños empresarios se intenta, pero si que es cierto que la gente tiene cada vez más conocimiento de sus derechos.

F4 Yo no se si cada vez más los trabajadores saben sus derechos, puede ser. Pero desde luego no están dispuestos cada vez más a reclamar sus derechos...y con la crisis...

Consciencia de clase:

F4 Si realmente la gente tuviera consciencia del grado de esclavitud de hoy en día...se hundiría todo, explotaría el mundo, somos, yo me incluyo el primero, unos auténticos esclavos. Hay X personas que deciden tu vida, a parte los que están fuera hippies, etc... Si un día tuviéramos consciencia de cómo vivimos, explotaría todo, aquí sería una anarquía.

F3 No tienen consciencia de su status como trabajador. Pero a la vez están condicionados por las necesidades, piensan primero en: no puedo perder el trabajo, tengo que pagar X, tengo que pagar Y...antes que decirle al jefe: no, esto no me corresponde o esto no lo hago. A lo mejor es hasta ignorancia. Pero por miedo o por necesidad van pasando por el aro.

F4 Yo creo que más conciente eres de esta cuestión y más infeliz eres en el trabajo. Si eres un inconsciente y crees que hemos venido a la vida a trabajar, y que chachi que tengo un empleo, eres feliz. Si empiezas a plantearte el por qué tienes que levantarte todos los días a las 7 de la mañana para conseguir unos papelitos que luego cambias por comida, un coche etc...allí empiezan los problemas.

F3 Que es lo que me lleva pasando a mí estas semanas...

Entrevista F5

Información básica: Hombre, 35 años, español, carrera en relaciones laborales. Trabaja en el departamento de relaciones laborales de una grande empresa.

Historia de sus trabajos y trabajo actual: Terminé la carrera en 1999, ya el último año estaba haciendo practicas en una asesoría, la asesoría de mi tío y después estuve tres años trabajando con ellos. En el primer trabajo nunca he sido de categoría de graduado social. El que sale de la diplomatura de relaciones laborales... el oficio: es graduado social. Pero yo ahí trabajaba como auxiliar administrativo y aprendí hacer en estos tres años todo mi oficio, o sea, tanto la parte fiscal como la laboral. Allí se llevaban 40-50 empresas y en todas lo que había que hacer era la parte laboral...Y además lo que hacía la empresa era la creación de empresas, asesorando a todos los nuevos empresarios sobre subvenciones, trabajadores etc.... Mi formación pasa por la universidad y por esta asesoría, en partes iguales, vamos 50%: la teoría en la carrera, la práctica en la asesoría. Todo esto en Sevilla, después ya vine aquí a Canarias. En los dos primeros meses estuve trabajando en una ETT, y hacía este trabajo también de administración en este sentido, contratando personas, haciendo selección de personal. Trabajaba en la misma empresa. Cubría una baja, dos meses.

Y ya a partir de allí no tuve ningún trabajo relacionado con mi oficio...mientras tanto hostelería, tres años, todo el tiempo camarero. Y luego, a parte, hubo un periodo de un año, que estaba cobrando el paro y estudiando oposiciones...y hacía extra de camarero sin contrato.

Ahora, desde agosto de 2008, después de otros 7 meses cobrando el desempleo, he vuelto a la administración de empresa. Empecé a través de una ETT, dejando curriculum desde enero, y me llamaron en julio. Era para cubrir una baja de enfermedad de una persona en el departamento de relaciones laborales de una gran empresa. No tenía fin este contrato, era hasta que se incorporara esta persona. Pero la persona no se incorporó porque la despidieron, estando de baja por depresión, la despidieron. La ETT volvió a hacerme un nuevo contrato en el que estuve hasta el 31 de diciembre. Y el 1 de enero empecé con contrato temporal de 6 meses directamente con la empresa...el siguiente contrato tendrá que ser indefinido, no me pueden hacer otro temporal, por el mismo estatuto de los trabajadores. A no ser que en convenio no haya modificación, en un periodo de 12 meses sólo puede haber 6 meses de temporalidad de la clase eventual por circunstancias de producción. El 90% de los contratos temporales son eventuales por circunstancias de producción. Hay otros que son contratos por obra y servicio, en la construcción... y también hay interinidad cuando hay una baja médica, vacaciones y de estos no hay limite, puedes pasar de uno a otro, hasta que la persona no se reincorpore...

Hago 8 horas diarias, 40 horas semanales, en el contrato no pone el horario. Reales son 45 horas semanales, que no constan en ningún lado... a lo mejor a mí no me las pagarán pero me darán descanso, no sé. Entro a las 8 y tendría que salir a las 2, pero salgo a las 2.30. Tendría que empezar otra vez a las 16 y salir a las 18 pero no es rígido, entro por la tarde a las 15.30 y salgo a la 17.45 ó 18.15...Cuando estaba con la ETT sí había un registro de las horas extra pero ahora no.

Como es temporal el contrato la empresa no tiene obligación de darme las vacaciones...como este contrato va a ser de 6 meses tendría derecho a 15 días de vacaciones, pero pueden decirme que no y me los pagan al final...

Trabajo en una oficina con dos personas, usamos el ordenador pero hay mucho papeleo, todo va por escrito y con firma. No suelo llevarme el trabajo a casa. Lo único que puedo hacer en casa es de información, repasar alguna ley nueva, seguir formándome.

Lo qué más me gusta es que domino el trabajo en sí, me siento cómodo es lo que he estudiado. No me gusta que he terminado la carrera desde hace 10 años ya debería estar con una categoría profesional acorde a la diplomatura, y no como administrativo, ayudante de...etc. Hay cosas mejorables, situaciones surrealistas en el trabajo...ahora mismo no me veo con fuerzas de quedarme mucho más. Me gusta lo que

estoy haciendo, pero cobro como una categoría inferior, esto lo puedo admitir, pero la situación personal con los compañeros es inadmisibile, es el problema más grande...Es una empresa muy grande y yo nunca habia estado en una empresa así, a veces la organización vertical entorpece el trabajo, es una organización muy vertical y me gustaría que hubiera una organización más flexible

Trabajo: Es fundamental para la realización personal, mucho más si trabajas en algo que te gusta donde tienes posibilidades de ir creciendo. El no trabajo a la persona, a no ser que tenga una fuerza mental grande y que no sea capaz de formarse continuamente, a la persona la puede llegar a hundir, ya no es solo por el dinero sino por la falta de actividad, de expectativas...

Trabajos buenos: un trabajo bueno no tiene que ser un trabajo de oficina, intelectual. Puede haber trabajos buenos que son trabajos físicos...y muchísima gente trabaja en trabajos físicos y trabaja y se ven súper realizados con estos tipos de trabajo. La regulación del trabajo es lo que lleva la lucha obrera: o sea que nadie se pase de las horas que tienes que hacer, que te paguen un sueldo digno...está claro que si tu estas haciendo un trabajo que te gusta pero estás haciendo 60 horas semanales y el sueldo no es digno...el sufrimiento es igual.

Flexibilidad: Se habla sobre todo de la flexibilidad en el despido, es de lo que se habla. Los empresarios se basan en que, bueno, si los despidos fueran aún más baratos de lo que son, habría más movilidad en las empresas, no habría problemas para despedir la gente que lleva mucho tiempo. Ahora mismo tampoco tienen problemas, el único problema es que tiene un precio, los 45 día por año. A todos los indefinidos, acuérdate que ya se pueden despedir...despido improcedente... despido procedente... Yo no creo que solucione nada. Podría parecer que estos despidos más baratos podrían facilitar que la gente que busca trabajo encuentre trabajo y como último, al final, que pueda subir la productividad, con gente nueva y esto sería a lo mejor en casos determinados. A la empresa le vendría bien despedir el trabajador poco productivo y meter uno nuevo o no meter a uno nuevo, porque requiere menos empleados de los que necesitaba antes. Es que realmente se está despidiendo mucho a la gente. Porque la mayoría de los contratos nuevos que se están haciendo no son contratos indefinidos, son contratos eventuales. Y a la gente se le sigue despidiendo igual. Lo que crearía más flexibilidad en el despido, sería todavía más inseguridad en los trabajadores de la que hay actualmente. Y al final es todo ahorrarse dinero. Al final es ahorrarse un coste. Es lo único. No creo que solucionara nada. Solucionar el problema de la creación de empleo despidiendo gente...no creo que funcione ¿no? Y luego que haces con estas personas, con 50 años... ¿dónde van?

Precariedad: la precariedad son los contratos por un tiempo: una semana, 6 meses. La precariedad es contratar gente por debajo de su categoría profesional. Los sueldos bajos. La precariedad es muchos negocios que no están regulados por ningún convenio o aunque tengan un convenio y los sindicatos... Por ejemplo aquí en Canarias el convenio de la hostelería: se supone que todas las empresas de la hostelería tienen que acogerse a unas tablas salariales y a unos horarios, que están muy bien especificados. Esto solamente funciona en grandes empresas, grandes hoteles, restaurantes de lujo, todo el resto no está regulado por nada. Y tampoco los sindicatos se meten ahí. Sólo se meten si hay un despido. Y con las cosas como están, el trabajador firma de todo. O sea, tendrías que trabajar 5 días a la semana, con 40 horas semanales, con unas horas extras estipuladas con un salario y todo regulado...pero como eso no existe. Y por ahí viene la trampa. Y esto en todo: los convenios están pero no se cumplen.

Autónomo, asalariado, sumergido: asalariado, por cuenta ajena... me parecen válidas...no sé ¿los becarios? ¿Autónomos, estamos hablando de qué? Un autónomo se paga su propia cotización, pero puede tener un jefe. Es un contrato civil que tiene varias cláusulas. Dentro del autónomo hay un mundo... grande. Ya no es el jefe de si mismo...es un contrato mercantil. Es una condición diferente de la laboral...

Clase: Existían al principio de siglo. Proletaria, burguesa, alta sociedad. Ahora no veo la diferencia muy neta entre proletaria y burguesía. Antes el trabajo y la clase social iban muy emparejados al nivel cultural. Ahora hay acceso a la instrucción, el nivel cultural se ha homogeneizado: no es que han desaparecido las clases, siguen estando en función de los trabajos de cada uno. Personal con título universitario que cobra 600-700 euros, sería, comparándolo, como el sueldo de un proletario de los años 20. No se corresponde la clase alta con un nivel cultural alto. Las clases se han mezclado: no hay mucha diferencia entre la media y la proletaria, hay una clase nueva que es la clase inmigrante.

Consciencia de clase: la clase alta si tiene consciencia de clase. Y quizás hay una clase que puede ser nueva, los nuevos ricos, sobre todo en el mundo inmobiliario, en España. Los de abajo sí tienen consciencia de ser clase trabajadora.

Clase que vive del trabajo: es una visión muy rápida, que viven del trabajo hay muchas clases. Una cosa son lo que viven de la renta...pero los grandes directivos, esta gente realmente vive de su trabajo. Pero son una clase social altísima, pero vive de su trabajo. Que su vida no depende de esto...pues si, si pierden su trabajo podrían vivir tranquilamente, pero realmente están trabajando muchas horas al día. Pero al mismo tiempo hacen sus círculos sociales, sus clubs privados, se juntan todos. Ahí sí tienen consciencia. En vez de comer en un guachinche el domingo van al club náutico. Los otros hacen incursiones en estos sitios pero no son suyos. Y esto va con niveles culturales no demasiado altos... El que tiene dos duros se compra un Mercedes o un BMW...Hay falta de empuje para luchar por sus derechos.

Entrevista F6.

Información básica: Hombre, 30 años, canario. Estudios de arquitectura. Pluriempleado.

Historia de sus trabajos y trabajo actual: Estoy licenciado en arquitectura. Acabé la carrera en 2005. Empecé a trabajar en 2004 con el profesor que me llevaba el fin de carrera...luego lo dejé y empecé a hacer tasaciones y...pluriempleado, trabajo también en un estudio y también estuve haciendo proyectos por mi cuenta. Lo hice y salí corriendo porque no me gustaba. En un trabajo colaboro con un estudio de arquitectura, en el otro hago tasaciones inmobiliarias. Tengo un contrato de colaboración y servicios en la empresa de tasación y en el estudio no, ningún tipo de contrato. Son 9 horas al día y algunos días más. Por la mañana estoy en el estudio, por las tardes hago tasaciones o me quedo en el estudio. Allí, en el estudio tengo un horario de 8 a 15 horas. Pero si voy por las tardes no voy a las 8. Me pago mi propia seguridad social por mi cuenta, estoy como autónomo...mi horario es flexible, en el estudio digo, las 7 horas que tengo que hacer las puedo hacer cuando quiera...no suelo trabajar en casa o sea, hay una parte que hago en casa, pero es como en una pequeña oficina. En las tasaciones no hay lugar de trabajo, trabajo en la oficina de mi casa. Luego en el estudio... es un estudio que está desbordado completamente somos 13 personas y trabajamos todos allí. Trabajamos en pequeños equipos, es como una cadena horizontal cada uno hace su parte no hay uno que trabaja para el otro. De hecho hago horas "extras", las hago y luego me las pagan. Contrato verbal. No es que me las piden, soy yo que no me da tiempo...Lo que menos me gusta es que trabajo muchas horas, tengo un montón de responsabilidades en las tasaciones. El trabajo que tengo me gusta.

Trabajo: el trabajo ideal pasa por la realización personal como por una compensación económica adecuada. Y que me deje tiempo libre suficiente para poder hacer más actividades. Antes veía lo mismo trabajo y tiempo libre. Ahora están cada vez más separados Proyecto: trabajo con un objetivo claro, con mucho más aliciente que un trabajo regular

Flexibilidad: La entiendo básicamente como flexibilidad en el horario, sobre todo el horario, porque el lugar.... y la organización del trabajo.

Precariedad: sobre todo la falta de valoración del trabajo que estas realizando, no solo económica, sino también tu capacidad de cómo realizas el trabajo. El salario bajo, la baja valoración de tu trabajo, o estimación del trabajo.

Autónomo asalariado sumergido: En un trabajo me siento completamente autónomo, en el de las tasaciones. En el otro no, no me siento tan autónomo, más que por el tiempo o el dinero o el lugar de trabajo sobre todo por la capacidad de decisión que tengo yo en este trabajo. Cuando eres autónomo tú no tienes jefes, tienes clientes: yo en las tasaciones tengo clientes, y en el otro realmente tengo un jefe. Aquí esta la diferencia entre un autónomo y un falso asalariado...sabes que no eres el último responsable de lo que haces. La economía sumergida no depende de un contrato de trabajo. Hay gente que tiene un contrato y los pagan en negro y gente que no lo tiene como yo y mi dinero es completamente blanco. Antes aquí en Canarias había mucha más economía de dinero negro que ahora. Ahora está más controlado

Clases: Depende de cómo definas clases. Hay clases muy marcadas, pero al final tanto un rico como un pobre tienen las mismas costumbres hoy en día, y los mismos hábitos. Pero sí que hay diferente acceso al entendimiento de las cosas. Hay gente que son los que tienen mejor posición económica tienen una capacidad de entendimiento de la sociedad mucho mayor de los que no entienden nada de dónde viven. Hábitos y costumbres podrían ser los mismos pero a nivel profesional está clarísimo que hay clases...hay clases laborales...seguro que hay clases. Lo que pasa es que no al nivel del proletariado, no tanto

eso...pero antes a lo mejor había una diferenciación mayor. Se van igual de vacaciones en apartamentos: unos a Tabaiba y otros a Cancún, pero tienen los mismos hábitos, luego compran en el Carrefour o en el Corte Inglés es lo mismo. Pero hay clases sobre todo a nivel del entendimiento de cómo funcionan las cosas. Hay gente mucho más adaptada que tiene mayor poder económico y todo, porque entienden mucho mejor las cosas y hay gente que tiene mucho menos poder porque hay clases menos informadas.

Clase que vive del trabajo: yo creo que hay gente que vive del trabajo y gente que no vive del trabajo, pero depende de los sitios. Aquí por ejemplo en Canarias...yo creo que hay más gente que podría no vivir del trabajo, pero que no lo aprovechan y siguen viviendo del trabajo, es que depende de cómo entiendas las clases.

Explotación: Hay muchísima, económica, cultural, de todo tipo. No es sólo a nivel del trabajo, sino a nivel de todo. Es como funciona absolutamente todo, hasta el tráfico.