

PARTE 3

**El trabajo de análisis.
La información contextual
utilizada, el estudio de los casos
y las conclusiones**

En esta tercera y última parte de la tesis se presenta el trabajo de análisis realizado. Los tres capítulos que la componen, aunque tienen entidades claramente diferenciadas, van encadenándose unos con otros siguiendo, en cierto modo, la lógica abductiva expuesta en el capítulo II.

En el capítulo VIII se ofrece la información contextual que se ha tenido en cuenta en el análisis de las narrativas. El capítulo empieza con una presentación de las características sociodemográficas más relevantes del Vallés Occidental, la comarca elegida para realizar todo el trabajo de campo. Se hace especial incidencia en las características educativas de la población y en la estructura productiva de la comarca, aspectos vinculados a las cuestiones centrales de la tesis. A continuación se muestran los rasgos principales de las dos empresas seleccionadas en la comarca, tratándose especialmente los aspectos relacionados con las políticas de gestión de la mano de obra en cada empresa. Finalmente, se describen los puestos de trabajo ocupados por las ocho personas entrevistadas, así como las características de sus trayectorias sociolaborales. Esta última parte del capítulo permite situar las características sociales de cada una de las personas entrevistadas en relación a las de las otras.

En el capítulo IX se realiza el análisis de los casos uno a uno. El análisis se fundamenta en las redes semánticas y narrativas elaboradas a partir de cada una de las entrevistas, utilizándose también en el análisis la información contextual de capítulo VIII. Aplicando los procedimientos de reducción de las redes explicados en el capítulo VII, así como los indicadores especificados en el mismo capítulo, se obtienen los itinerarios formativos y laborales de cada entrevistado/a, resaltándose las especificidades de cada uno de ellos respecto a las del resto de trabajadores/as escogidos/as.

Finalmente, en el capítulo X se abordan las conclusiones de la tesis. En el primer epígrafe -el más largo del capítulo-, las reflexiones de carácter teórico que se realizan tienen aún un carácter muy próximo a los datos y en algunos aspectos son principalmente descriptivas. Lo que se persigue es obtener proposiciones teóricas generalizables a partir de la comparación de los análisis de cada uno de los casos. En el siguiente epígrafe se recogen, de forma resumida y a un nivel más abstracto, el grueso de las ideas que han ido surgiendo en el epígrafe anterior. El discurso en este capítulo ya no se estructura en torno a las cuestiones de investigación planteadas al final del capítulo I, sino que pretende abordar las cuestiones teóricas suscitadas por los “grandes modelos” revisados en el capítulo I y las que ha abierto la conceptualización realizada en el capítulo III. El objetivo se sitúa en este epígrafe en la identificación de los mecanismos de interrelación entre las diferentes categorías teóricas. Por último, el capítulo recoge las reflexiones que el trabajo de análisis ha originado en torno a los aspectos metodológicos de la tesis y a su adecuación al objeto de estudio.

VIII. CONTEXTUALIZACIÓN DEL ANÁLISIS: TERRIT- RIO, EMPRESAS Y TRABAJADORES/AS

De acuerdo con lo expuesto en el capítulo III, en este capítulo se ofrecen todo un conjunto de informaciones, elaboradas algunas a partir de datos secundarios, que han resultado imprescindibles para una correcta interpretación y posterior análisis de las entrevistas. Se trata de informaciones que en la investigación principal¹ a la que se vincula este trabajo de tesis sirvieron no sólo como primera aproximación al objeto de estudio, sino que constituyeron la base a partir de la cual se realizó la elección de las dos empresas en las cuales se realizó el trabajo de campo. En cada una del ellas se eligieron a continuación a cuatro trabajadores/as en función del puesto de trabajo ocupado, trabajadores/as a los que posteriormente se realizaron las entrevistas analizadas en la tesis.²

El capítulo lo he dividido en tres epígrafes principales. En el primero de ellos se tratan los rasgos de carácter económico y social que caracterizan a la comarca (Vallés Occidental) elegida para realizar el trabajo de campo. En el segundo de ellos se hace un repaso a las particularidades de las dos empresas analizadas (elegidas, tras el primer trabajo de contextualización, como representativas de la comarca), así como a las características de sus plantillas y a las políticas de gestión de la mano de obra que llevan a cabo. Finalmente, en el tercer epígrafe, se describen los perfiles de las ocho personas entrevistadas (cuatro para cada empresa), que se corresponden con los puestos de

¹ Como ya ha sido señalado en la introducción, se trata de la investigación *Formación y Empleo*, llevada a cabo entre 1995 y 1999 por el *Grup d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT)*. Los miembros del QUIT que en ella participaron son Andreu Lope, Pedro López, Carlos Lozares, Antonio Martín, Fausto Miguélez, Clara Llorens, Joel Martí y Joan Miquel Verd.

² A su vez se realizó una observación estructurada del conjunto de tareas ejercidas por cada uno de ellos/as en el puesto de trabajo. Parte de la información proveniente de estas sesiones de observación la he incorporado también en este capítulo como información contextual.

trabajo sometidos a observación durante la fase de trabajo de campo (realizado durante el curso 1995-1996)³ de la investigación DGICYT.

Buena parte de esta información contextual se recoge también y se amplía en los capítulos 4, 5 y 6 del libro *¿Sirve la formación para el empleo?* (QUIT, 2000). De todos modos sus usos han sido diferentes, una parte de la información que se ofrece en este capítulo fue objeto directo de análisis mientras que aquí se toma únicamente como información contextualizadora del análisis de las entrevistas. Concretamente, los análisis que se realizaron en la investigación principal fueron un análisis estadístico descriptivo de la comarca, un análisis de contenido del tipo temático descriptivo del discurso de los agentes sociales del ámbito comarcal, un análisis de las dos empresas del tipo estadístico descriptivo a partir de las encuestas realizadas, un análisis de los puestos de trabajo basados en la observación y las entrevistas de los/as trabajadores/as, y finalmente un análisis temático del discurso de los/as mismos/as trabajadores/as en torno a la formación y sus trayectorias de formación y de empleo.

1. Población, educación y mercado de trabajo en el Vallés Occidental

El territorio elegido para desarrollar el trabajo de campo de la investigación *Formación y Empleo* fue la comarca del Vallés Occidental, y, dentro de la comarca, concretamente el área de la ciudad de Sabadell. Retomando la apuesta metodológica de Layder (1993), esta fase correspondería al estudio del “contexto”, como marco general macrosocial que proporciona el entorno amplio en el que se desarrolla la investigación. De acuerdo con los objetivos de la investigación, la comarca reproducía, en una medida importante, las características de la población catalana, a la vez que reunía todo un conjunto de características que la hacían especialmente indicada para el análisis de los usos de la formación por parte de las empresas y de las personas en los procesos de acceso al empleo y posteriormente en el propio puesto de trabajo.

³ Esa es la razón por la cual la información contextual que se ofrece hace referencia -mayoritariamente- a la primera mitad de los años noventa.

Los datos que se presentan a continuación muestran cuáles son estas características de la comarca, orientándose fundamentalmente a mostrar la estructura poblacional y productiva. Se trata de datos que hacen referencia, principalmente, a la primera mitad de los años noventa, puesto que ese es el contexto temporal en el cual se sitúan las acciones de las empresas y personas analizadas.

1.1. Población y perfiles educativos de la comarca

El Vallés Occidental, con 685.600 habitantes según los datos del Padrón de 1996 (IDESCAT, 2001), constituye la segunda comarca de Cataluña en población. Asentada en una zona poco extensa (580,7 km²), en relación con comarcas vecinas como el Vallés Oriental o la Anoia, su densidad de población (1180,6 hab./km²) es elevada, tan sólo superada por las comarcas del Barcelonés y el Baix Llobregat. El Vallés Occidental es también la segunda comarca con relación a la aportación al PIB catalán; durante el periodo 1990-95 su contribución fue del 9,88 %, muy lejos del 40,12 % del Barcelonés, pero también a cierta distancia del 7,93 % del Baix Llobregat, comarca situada en tercer lugar.

La presencia de población inmigrante en la comarca es muy destacada. Dentro de esta población pueden distinguirse dos perfiles diferenciados. Por un lado, encontramos a aquellas personas nacidas fuera de Cataluña que protagonizaron una emigración campo-ciudad desde la década de los años sesenta hasta la primera mitad de los setenta, y que se instalaron en Sabadell y Terrassa (las dos capitales de la comarca) y en los municipios de desarrollo industrial. Por otro lado nos encontramos con la inmigración procedente del entorno geográfico más inmediato -básicamente de Barcelona, pero también de Sabadell y Terrassa- que se ha asentado en la comarca a partir de finales de los ochenta. Se trata de parejas jóvenes con unos perfiles sociales y formativos parecidos a los de la población vallesana y que buscan unos precios de las viviendas inferiores a los de las zonas de donde provienen. En este caso las localidades de destino no pasan, en general, de 20.000 habitantes, y se caracterizan por haber desarrollado industrias y/o áreas residenciales en su municipio. Estas últimas migraciones provocan una mayor presencia en la comarca, respecto a la media de

Cataluña, de los grupos de edades más jóvenes, y por tanto un mayor contingente de población en edad activa.

Paralelamente, la comarca ha sido el marco, en los últimos años, de un fuerte desarrollo de infraestructuras educativas y de políticas de formación, tanto reglada (importante presencia de institutos de secundaria y universidades) como no reglada (centros colaboradores de formación, entre los que destacan algunos vinculados a ayuntamientos y a agentes socioeconómicos). En términos generales, la comarca no presenta diferencias significativas en la distribución de los/as alumnos/as en el sistema reglado de enseñanza respecto al conjunto de Cataluña; como rasgo distintivo destaca la menor proporción de estudiantes en Formación Profesional y la mayor escolarización universitaria respecto a las comarcas de su entorno, niveles, de todos modos, muy alejados de los de la comarca del Barcelonés (Subirats *et al.*, 1994).

En relación a los niveles educativos de la población de la comarca, tampoco existen grandes diferencias respecto a la distribución en Cataluña, aunque los niveles educativos más bajos están por encima de la media. Estas diferencias pueden observarse en la tabla VIII.1.

TABLA VIII.1. NIVEL DE INSTRUCCIÓN DE LA POBLACIÓN EN EL VALLÉS OCCIDENTAL Y EN CATALUÑA. PORCENTAJES VERTICALES.

	Vallés Occidental		Cataluña	
	1991	1996	1991	1996
Sin estudios	20,2	19,1	19,1	17,7
E. primarios	36,2	35,4	36,7	35,7
E. secundarios	38,3	36,5	37,8	36,6
E. universitarios	5,3	9,0	6,4	10,0
Total	574.246	614.970	5.441.582	5.539.012

Fuente: Institut d'Estadística de Catalunya (2001). *Estadística local i comarcal*.

La importante presencia en la comarca del Vallés Occidental de población inmigrada en los años sesenta se puede relacionar con estos niveles de instrucción comparativamente más bajos. Adicionalmente, esta población inmigrada y de nivel de instrucción bajo, tiene como característica la de ser castellanohablante. Así, se debe entender inmigración, categoría socioeconómica y lengua como variables con valores altamente correlacionados (Miguélez, 1987). En este sentido, los datos ofrecidos por la

Encuesta Metropolitana de Barcelona 1990 (Subirats *et al.*, 1994) permiten constatar como los entrevistados de categoría socioeconómica alta y de procedencia inmigrante acceden al catalán en mayor medida que los de categoría socioeconómica baja.

Paralelamente, se comprueba una fuerte asociación entre pertenecer a una determinada comunidad de habla y ocupar una determinada posición en la estructura social. Esta asociación aparece más fuertemente marcada en la comarca que en el resto de la Región Metropolitana, probablemente porque el Vallés Occidental es una de las comarcas de la Región Metropolitana donde más fuertemente se acentúa la segregación social entre procedencia inmigrada y autóctona. En la tabla VIII.2 se puede observar como casi la mitad de los/las entrevistados/as catalanohablantes o bilingües tienen estudios medios o superiores, reduciéndose esta proporción a una quinta parte entre los/las castellanohablantes.

TABLA VIII.2. VALLÉS OCCIDENTAL. NIVEL DE ESTUDIOS SEGÚN LENGUA HABITUAL. 1990. PORCENTAJES VERTICALES.

	Catalán	Castellano	Ambas	Otras	Totales
Sin estudios	8,2	25,5	1,4	37,6	17,5
E. primarios	44,4	55,6	50,8	0,0	51,0
E. secundarios	32,0	15,9	36,2	24,9	23,3
E. universitarios	15,4	2,9	11,6	37,5	8,2
Totales	32,6	55,8	7,5	0,4	100

Fuente: *Encuesta Metropolitana de Barcelona, 1990.* (Subirats *et al.*, 1994).

1.2. El mercado de trabajo en el Vallés Occidental. Empleo y segmentación laboral

La estructura productiva del Vallés Occidental presenta, a grandes rasgos, algunos de los denominados defectos estructurales del modelo de crecimiento de la economía española: un tejido industrial con bajo nivel tecnológico, caracterizado por la abundancia de pequeñas empresas y apoyado en el uso intensivo de mano de obra poco cualificada, y una marcada influencia de los periodos de crecimiento y de crisis económica que se producen a nivel internacional; con ciclos depresivos muy marcados, y también intensas, pero breves, fases de expansión. Tampoco se diferencia del resto de la economía catalana y española en los importantes procesos de inversión realizados por parte de capitales extranjeros a partir de la segunda mitad de los años ochenta; estas inversiones se concentraron en los sectores

tradicionales de la comarca (textil y metalúrgico) y en el sector servicios (comercio y comunicaciones).

Estos últimos sectores son también los que más crecen en términos de población ocupada. La tabla VIII.3 resulta especialmente interesante a la hora de ilustrar el período de crecimiento que comenzó en 1986 y acabó en 1991. Las diferencias entre los datos referidos a 1986 y los referidos a 1992 recogen ampliamente los cambios en el número de trabajadores de los diferentes sectores del Vallés que se produjeron en dicha fase expansiva. En la última columna de la citada tabla se recogen los porcentajes que reflejan el cambio en la ocupación en términos absolutos, por tanto el valor de referencia será el del aumento del total de sectores, que fue del 45,9%; los subsectores cuyos porcentajes de diferencia que se sitúan por debajo de este valor son los que perdieron peso relativo, y los que se sitúan por encima los que lo ganaron.

TABLA VIII.3. EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE TRABAJADORES INSCRITOS EN EL INSS POR SECTORES DE ACTIVIDAD. 1986 Y 1992. VALLÉS OCCIDENTAL.

Sector	1986	%	1992	%	% diferencia
Agricultura y ganadería.	-	-	-	-	-
Pesca	-	-	-	-	-
Extrac. carbón, petróleo y min. energét.	29	0	32	0	10,3
Electricidad, agua y gas	187	0,1	283	0,2	51,3
Extracción y transporte minerales	4425	3,6	4972	2,7	12,4
Industria química	4362	3,5	6808	3,8	56,1
Maquinaria y material eléctrico	24648	19,8	30785	17,0	24,9
Material de transporte	865	0,7	1525	0,8	76,3
Alimentación, bebidas y tabaco	3022	2,4	5374	2,9	77,8
Textil, confección y cuero	26786	21,6	19861	11,0	-25,9
Madera, corcho y muebles	2078	1,7	3218	1,8	54,9
Papel, artes gráficas y edición	4798	3,9	5930	3,3	23,6
Plástico y otras ind. manufactureras	4639	3,7	5799	3,2	25
Construcción	8731	7,1	15107	8,3	73
Comercio y reparaciones	13143	10,6	30628	17,0	133
Restauración y hostelería	1475	1,2	3728	0,8	152,7
Transportes	2299	1,8	4021	2,9	74,9
Comunicaciones	16	0	97	11,0	506,3
Serv. financieros, seg. e inmobiliarias	3184	2,6	4964	1,8	55,9
Servicios a las empresas y alquileres	3334	2,7	6737	3,3	102,1
Adm. pública, defensa y Seg. Social	3666	2,9	5761	3,2	57,1
Educ., investig. y servicios culturales	5161	4,2	9901	5,5	91,8
Sanidad y asistencia social	6175	5,0	13521	7,5	119
Otros servicios	1124	0,9	2090	1,1	85,9
Total	124147	100	181142	100	45,9

Fuente: Elaboración propia a partir de Soy (1994). Tabla 12.

Observando las diferencias citadas se comprueba la importante caída del subsector textil, confección y cuero, que pierde ocupados en términos absolutos. También es importante la pérdida de peso de sectores como el de maquinaria y material eléctrico, el de extracción y transformación de minerales no energéticos y el del papel, artes gráficas y edición. Por el contrario, es el sector servicios, el que más crece en número de trabajadores durante este período. Debe destacarse el crecimiento de los subsectores de servicios más “modernos“, como el de servicios a las empresas y alquileres; educación, investigación y servicios culturales; o sanidad y asistencia social, pero también es muy importante el crecimiento de subsectores en que el empleo creado tiene un carácter más descualificado, como comercio y reparaciones, y restauración y hostelería, que más que duplican su número de ocupados.

El mayor crecimiento relativo de este último sector ha supuesto que se sitúe por delante de la industria en términos de empleo. No obstante, ello no debe ocultar que subsectores como el de maquinaria y material eléctrico o el de textil, confección y cuero siguen estando entre los que mayor porcentaje de población ocupan en la comarca.

En cuanto al volumen y evolución del desempleo, en la tabla VIII.4 puede observarse los cambios entre 1986 y 1996, así como los de la población activa y ocupada. Dichos cambios se ponen en relación con los mismos datos referidos a Cataluña.

Los datos de 1986 son fruto de la tendencia que se extiende desde finales de los años 70. Lo que algunos autores califican como “desindustrialización” tiene como balance la destrucción de numerosos puestos de trabajo, tanto por la desaparición de establecimientos empresariales como por la reestructuración de empresas, proceso al cual se suma la reducida creación de empleo durante este período (Miguélez, 1995). Para el conjunto de la comarca del Vallés Occidental esta tendencia se traduce en una tasa de desempleo del 25,8 %, muy superior a la ya elevada tasa del 20,4 % para el conjunto de Cataluña. Puede calificarse a este período como de crecimiento y mantenimiento del paro en cotas altas. A partir de este momento, y en consonancia con la reactivación económica general, tiene lugar un relanzamiento de las tasas de actividad que se manifiesta en todos los ámbitos territoriales. Se da un fuerte crecimiento del empleo, al mismo tiempo que se reduce el nivel de paro hasta valores desconocidos

después de 1975, tanto en términos absolutos como relativos. La tasa de desempleo de la comarca se sitúa en 1991 en el 17,8 %, todavía casi cuatro puntos por encima de la media catalana.

TABLA VIII.4. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN EN RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD PRODUCTIVA.

Cataluña	1986		1991		1996	
	Efectivos	Tasa	Efectivos	Tasa	Efectivos	Tasa
Ocupada	1839097	79,6	2255430	85,8	2204652	80,7
Parada	472709	20,4	372957	14,2	527020	19,3
Buscan primer empleo	173648	7,5	74408	2,8	104112	3,8
Antes ocupada	299061	12,9	298549	11,4	422908	15,5
Activa	2311806	50,4	2628387	53,9	2731672	53,3
Total (16 o más años)	4585573		4878415		5115879	

Vallés Occidental	1986		1991		1996	
	Efectivos	Tasa	Efectivos	Tasa	Efectivos	Tasa
Ocupada	178959	74,2	237454	82,2	249627	78,4
Parada	62211	25,8	51249	17,8	68577	21,5
Buscan primer empleo	23408	9,7	10267	3,6	12947	4,1
Antes ocupada	38803	16,1	40982	14,2	55630	17,4
Activa	241170	51,9	288703	57,0	318204	56,6
Total (16 o más años)	464987		506598		561974	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Padrón y del Censo de Población. Institut d'Estadística de Catalunya. (2001).

A partir de 1991 vuelve a iniciarse un período de recesión; el desempleo vuelve a crecer, aunque sin llegar a los valores de la primera mitad de los 80; esta evolución vuelve a tomar signo contrario ya en 1995, reflejado en la tabla VIII.4 en los datos del año 1996. Estos datos reflejan un relativo acercamiento de los porcentajes de ocupación de la comarca a los del conjunto de Cataluña; el número de ocupados en términos absolutos crece en el Vallés Occidental, mientras que en Cataluña desciende. No obstante, el porcentaje de población desempleada continua por encima de la media

catalana, tanto para aquellos que buscan su primer empleo, como para aquellos que anteriormente estaban ocupados.

El mayor volumen de desempleo de la comarca en comparación con la media catalana debe relacionarse con la estructura de segmentación del mercado de trabajo. El mercado de trabajo español, e igualmente el catalán, mantiene de forma que parece cuasi estructural una fuerte proporción de empleo precario (formado por los segmentos secundario y marginal). Estos rasgos se acentúan en la estructura del mercado de trabajo del Vallés Occidental.

De acuerdo con la metodología y las variables utilizadas por López Roldán (1995) se ha elaborado la tabla VIII.5, que delimita, con los datos de la *Encuesta metropolitana de Barcelona 1990*, los segmentos del mercado de trabajo en cada comarca y su caracterización social. Los segmentos se definen a partir de dos ejes o dimensiones centrales, que son la estabilidad (fundamentalmente el tipo de contrato) y la cualificación (fundamentalmente la categoría profesional y el nivel de estudios). La primera de estas dimensiones explica las diferencias entre el segmento primario (mayor estabilidad laboral) y el secundario, mientras que la segunda permite discriminar el segmento primario en tres grupos, de acuerdo con la cualificación laboral.

TABLA VIII.5. TIPOLOGÍA DE SEGMENTACIÓN LABORAL SEGÚN LA COMARCA.

	Vallés Occidental	Baix Llobregat	Vallés Oriental	Maresme	Barcelonés	Total
Segmento primario independiente	12,1	8,3	11,9	13,9	17,4	14,9
Segmento primario intermedio	14,9	23,9	28,5	22,6	25,2	23,5
Segmento primario dependiente	33,0	30,7	24,5	32,1	30,3	30,6
Segmento secundario	40,0	37,1	35,1	31,4	27,1	31,1
Total	(308)	(266)	(117)	(136)	(1225)	(2051)

Fuente: Elaboración propia a partir de López Roldán (1995).

Como se puede observar, la comarca del Vallés Occidental es la zona que muestra una mayor proporción de ocupaciones del segmento secundario y primario dependiente, en detrimento sobre todo del primario intermedio. Según López Roldán (1995) uno de los rasgos distintivos de la ocupación en el segmento secundario es el predominio de la inestabilidad laboral: un 70% es eventual. Por otro lado, el 92% lleva menos de 5 años en la empresa, y el 53% ha estado alguna vez en paro en los últimos años. Otro aspecto definitorio es la presencia de una baja cualificación efectiva: el 50% corresponde a las categorías profesionales más bajas, siendo las principales exigencias la precisión, obediencia y habilidad-resistencia; el aumento de los conocimientos técnicos ha sido mínimo en los últimos años, y el 87% no ha tenido oportunidad de aumentar de categoría.

En la tabla VIII.6 se puede comprobar que las edades más adultas corresponden al segmento primario dependiente (el 63,5% tiene más de 45 años) formado básicamente por hombres con bajo nivel educativo, la mayoría nacidos fuera de Cataluña, que se han estabilizado en el mercado de trabajo en momentos de mejor suerte para la clase trabajadora. Los otros dos segmentos primarios están formados por edades más jóvenes (la mayoría entre 25 y 45) con niveles educativos medios o superiores, con una mayor presencia de nacidos en Cataluña y catalanohablantes, y observándose en el segmento primario independiente una presencia de mujeres igual a la de los hombres.

En el segmento secundario del mercado de trabajo se observa una parte mayoritaria del importante volumen de población joven de la comarca; sin que el incremento de su nivel educativo respecto a generaciones anteriores parezca haber servido para aumentar la estabilidad en el empleo. También las mujeres de la comarca ocupan puestos de trabajo pertenecientes al segmento secundario. El nivel de estudios es bajo (el 57% primario y el 39% secundarios) aunque superior al del segmento primario dependiente, donde se agrupan primordialmente hombres adultos con peor nivel educativo, reflejando el diferente valor de un título de educación secundaria en una generación adulta y en una joven.

Simplificando, se podría decir que buena parte de los padres de estos jóvenes están trabajando en el segmento primario dependiente; de hecho el 82,6% de éstos son

cabezas de familia, mientras que en el caso del segmento secundario sólo lo son el 20,4%.

TABLA VIII.6 CARACTERIZACIÓN SOCIAL DE LA SEGMENTACIÓN LABORAL. 1990. VALLÉS OCCIDENTAL. PORCENTAJES VERTICALES.

	Segmento Secundario	Segmento Primario			Totales
		Dependiente	Intermedio	Independiente	
<i>Edad</i>					
18-24	47,5	3,7	6,8	2,7	21,6
25-29	18,1	4,3	15,7	31,2	14,8
30-34	11,1	11,1	26,3	8,4	13
35-39	5,5	11,1	28,1	18,5	12,3
40-44	4,9	6,3	12,5	21,3	8,5
45-49	6,6	20,7	1,8	5,6	10,4
50-54	4,9	17,7	6,2	0	8,7
55 y más	1,4	25,1	2,7	12,4	10,8
<i>Sexo</i>					
Hombre	46,4	79,5	89,3	49	64
Mujer	53,6	20,5	10,7	51	36
<i>Lugar nacimiento</i>					
Cataluña	65,4	35,6	67,9	60,2	55,3
Fuera	34,6	64,4	32,1	39,8	44,7
<i>Lengua</i>					
Catalán	21,8	26,4	42,3	54,5	30,3
Castellano	68,2	67,1	46,1	33,2	60,3
Ambas	10	6,6	11,6	12,4	9,4
<i>Estudios</i>					
Primarios	57,4	79,5	39,1	11,3	56,4
Secundarios	39,3	15,4	51,6	24	32,3
Superiores	3,3	5,1	9,3	64,7	11,3
<i>Posición familiar</i>					
Cabeza de familia	20,4	82,6	83,5	52,7	54,3
Otros	79,6	17,4	16,5	47,3	45,7
TOTAL	40,0	33,0	14,9	12,1	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de López Roldán (1995).

A modo de resumen, puede afirmarse que el Vallés Occidental se distingue por mantener una elevada proporción de sus ocupados/as dentro del segmento secundario, con características tales como la de ser población mayoritariamente nacida fuera de Cataluña o tener bajos niveles educativos. También es un rasgo distintivo es el fuerte

peso del sector industrial y una tasa de paro superior a la media catalana, hecho relacionado con el mayor peso del segmento secundario -con una fortísima inestabilidad laboral- y con la destrucción de puestos de trabajo en los sectores tradicionales de la comarca. Se comprueba también como, a pesar del aumento del nivel educativo, no ha aumentado el nivel de estabilidad laboral, ni han mejorado las condiciones de empleo en general.

2. Las empresas analizadas

En este epígrafe se ofrece una síntesis de las informaciones obtenidas de las dos empresas analizadas durante el proceso de investigación. Se trata de informaciones que tienen orígenes diversos; datos secundarios por un lado, pero también las encuestas realizadas a los trabajadores de las empresas y las entrevistas informativas realizadas tanto a los directivos de las empresas como a los comités de empresa, por otro. Una presentación mucha más extensa de esta información puede encontrarse en el libro *¿Sirve la formación para el empleo?* (QUIT, 2000), fruto del trabajo de investigación ya reseñado anteriormente, y al que se vincula esta tesis. En dicha investigación principal, parte de las informaciones que aquí tienen un papel únicamente contextualizador fueron directamente objeto de análisis.

2.1. Características generales. Dos empresas muy dispares asentadas sobre un mismo territorio

Las dos empresas que se seleccionaron para realizar el trabajo de campo son representativas de diferentes aspectos de la realidad productiva de la comarca del Vallés Occidental. La primera pertenece al sector industrial y la segunda al sector servicios, la primera es del textil y la segunda del comercio. Como se ha visto en el epígrafe anterior, estos son dos de los subsectores que mayor porcentaje de población ocupan en la comarca y son también una buena muestra de las dinámicas ocurridas en la comarca a partir de la segunda mitad de los años ochenta; mientras en el subsector textil se

produce una importante destrucción de puestos de trabajo, el subsector de comercio es de los que más crece en el número de trabajadores/as.

Ambas empresas son también diferentes en el tamaño y en el tipo de gestión de la mano de obra que se realiza. No obstante, ambas se asientan en un mismo territorio -una en Sabadell y la otra en un pequeño municipio limítrofe- y ambas se nutren, de hecho, de trabajadores/as con perfiles sociales muy similares. Son estas características las que las hacen interesantes para una investigación que pretende realizar una reflexión teórica en torno al valor de los recursos para el empleo relacionándolos con las políticas de contratación y de gestión de la mano de obra llevadas a cabo por las empresas y para una metodología que pretende basarse en un trabajo de carácter comparativo.

La empresa textil

A la empresa textil se le ha dado el nombre de Colorsa. Se trata de una de pequeña empresa de 48 trabajadores de accionariado fundamentalmente familiar. Su actividad económica principal es la realización de aprestos, tintes y acabados textiles. Guarda una estrecha relación, como cliente y como proveedora, con otras empresas del ramo que están también vinculadas a los mismos accionistas, por lo que el tipo de producción está supeditada a las demandas específicas de estas empresas.

En los años previos al trabajo de campo se dan en la empresa cambios en la organización de la producción que tienen que ver con la estrategia de especialización flexible seguida por la empresa (Lope, 1994). Igualmente se dan cambios en la gestión de la fuerza de trabajo, relacionados con las tendencias del mercado de trabajo del entorno, y un creciente desarrollo de mecanismos de control y calidad de la producción y de racionalización de todo el proceso.

Estos cambios deben relacionarse con la creación en la empresa del Departamento de Planificación, cuyas principales funciones son la preparación de las órdenes de trabajo para toda la fábrica (“hojas de ruta”) y el control global de toda la producción, así como el trato directo con los proveedores y con los clientes (las decisiones estratégicas sobre clientes, proveedores y organización del trabajo se reservan a la dirección de la fábrica). Además, desde este departamento se han realizado

también unos “protocolos de trabajo” en los que se establecen minuciosamente las tareas a desarrollar en cada puesto y máquina, así como las formas de solucionar los problemas más comunes de las máquinas, con el objetivo de minimizar los márgenes de incertidumbre y autonomía con los que se pueden encontrar los empleados.

También a principios de los noventa se crea el “comité de calidad” que agrupa al gerente, el director de fábrica, el jefe de laboratorio (químico), el director de calidad, el director de planificación y el tintorero. Este comité se reúne semanalmente cada viernes para discutir los problemas que se detectan en el proceso y en la calidad de la producción y, aunque alguno de los responsables pueda recoger las potenciales sugerencias de los trabajadores, en ningún caso esta participación se hace extensiva al resto de los empleados, puesto que el papel que los mismos tienen asignados en el ámbito de la calidad es básicamente de disciplina, obediencia, ejecución y notificación de problemas. El “director de calidad” tiene como función específica el control estadístico de defectos y el estudio de los mismos (procedencia, soluciones y medidas preventivas). Además, este control de calidad global se realiza aumentando el control sobre el proceso de trabajo y de las tareas realizadas por los/as empleados/as, así como implicando a los/as trabajadores/as en el control de su propio trabajo y en el que hacen sus compañeros/as.

El hipermercado

A la empresa de distribución comercial se la ha denominado Hipercom. Se trata de una firma de capital extranjero y que forma parte de un grupo de empresas con carácter multinacional, cuya actividad principal es la distribución de productos al por menor a través de la explotación de grandes superficies comerciales. El grupo inició sus actividades en España en 1982 con la apertura de su primer centro comercial en el país. El centro estudiado fue abierto en 1990, y responde a las características generales del conjunto de los del grupo; ocupa 12.000 metros cuadrados y cuenta con una clientela potencial que se valora en 500.000 personas y que, por la localización del hiper, debe desplazarse al mismo en automóvil. En el momento del trabajo de campo en el centro la plantilla sumaba 307 personas, aunque éste es un número que va cambiando a lo largo

del año, puesto que en función de las campañas específicas -la más importante de las cuales es la de Navidad- se contrata a personal de carácter temporal.

El núcleo de las estrategias de la empresa se elabora desde la sede central en Madrid y son en buena medida herederas de las que se desarrollan desde la casa matriz. Desde la sede central se marcan una serie de proveedores y de productos (de *gama A* en la jerga de la empresa) obligatorios para todos los centros, que suponen el 80% de las ventas. La autonomía de cada uno de ellos (muy relativa) se limita a los productos denominados de *gama B y C*; los primeros relativos a productos de consumo básico y los segundos con un carácter más sofisticado. Esta “autonomía relativa” es ejercida en cada hiper por los distintos jefes de sección que, en el marco de los productos de gama B y C, negocian con los diversos proveedores los que consideran más acordes a los resultados que se les exigen.

Por otro lado, la empresa elabora planes plurianuales respecto a las compras, aunque esos planes se revisan dos veces al año y experimentan constantes variaciones ante los cambios experimentados en la demanda. En cualquier caso, como sucede en el conjunto del sector, rige el principio de la rápida rotación del producto. Los productos que quedan sin vender se rebajan progresivamente de precio hasta que desaparecen de stocks o, alternativamente, se negocia con los proveedores su sustitución por otros productos.

2.2. Características de las plantillas

Además de las obvias diferencias producidas por el desigual tamaño de las empresas, otro de los elementos que incide directamente en las características de las plantillas es el tiempo de implantación de cada empresa en el territorio.

La empresa Colorsa pasa a manos de los actuales propietarios en la segunda mitad de los años sesenta, produciéndose entonces una fuerte reestructuración de la plantilla. En ese momento se “rejuvenece” a una parte importante de los/as trabajadores/as, algunos de los cuales continúan en la empresa en el momento del trabajo de campo. No obstante, el perfil medio del trabajador -edad relativamente elevada, contrato fijo- va cambiando rápidamente a partir de la segunda mitad de los

años ochenta. Las estrategias apuntadas en la sección anterior provocan cambios importantes en la composición de la plantilla. El número de trabajadores/as disminuye de 63 a 48 en el período 1985-1996, esta disminución afecta a aquellos/as encargados de la producción directa, principalmente debido a la introducción de nueva maquinaria, mientras que el porcentaje de personal técnico y directivo se incrementa. Así mismo, se introduce una mayor flexibilidad contractual, paralela a otras formas de flexibilidad (horaria y funcional).

Las nuevas contrataciones han producido un rejuvenecimiento de la plantilla, lo cual ha producido también un aumento de los niveles educativos. No obstante, estos niveles educativos se correlacionan fuertemente con la categoría laboral. Lo que no han cambiado las nuevas contrataciones es la elevada masculinización de la plantilla. De los 48 trabajadores/as, sólo 5 son mujeres; dos de ellas trabajan en el área administrativa y las tres restantes en las secciones de producción directa. No existen mujeres entre los directivos o personal técnico.

Con relación a Hipercom, el hecho que el centro se abriera en 1990 influye directamente en la antigüedad y edad de los entrevistados (la edad media no alcanza los 30 años y el promedio de antigüedad se sitúa en los 4). Sin embargo también es una característica que debe relacionarse con la política de contratación de la empresa y su elevado uso de la contratación temporal.

En relación con las categorías existentes en la empresa, debe destacarse el predominio de las categorías laborales inferiores: casi el 70% se corresponden con puestos de trabajos del denominado grupo 1,⁴ en el que destaca el número de cajeras y de reponedores. La segunda característica claramente definitoria del centro es el predominio de la ocupación femenina, con una proporción también cercana al 70%. Se evidencia una fuerte división del trabajo por razones de sexo, siendo buena prueba de ello el que todos los puestos de caja sean ocupados por mujeres. Se hace palpable, también, la existencia de una posición subordinada de las mujeres en el trabajo. Al relacionar categoría profesional y sexo, se constatan notables diferencias que evidencian una distribución desigual: a medida que aumenta la categoría del puesto de trabajo éste tiende a ser ocupado por varones. De los 35 puestos de responsable de sección, sólo 6

son ocupados por mujeres, de manera que éstas, que suponen casi el 70% de la plantilla apenas ostentan una representación del 17% en estas funciones de jefatura.

Por otro lado, el tipo de contrato presenta una plantilla con un grado de eventualidad del orden al 20%. También hay que considerar que un 15% de los contratos con carácter indefinido son a tiempo parcial. La edad es un factor importante para explicar las diferencias en el tipo de contrato -hecho que se une a la antigüedad-, puesto que la eventualidad es una situación contractual inicial en muchos de los empleos. La eventualidad tiende a ser también una característica de las categorías inferiores de puestos de trabajo, mientras que la condición de fijo a tiempo parcial es una situación contractual propia de las cajeras. Sin embargo, no se aprecian diferencias en relación al sexo, tanto varones como mujeres alcanzan las mismas proporciones de eventualidad.

2.3. Políticas de gestión de la mano de obra

Procedimientos de selección y contratación

Los procedimientos de reclutamiento y selección de los/as trabajadores/as en una y otra empresa tienen también características diferentes y están motivados asimismo -parcialmente- por el diferente arraigo en el territorio.

Colorsa requiere, para contratar a nuevos trabajadores/as, referencias que le posibiliten la previa evaluación de actitudes y capacidades de los candidatos. Para ello recurre siempre, en el caso de la “plantilla eventual” a los mismos trabajadores de temporadas anteriores o, en otras ocasiones, a las empresas de trabajo temporal; en el caso de que se trate de nuevas incorporaciones, se recurre a la contratación a través de mecanismos internos: se utilizan las redes de los propios trabajadores, pero, sobretodo, escuelas de formación ocupacional e institutos de FP, así como también trabajadores/as provenientes de otras empresas del grupo. Las referencias son especialmente relevantes en la contratación de los operarios de producción directa. Es un modo que permite a la empresa evaluar previamente los requerimientos actitudinales (implicación, flexibilidad)

⁴ El convenio general del sector configura 6 grupos profesionales, en que el grupo 1 corresponde a lo que anteriormente eran las categorías profesionales más bajas.

y la “capacidad de trabajo” (rapidez, fiabilidad, etc.) de los/as candidatos/as, bajo el supuesto de que serán parecidos a los de quién los/as recomienda, o de que, en cualquier caso, el compromiso e implicación del trabajador con la empresa y con su trabajo siempre será mayor en tanto que está mediatizado por una relación informal.

Otro procedimiento que ha aumentado su importancia en los últimos años es el test psicotécnico, aunque aún así se realiza sólo en un tercio de los casos, especialmente entre los técnicos y oficiales de primera, obteniéndose un psicodiagnóstico en el que se valoran diversas capacidades cognitivas. Finalmente, la evaluación del currículum se restringe a los trabajadores de cuello blanco, aunque su importancia es menor y sólo es utilizado, según la dirección de la empresa, para decidir la contratación a igualdad de otros elementos.

En cuanto a los aspectos más valorados en el proceso de contratación a lo largo de los últimos años, desde la dirección de fábrica se acentúa la creciente importancia de la adaptación al cambio tecnológico por parte del/de la trabajador/a, con lo cual la valoración de los conocimientos técnicos e informáticos y cierta capacidad de conocimientos abstractos estarían sumándose a los requerimientos más tradicionales, tales como los elementos actitudinales o la experiencia (en el caso de que se trate de nuevos/as trabajadores, no se requiere, puesto que la empresa prefiere formarlos/as en el propio puesto de trabajo).

En Hipercom, el modo de contactar con la empresa por parte de los/as trabajadores/as se puede sintetizar en tres formas principales: acudir directamente a la empresa, mediante un organismo oficial, o mediante las relaciones de familia o amistad. Los/as que tienen un contrato fijo han utilizado en mayor medida un organismo oficial; seguramente coincidiendo con quienes ingresaron en la empresa con la creación del centro. Una vez iniciado el proceso de selección, la entrevista personal (con el director de Recursos Humanos y, en algunos casos con el jefe de sección) adopta un papel determinante para la mayor parte de puestos de trabajo. La excepción la supone la selección de quienes aspiran a jefe de sección, puesto que en este caso los/as candidatos/as sufren una primera criba que realiza una firma especializada en selección de personal, a partir del desarrollo de pruebas psicotécnicas por parte de los aspirantes.

Los requerimientos de carácter formativo son sólo importantes para los jefes de sección, a los que se les exige una licenciatura, especialmente en Derecho o en Económicas. No obstante, esta exigencia funciona únicamente como instrumento para reducir el número de posibles candidatos/as ante la abundancia de oferentes de trabajo ya que, como afirma el director de Recursos Humanos “cualquier persona con BUP podría hacer ese trabajo”, especialmente porque la empresa se encarga de ofrecer una formación específica para el puesto de trabajo ocupado. Para otros puestos numéricamente relevantes, como los de cajeras, reponedores o vendedores, no se pide ningún nivel educativo.

Los elementos actitudinales y comportamentales son mucho más importantes. Ocurre de este modo con puestos ocupados exclusivamente por mujeres, tales como los de cajeras⁵ y recepcionistas. Lo que se les demanda fundamentalmente es simpatía y capacidad de relación -factores que responden al estereotipo de las capacidades reconocidas socialmente a las mujeres. Se exige, pues, a este tipo de trabajadoras un comportamiento concreto, independiente de los conocimientos, nivel educativo o experiencia laboral con que puedan contar las personas candidatas al puesto. Se les demanda, en definitiva, una presencia física "correcta" y, sobre todo, una actitud que se valora por encima de cualquier otro tipo de capacidad.

Otro elemento clave en el momento de seleccionar al personal y, en su caso, de renovar el contrato, es lo que los directivos suelen denominar una “buena disposición” hacia el trabajo. Se entiende por tal la especial atención en y hacia el trabajo, el hacer más de lo exigido. Obviamente, esta “disposición” es variable y, en buena medida, está en función de la relación entre las expectativas laborales y las exigencias concretas del puesto de trabajo desempeñado. En este sentido, se intenta evitar la contratación de personas sobreformadas en relación al puesto de trabajo ocupado, de ahí que, por ejemplo, a las cajeras no se les exija nivel educativo alguno, al margen de capacidades mínimas numéricas y de lectura y escritura.⁶

⁵ Se entiende como una tarea específica de las cajeras el “sonreír, dar los buenos días, decir adiós y dar las gracias” al cliente (SBAG en la jerga del hipermercado).

⁶ En las entrevistas realizadas a los directivos se llega a afirmar que “las casadas con hijos y con pocos estudios son las más rentables”.

Mecanismos de promoción

Tanto Colorsa como Hipercom se caracterizan por una política que aprovecha al máximo las posibilidades de contratación temporal. La tendencia es la de realizar un contrato temporal a los/as trabajadores/as que se incorporan y con el tiempo convertirlos en indefinidos o no renovarlos. Antes de la reforma de 1994 esta contratación temporal se extiende hasta los tres años, máximo permitido por la ley. A partir de entonces llega a los dos años, el nuevo máximo legal.

Esta política provoca que, especialmente en Hipercom, los/as trabajadores/as consideren que han promocionado cuando simplemente han pasado de un contrato eventual a uno indefinido.

Las promociones que realmente implican un cambio de categoría profesional son escasas en las dos empresas. En Colorsa el relativo pequeño tamaño de la empresa y el hecho que la empresa especialice a sus trabajadores por sección -por lo que la promoción se restringe a los puestos existentes en la sección en que se trabaja- dificultan la promoción, siendo la más corriente pasar de peón a oficial de primera categoría.⁷ En estos casos las características consideradas en los/as trabajadores tienen que ver -según el discurso de la empresa- con su implicación e identificación con la empresa, con su escasa conflictividad y con habilidades tales como eficiencia, habilidad y fiabilidad. En la práctica los estudios reglados parecen tener una escasa relevancia en la promoción, siendo mucho más importante la antigüedad.

En Hipercom las promociones se reducen a los escasas situaciones en que se ha pasado de jefe de sección a jefe de sector; el paso a jefe de sección por parte de trabajadores/as por debajo de ese nivel se encuentra muy limitado debido a la exigencia de titulación universitaria que impone la empresa. En este caso la política de promoción no es contemplada como un instrumento importante en las estrategias de gestión de la mano de obra.

Mucho más importantes son los mecanismos de motivación en el trabajo basados en incentivos monetarios. Entre los mandos este tipo de incentivos tienen la forma de

⁷ En la práctica resulta prácticamente imposible promocionar por encima de la estructura de puestos de producción directa; estos puestos son ocupados por personal que se contrata fuera de la empresa.

complementos salariales vinculados al cumplimiento de objetivos. Los/as trabajadores/as que se sitúan por debajo del nivel de jefe de sección reciben incentivos monetarios de dos tipos. Por un lado existe la denominada “prima de progreso”, calculada sobre la base de los resultados globales del centro y que se concreta en un pequeño importe que se percibe mensualmente. Por otro lado, existe la modalidad fundamentada en el “sistema SDP”, en que el incentivo monetario se establece a partir de la valoración del cumplimiento laboral de los/as trabajadores/as que realizan los jefes de sección.

3. Puestos de trabajo seleccionados y trabajadores/as analizados/as

Una vez realizado el trabajo que permitió obtener las informaciones expuestas anteriormente, la siguiente fase de la investigación principal llevada a cabo por el QUIT consistió en la recogida de información y el estudio detallado de cuatro trabajadores/puestos de trabajo por empresa. El objetivo era el de llevar a cabo análisis sobre las condiciones, requisitos formativos de los puestos de trabajo, sobre las exigencias de la empresa en dichos puestos de trabajo, sobre la construcción tanto subjetiva como objetiva de la formación por parte del trabajador en todas las dimensiones abordadas, sobre su trayectoria y situación laboral actual y sobre las estrategias laborales en vistas a la utilización de sus recursos formativos con relación a la inserción, mantenimiento y promoción en el empleo. Las técnicas de recogida de información utilizadas fueron la observación directa del puesto de trabajo, a fin de captar las exigencias formativas del mismo, y las entrevistas narrativo-biográficas.

Las entrevistas realizadas constituyen la base sobre la cual se sustenta todo el análisis, al ofrecer una información centrada principalmente en las trayectorias formativas y laborales de cada uno/a de las personas escogidas. Por el contrario, en la tesis no utilizo como objeto *per se* las informaciones provenientes de la observación, puesto que el análisis de las exigencias y el desempeño de/en los puestos de trabajo ocupados no constituye un objetivo central de mi investigación. No obstante, dicha información es útil para la contextualización de las entrevistas, especialmente en relación a todas las afirmaciones que hacen referencia al puesto de trabajo ocupado.

La elección de las ocho personas/puestos de trabajo se ha realizado en función de la posición ocupada por cada trabajador/a en el proceso productivo de cada empresa, pero también considerando sus características sociales, como género, edad y nivel de instrucción. Así, para cada empresa se ha seleccionado una persona que ocupa un nivel de mando intermedio y tres personas que ocupan el nivel de producción.⁸ De las ocho personas seleccionadas, tres son mujeres y cinco hombres, y cuatro se sitúan por debajo de los cuarenta años y dos por encima. En relación al nivel de estudios terminado, una persona es licenciada, tres tienen estudios secundarios terminados (dos hasta BUP y otra hasta FP II) y las otras cuatro poseen únicamente estudios primarios.

Esta distribución de estudios entre los/as entrevistados replica en cierto modo la estructura de titulaciones presente en la comarca, aunque el objetivo fue principalmente recoger con los/as entrevistados el/la “asalariado/a tipo” de la comarca. Ello significa -como se ha visto en los epígrafes anteriores- ser hijo/a de inmigrantes, castellano hablante, tener una titulación únicamente de primaria o secundaria, y trabajar en el segmento secundario o primario dependiente. Estas características se encuentran, en diferente grado y con combinaciones variadas, en los/as entrevistados/as.

Pero más importante incluso que las variables atributivas señaladas, es la homogeneidad -siempre relativa, nunca se buscaron dos casos con perfiles idénticos- de los/as entrevistados/as en términos de clase y trayectoria social. Aunque con algún matiz -que se realizará seguidamente- las personas entrevistadas pueden caracterizarse como pertenecientes a la clase trabajadora (en sentido amplio). A pesar de las diferentes posiciones ocupadas en las empresas respectivas, todos los/as entrevistados/as comparten un substrato cultural y un origen de clase similar, aunque sus trayectorias divergen en ciertos aspectos. En este epígrafe utilizo la terminología conceptual propuesta en Planas *et al.* (1995) y Casal (1996, 1999) para situar precisamente la trayectoria profesional de los/as entrevistados/as. Esta adscripción a una determinada trayectoria de inserción se hace con el mismo espíritu contextualizador que orienta el resto del capítulo. En el capítulo de conclusiones se retoman algunas de las ideas expresadas por Casal para una discusión teórica en torno a ellas, utilizando para ello las

⁸ En Colorsa, el puesto de trabajo ocupado por Juli (encargado de secado) podría considerarse como un mando intermedio, pero la descripción que realiza el propio entrevistado de sus tareas, así como del nivel de responsabilidad que supone su puesto de trabajo lo acerca mucho a un nivel de oficial de producción.

informaciones obtenidas en el capítulo IX en que se analizan cada uno de los casos por separado.

3.1. Trabajadores/as seleccionados/as en Colorsa

En Colorsa se ha entrevistado a las personas que ocupan los puestos de auxiliar de laboratorio, oficial de tinte, encargado de secado, y jefe de tinte. El primer puesto de trabajo está ocupado por una mujer de 23 años -a la que se le ha dado el nombre de Cesca- y los otros tres por hombres de 28, 51 y 52 años, respectivamente -cuyos nombres ficticios respectivos son Miguel, Juli y Enric.

Los puestos de trabajo ocupados tienen una variada cualificación y un peso específico diferente dentro del proceso de producción de la empresa. Así, el laboratorio es un departamento clave en la empresa, puesto que es allí donde se realiza el estudio técnico de las mezclas para la obtención de los colores solicitados por los clientes y se planifican los tratamientos específicos que deben realizarse a cada tejido. La tarea de la auxiliar de laboratorio es principalmente de ejecución de las tareas indicadas por el jefe de laboratorio, trabajo que realiza mediante una máquina *Dosakrome*, aunque en las muestras muy concentradas se realiza manualmente con el uso de pipetas. Muy vinculado a las tareas realizadas en el laboratorio se encuentra el jefe de tinte. Su principal función es la de hacer de puente entre las informaciones procedentes del laboratorio y la coordinación de la producción en tinte. Con once operarios directamente bajo su responsabilidad, es el único de los entrevistados/observados en Colorsa que forma parte del comité de calidad. Otro de los entrevistados también tiene vinculación con el laboratorio y el tinte, se trata del oficial de tinte. Su tarea es la de conseguir sobre las muestras de tejido el tipo de tinte solicitado por los clientes, y que después se aplicará al conjunto de las piezas. Finalmente, el encargado de secado tiene 10 operarios a su cargo, su cometido es la coordinación del secado tras el paso de las piezas por el lavado y el tinte, así como introducir los acabados solicitados por los clientes, aunque las tareas realizadas en dicha sección se encuentran muy supeditadas a las ejercidas en otros departamentos clave como el laboratorio o el tinte.

A parte de los contenidos de los diferentes puestos de trabajo ocupados, otro elemento que introduce una clara distinción entre los/as cuatro trabajadores/as escogidos

en Colorsa es el de la edad. Las características del mercado de trabajo y las circunstancias que influyen en el acceso y contratación existentes en los años sesenta son absolutamente diferentes de las existentes en la segunda mitad de los años ochenta y principios de los noventa. En este orden, tanto los requerimientos exigidos por la empresa, como las posibilidades de formación, como el valor de mercado de las credenciales formativas es absolutamente diferente. No obstante, como se observará en el análisis, parece que ciertas políticas de contratación y gestión de la mano de obra no han cambiado a lo largo de los años, como el uso de los patrones ideológicos del paternalismo como medio de obtener ciertas actitudes y comportamientos por parte de los/as trabajadores/as, o el valor de las referencias en el proceso de selección y contratación.

Para finalizar señalo el tipo de trayectoria de inserción que ha caracterizado a las personas entrevistadas en Colorsa.

Los casos de Juli y Enric pueden calificarse como de trayectoria obrera, aunque de forma bastante matizada en el caso de Enric, en primer lugar por su origen de pequeña clase media comerciante (sus padres poseían un pequeño colmado, que posteriormente se convirtió en autoservicio) y en segundo lugar porque su ausencia de competencias iniciales fue compensada por los estudios en la Escuela Industrial lo cual le permitió desarrollar una cierta *carrera* en el desarrollo del oficio⁹ -aunque con un estancamiento o incluso retroceso en los últimos años. Sin embargo, el tránsito precoz de la escuela a la vida activa y la emancipación familiar también avanzada es una característica de ambos entrevistados.

También los casos de Miguel y Cesca pueden considerarse como trayectorias obreras, aunque realizadas 25 años más tarde que las anteriores, y en un entorno que favorece mucho menos este tipo de inserción -Casal considera, en este orden, que las trayectorias obreras son típicas de la década de los sesenta. La inserción laboral precoz y la escasa cualificación profesional de estos/as entrevistados/as son características que permiten situarlos/as en este tipo de trayectoria; aunque otra vez deben introducirse matices para el caso de Miguel, puesto que complementó su formación adquirida en el

⁹ Según Casal, las trayectorias obreras se caracterizan precisamente por la ausencia de *carrera* (1999: 157).

BUP con un curso en la *Escola d'Arts i Oficis* y además puede detectarse cierta promoción en los años que lleva ejerciendo su oficio.

3.2. Trabajadores/as seleccionados/as en Hipercom

En Hipercom se ha entrevistado a las personas que ocupan puestos de cajera, reponedor, auxiliar de pastelería y jefe de sección. Estos puestos están ocupados, en este orden, por una mujer de 24 años, por un hombre de 28 años, por una mujer de 32 años y por un hombre de 36 años. Sus nombres ficticios son Tere, Santi, Mari y Oscar, respectivamente.

El puesto de jefe de sección -concretamente de la de automoción-bricolaje- es el único que exige una cierta responsabilidad y la utilización de competencias de carácter abstracto. Sus tareas principales son las de rentabilizar la actividad de la sección, la de definir la gama de productos a vender y la de definir la política de compras y la política comercial.

El resto de los puestos de trabajo analizados tienen contenidos que son básicamente de ejecución, consistentes en rutinas de carácter manual. De este modo, la tarea principal del puesto de cajera, el cobro a clientes, comporta pasar los productos por el lector óptico, teclear precios de los productos no “leídos”, embolsar y cobrar al contado o con tarjeta. Además, la cajera debe sonreír, decir buenos días, decir adiós y dar las gracias al cliente (el SBAG ya mencionado anteriormente), así como mantener limpio el puesto de trabajo, lo que implica fregar los terminales, encargarse del suministro de bolsas, y llevar al almacén los productos abandonados. Al terminar la jornada realiza el arqueo (cuadrar la caja).

La tarea principal del reponedor consiste básicamente en reponer productos en las estanterías de la tienda y posteriormente en las del almacén. La reposición de productos en tienda y almacén implica el control de las existencias en las estanterías, cargar y descargar palés, llenar las estanterías, tratar con los merchants, controlar las roturas y caducidades y limpiar y ordenar la sección. Se trata de tareas rutinarias y simples, que requieren de capacidades como el orden, la limpieza, la fortaleza física y la capacidad de relación, así como conocimientos muy básicos de lectura, escritura y álgebra.

Finalmente, el puesto de auxiliar de pastelería supone la producción de bases para tartas y pasteles y su relleno y decoración; además de la limpieza del puesto de trabajo y del instrumental. Las tareas exigen ciertos conocimientos sobre la elaboración de productos de pastelería, así como conocimientos mínimos de lectura y álgebra para usar las fórmulas. Pero también debe realizar ciertas tareas de “gestión”, como el control de los stocks de materias primas y de productos acabados -lo cual incluye hacer los pedidos de materias primas y tomar decisiones respecto a las cantidades de productos a elaborar diariamente- y la disposición de las estanterías de la tienda.

Excepto Santi, que lleva tres años en la empresa, el resto de trabajadores/as entrevistados/as están en el centro desde el momento de su apertura, en 1990. Su inserción en el mercado de trabajo se produce en la década de los ochenta, y en el caso de Oscar y Mari, su primer empleo lo obtienen en empresas constituidas por propios miembros de la familia.

El intento de identificar a los/as entrevistados/as con una determinada trayectoria de inserción resulta en algún caso problemático, puesto que sus itinerarios son bastante particulares. El hecho que tanto Oscar como Mari obtuviesen su primer empleo en empresas familiares podría convertirlos en candidatos para las trayectorias de adscripción familiar (Casal, 1999: 157-158), pero la corta duración de estos primeros empleos debería apuntar hacia otros tipos de trayectoria. Así, el hecho de que Oscar sea licenciado y haya obtenido un puesto de trabajo situado en el segmento primario de la empresa podría situarlo entre una trayectoria de aproximación sucesiva -aunque no experimenta los fracasos parciales en la transición ni el ajuste de expectativas que se supone que caracterizan este tipo de trayectorias (Casal, 1996: 310-311; 1999: 158-159)- y una de éxito precoz -aunque el itinerario seguido hasta obtener el presente empleo no es lo rápido ni lo exitoso que caracteriza este tipo de trayectorias (Casal, 1996: 308; 1999: 156). Por su parte, la alternancia de largos periodos de desempleo con ocupaciones situadas en el segmento secundario podrían situar a Mari dentro de las trayectorias de precariedad; dentro de este tipo de trayectoria también podría situarse la inserción de Santi, que pasa por nueve empleos antes de conseguir un contrato fijo en Hipercom. Como señala Casal, la particularidad de la trayectoria en precariedad

respecto a la de aproximación sucesiva reside en que no resulta constructivas desde el punto de vista de la transición profesional, con continuos cambios de empleo y un currículum profesional disperso (1990: 159). Finalmente, utilizando los mismos parámetros aplicados al resto de casos, el caso de Tere podría considerarse como una trayectoria obrera, no existe prácticamente transición entre el abandono de sus estudios y su primer empleo, y a los 24 años ya hace un año que está casada.

3.3. Comparación de los ocho casos escogidos

Atendiendo a las dos dimensiones principales que utiliza Casal (1996: 307-311; 1999: 153-160) para establecer su esquema de modalidades básicas de transición, las ocho personas entrevistadas encajan -no todas con la misma nitidez- en la modalidad de *trayectoria obrera*. Estas dos dimensiones son el ajuste de expectativas (que puede entenderse también como el tiempo de ajuste necesario para situarse en el horizonte de clase esperado) y el tiempo de transición. Para los/as ocho entrevistados/as -y de acuerdo con lo expuesto en los dos epígrafes precedentes y la información procedente del análisis realizado en el capítulo IX- el ajuste de expectativas ha resultado relativamente simple, y el tiempo de transición relativamente rápido (en algún caso muy rápido); estas dos características son las que permiten situarlos/as en el tipo de trayectoria indicado. A estas dos dimensiones citadas me parece fundamental añadir el origen de clase como rasgo definidor de unas ciertas expectativas y unas determinadas prácticas. Los elementos de las trayectorias que vienen marcados por una determinada “subcultura de clase” son importantes, por lo cual pienso que también pueden entenderse esta “subcultura” como rasgo definidor del conjunto de personas entrevistadas.

Con todo, algunos/as entrevistados/as se alejan -unos/as más que otros/as- del citado modelo. Para mostrar de forma sintética las características que los/as distinguen he realizado el cuadro VIII.1 a continuación, que permite además situar los nombres ficticios en relación a las empresas y los puestos de trabajo ocupados.

CUADRO VIII.1. PERSONAS ENTREVISTADAS EN COLORSA E HIPERCOM Y SUS CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS

Entrevistado/a	Empresa	Puesto de trabajo ocupado	Características que lo/a alejan del modelo típico de <i>trayectoria obrera</i>
Cesca	Colorsa	Auxiliar de laboratorio	-
Miguel	Colorsa	Oficial de tinte	-
Juli	Colorsa	Encargado de secado	-
Enric	Colorsa	Jefe de tinte	- Origen de clase en la pequeña burguesía comerciante
Tere	Hipercom	Cajera	-
Santi	Hipercom	Reponedor	- Estabilización laboral tardía
Mari	Hipercom	Auxiliar de pastelería	- Primer empleo a tiempo completo en el negocio familiar
Oscar	Hipercom	Jefe de sección	- Primer empleo a tiempo completo en el negocio familiar - Titulación universitaria

Aunque el cuadro VIII.1 funciona también como pequeña presentación de cada uno de los casos, es en el capítulo IX donde se ofrece una pequeña ficha biográfica de cada uno/a de los/as entrevistados. Esta ficha se presenta como introducción al análisis individualizado de cada caso.