

CAPÍTULO 8: De las narraciones a las conversaciones

En el capítulo precedente hemos abordado la cuestión que nos ocupa, la producción de las clases sociales como interacción, apoyándonos en entrevistas biográficas. Al haber utilizado el método biográfico somos conscientes de que no son sino narraciones de interacciones que tienen lugar en interacción con el entrevistador. Las vivencias de lo que son interacciones pasadas se construyen bajo la forma de experiencias con el apuntalamiento de la presencia del entrevistador y de sus preguntas. Lo que dice el entrevistado o la entrevistada, lo dice a una audiencia de la que se tiene muy poca información y sobre la que por esa misma razón se puede proyectar lo imaginario con el solo asidero de que el entrevistador es un hombre joven venido de la universidad que está realizando su tesis doctoral.

Como la confluencia del azar y la necesidad es inevitable, tenía que darse también en el caso del trabajo de campo de esta investigación. La necesidad de realizar una entrevista a un empleado de la empresa que cumpliera el perfil de directivo, facilitó la intervención del azar, porque mientras la entrevista se estaba desarrollando en su despacho, hubo que interrumpirla por la llegada imprevista del Presidente del

Comité de Empresa y de un Representante de los trabajadores que iniciaron una conversación con él. El entrevistador paró la grabación, pero volvió a poner en marcha la grabadora a propuesta de los participantes en la conversación. Por tanto, el material que se presenta a continuación es un regalo del azar marcado por las condiciones de posibilidad: pasar muchas horas, haciendo recogida de información documental, estableciendo contactos con los entrevistados y entrevistadas y haciendo entrevistas.

Y es un material que hemos recibido como un regalo porque los interlocutores en la conversación permitieron que se grabara. De hecho, a lo largo de su desarrollo manifestaron conciencia de que hablaban ante y casi para otro, se mostraban y construían en la conversación ante la mirada y la escucha de un investigador, y no sólo de ellos mismos. El enunciado es un puente construido entre *yo* y el *otro*, no es ni del uno ni del otro, sino lo que une a ambos. No necesariamente en el sentido del consenso, al otro lo necesitamos incluso para luchar contra él. En todo caso, en esta conversación no tuvimos ocasión de presenciar confrontaciones abiertas, las que hubo fueron en todo caso latentes.

En las siguientes páginas presentaremos el análisis de la conversación. Empezaremos por mostrar una aproximación estadística que ayude a obtener una visión de conjunto que no es visible por el procedimiento de analizar los enunciados de que consta, ni siquiera haciendo un resumen de los diferentes temas. A continuación ofreceremos un análisis de la conversación fijando nuestra atención en los enunciados más importantes aunque no se refieran explícitamente a la huelga. No está explícitamente presente a lo largo de todo su desarrollo, pero vamos a mostrar que es uno de los principales *fantasmas* en el ambiente. Finalmente nos centraremos en aquellos fragmentos de conversación en que se hace referencia explícita a las huelgas.

La conversación como un todo

La primera consideración que debe hacerse se refiere a los interlocutores que intervienen en la conversación. Como ya hemos señalado, la misma es el resultado de la aparición fortuita, en el despacho del Director de Recursos Humanos de la empresa, del Presidente del Comité de Empresa y de un Representante sindical. La primera cuestión que cabe señalar es que son dos los sindicalistas que se personan

en la oficina del Director de RRHH. Por más que ignoramos cuál es la práctica habitual de los Representantes de los trabajadores en cuestión, lo que sí sabemos es que se trata de una práctica habitual en muchas empresas. Su sentido es favorecer que este tipo de conversaciones no tengan lugar en privado, se persigue que haya testigos de las conversaciones, particularmente cuando tienen lugar en los despachos de dirección, para evitar cualquier tipo de suspicacias o maledicencias, y al mismo tiempo, para crear unas condiciones que permitan controlar el contenido de las conversaciones entre los Representantes de los trabajadores y la empresa. Por tanto, podemos decir que la presencia de los Representantes de los trabajadores se ajustaba a los requisitos formales que presiden este tipo de encuentros, por lo que su desarrollo global puede reclamar validez normativa, salvo en el extremo de que los dos Representantes de los trabajadores pertenecen al mismo sindicato. Como veremos a continuación, es bastante probable que la conversación hubiera sido distinta si los sindicalistas presentes hubieran pertenecido a distintas organizaciones sindicales.

Al tratarse de una conversación espontánea el contenido de la misma no giraba en torno a ningún propósito explícito. Probablemente, la presencia del entrevistador orientó su contenido. Por un lado, porque los conversadores conocían la temática de la entrevista que estaba realizando el entrevistador. Por el otro, porque los conversadores representaron su papel en la empresa ante el entrevistador tomado como un espectador.

Nuestra hipótesis se apoya en el hecho de que buena parte de la conversación giró entorno a las relaciones entre la empresa y los trabajadores de un modo genérico, y al papel de la una y de los otros en esas relaciones. Un detallado análisis de contenido nos ha permitido identificar varias líneas de argumentación en torno a temas que en ocasiones son enunciados explícitamente y en otras son implícitos, constituyendo un subtexto. A continuación presentaremos los temas y argumentaciones que consideramos más relevantes en el contexto de esta investigación y al mismo tiempo el hilo conductor de la conversación. La alternación es uno de los procesos más evidentes a lo largo de la conversación, se produce una reiterada construcción del pasado que no puede sino interpretarse como el modo de justificar las actuaciones presente.

Las dinámicas de la interacción discursiva

Una aproximación estadística ayudará a evidenciar aspectos latentes que no se hacen visibles mediante el mero análisis de contenido. El cuadro que presentamos a continuación presenta algunos datos que evidencian relaciones dialógicas de desigualdad. Por el número de palabras utilizadas, el número de turnos, y el número de palabras por turno.

| Estadísticas básicas | Directivo | Presidente | Representante | Total | Sindicalistas* |
|--|-----------|------------|---------------|--------------|----------------|
| nº palabras | 4.161 | 2.608 | 1.198 | 7.967 | 3.806 |
| % fila respecto del total de palabras | 52,2 | 32,7 | 15,0 | 100,0 | 47,8 |
| nº de turnos de palabra | 202 | 146 | 128 | 476 | **274 |
| % fila respecto del total de turnos | 42,4 | 30,7 | 26,9 | 100,0 | 57,6 |
| nº de palabras por turno | 21,6 | 17,9 | 9,4 | 16,7 | 13,9 |
| % fila respecto de la media de palabras por turno | 43,0 | 37,4 | 19,6 | 100,0 | 29,0 |
| * La columna Sindicalistas contiene la suma de Presidente+Representante. | | | | | |
| ** Para facilitar la lectura de la tabla se han suprimido los turnos en los que ha intervenido el entrevistador al que corresponde el 4,6% de los turnos de habla. | | | | | |

Lo que las estadísticas ilustran es la lucha por el control de la palabra, las intervenciones tienden a ser muy cortas, pero el resultado del conjunto es que no todos tienen las mismas probabilidad de hablar, de acaparar turnos de palabra ni de disponer de tiempo para elaborar argumentos. La voz cantante, y nunca mejor dicho, la lleva el Director, que pronuncia más de la mitad de las palabras, ni tan sólo la suma de las palabras emitidas por los dos sindicalistas llegan a alcanzar su volumen de habla. En cuanto al número de turnos, vemos que los sindicalistas reúnen más de la mitad de ellos, lo cual tiene una doble interpretación, que tienen éxito en la disputa de turno o que lo intentan una y otra vez para acabar perdiéndolo, inmediatamente después de haber entrado en posesión de la palabra. Pero la distancia mayor, y a nuestro entender más significativa se produce en la media de palabras pronunciadas por turno, aquí es donde las fuerzas unidas de los dos sindicalistas no logran igualar fuerzas con el Directivo. De aquí se sigue que éste último tiene más probabilidades de desarrollar algún hilo argumental de tal modo que sus pretensiones, sean de eficacia, de rectitud normativa o de estándares de valor tienen más probabilidades de

que el puente entre subjetividades que es el enunciado lleve a los interlocutores del directivo a su terreno, no sin resistencia por parte de los sindicalistas, por supuesto.

Si contemplamos la conversación en términos de proceso, (para facilitar la lectura de la tabla hemos agrupado la secuencia de los turnos en cinco grupos), podemos decir que, de los tres conversadores tomados como individualidades, gana el Directivo. Pero si sumamos las fuerzas de los sindicalistas van ganando terreno a lo largo de la conversación o bien, puesto que sólo hablamos de número de turnos a los que se accede, van luchando con mayor intensidad por la posesión de la palabra.

| N° de turnos en cinco grupos | Datos | Interlocutor | | | | |
|------------------------------|-------|--------------|-------------------|----------------------------|--------|---------------|
| | | Directivo | Presidente comité | Representante trabajadores | Total | Sindicalistas |
| 1-100 | n | 43 | 32 | 19 | 94 | 51 |
| | %f | 45,7% | 34,0% | 20,2% | 100,0% | 54,3% |
| | %c | 21,3% | 21,9% | 14,8% | 19,7% | 18,6% |
| 101-200 | n | 42 | 31 | 22 | 95 | 53 |
| | %f | 44,2% | 32,6% | 23,2% | 100,0% | 55,8% |
| | %c | 20,8% | 21,2% | 17,2% | 20,0% | 19,3% |
| 201-300 | n | 42 | 22 | 32 | 96 | 54 |
| | %f | 43,8% | 22,9% | 33,3% | 100,0% | 56,3% |
| | %c | 20,8% | 15,1% | 25,0% | 20,2% | 19,7% |
| 301-400 | n | 34 | 28 | 31 | 93 | 59 |
| | %f | 36,6% | 30,1% | 33,3% | 100,0% | 63,4% |
| | %c | 16,8% | 19,2% | 24,2% | 19,5% | 21,5% |
| 401-499 | n | 41 | 33 | 24 | 98 | 57 |
| | %f | 41,8% | 33,7% | 24,5% | 100,0% | 58,2% |
| | %c | 20,3% | 22,6% | 18,8% | 20,6% | 20,8% |
| Total n | | 202 | 146 | 128 | 476 | 274 |
| Total %f | | 42,4% | 30,7% | 26,9% | 100,0% | 57,6% |
| Total %c | | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | |

Finalmente presentamos las relaciones que se establecen en el cambio de turno de palabra. Los valores de la variable **Cambio de turno** son los siguientes:

- *No solapa ni le solapan.* Accede al turno de habla sin tener que interrumpir a nadie y sin que le interrumpan.
- *Roba.* Corta al interlocutor anterior superponiendo su palabra y se apropia del turno.

- *Solapa.* Corta al interlocutor anterior superponiendo su palabra pero sin conservar el turno.
- *Roba y le roban.* Accede al turno solapando, usa el turno y otro interlocutor se apodera del turno mediante solapamiento.
- *Le roban.* Otro interlocutor se apodera del turno mediante solapamiento.
- *Le solapan.* Otro interlocutor se apodera del turno pero no lo conserva.

| Cambio de turno | Datos | Interlocutor | | | | |
|-------------------------|-------|--------------|------------|---------------|---------------|---------------|
| | | Directivo | Presidente | Representante | Total general | Sindicalistas |
| No solapa ni le solapan | n | 134 | 104 | 81 | 319 | 185 |
| | %f | 42,0% | 32,6% | 25,4% | 100,0% | 58,0 |
| | %c | 66,7% | 70,7% | 63,3% | 67,0% | 67,3 |
| Roba | n | 38 | 7 | 9 | 54 | 16 |
| | %f | 70,4% | 13,0% | 16,7% | 100,0% | 29,6 |
| | %c | 18,9% | 4,8% | 7,0% | 11,3% | 5,8 |
| Solapa | n | 15 | 14 | 22 | 50 | 36 |
| | %f | 29,4% | 27,5% | 43,1% | 100,0% | 70,6 |
| | %c | 7,5% | 9,5% | 17,2% | 10,7% | 13,1 |
| Roba y le roban | n | 4 | 1 | 1 | 6 | 2 |
| | %f | 66,7% | 16,7% | 16,7% | 100,0% | 33,3 |
| | %c | 2,0% | 0,7% | 0,8% | 1,3% | 0,7 |
| Le roban | n | 4 | 13 | 8 | 25 | 21 |
| | %f | 16,0% | 52,0% | 32,0% | 100,0% | 84,0 |
| | %c | 2,0% | 8,8% | 6,3% | 5,3% | 7,6 |
| Le solapan | n | 6 | 8 | 7 | 21 | 15 |
| | %f | 28,6% | 38,1% | 33,3% | 100,0% | 71,4 |
| | %c | 3,0% | 5,4% | 5,5% | 4,4% | 5,5 |
| Total n | | 201 | 147 | 128 | 476 | 275 |
| Total %f | | 42,2% | 30,9% | 26,9% | 100,0% | 57,8 |
| Total %c | | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

La aproximación estadística nos indica que la conversación no se ha hallado presidida por el conflicto¹. La primera información que nos proporciona la tabla es que gran parte de las intervenciones se han producido sin necesidad de robar turnos y se han podido terminar sin interrupciones. No obstante, los robos de turno han sido

el segundo procedimiento para acceder al uso de la palabra por su importancia numérica. En este modo de intervenir en la conversación destaca claramente el Directivo protagonizando 7 de cada 10 robos de turno, interpretamos que el robo es una manifestación de poder. Ahora bien, el que roba mucho lucha por el poder y gana, pero al mismo tiempo siente que su poder está cuestionado porque de lo contrario la palabra le llegaría sin tener que luchar por ella. El solapamiento, sigue al robo a corta distancia, es el Representante de los trabajadores quien protagoniza prácticamente la mitad de los solapamientos, lo que indica que quiere la palabra pero se le escapa una y otra vez. Interpretamos que los cambios de turno intercalados por solapamientos frecuentes son indicios de lucha por el poder. Ahora bien, lo que acabamos de decir requiere matizaciones, solapar al interlocutor anterior para permanecer en el uso de la palabra, es una manifestación de ansia de poder. Solapar mucho sin que se llegue a producir cambio de turno puede ser interpretado de dos modos: luchar por el poder, o confirmación del poder del otro, dado que es frecuente solapar para asentir a lo que dice quien está en uso de la palabra. Al mismo tiempo, puede interpretarse como expresión de poder cuando el sujeto se siente amenazado. Finalmente, acceder al uso de la palabra sin necesidad de interrumpir a quien habla puede ser interpretado como confianza en el poder de sí mismo respecto del poder de los otros.

La cifras son tan claras que se podría deducir la identidad de los interlocutores por el modo en que acceden al uso de la palabra. El Director en su turno de palabra tiene más que nadie y además solapa, tiene poder y lucha por el poder, vive muchas luchas de poder en el cambio de turno dado que es el que se encuentra en más situaciones en que roba y le roban la palabra (pero atención, esta situación sólo se da en 3 ocasiones).

Desde una óptica de clase, el directivo actúa en tanto que Representante de la empresa, cosa que se confirma en el análisis de contenido, y los sindicalistas como Representantes de los trabajadores, lo que justifica que contraponamos a los dos sindicalistas respecto del directivo. Juntando los recursos de los dos sindicalistas, vemos que respetan el espacio de conversación del directivo, dado que en 6 de 10 intervenciones que hacen, se producen sin robos ni solapamientos, en las restantes son menos combativos que el directivo, son robados y solapados.

¹ Probablemente tampoco se hubiera podido estar presente en el desarrollo de la misma si las relaciones entre la empresa y los sindicalistas estuvieran pasando por un periodo de tensión.

El paso fronterizo de 1998: de cómo eran las cosas a cómo son

Ya hemos visto en los capítulos anteriores que 1998 es un año marcado por un trauma reciente, de tal magnitud que se convierte en "el antes y el ahora". Volveremos a presentar el proceso que ocasionó el trauma en este contexto, porque es lo no dicho en la conversación que determina todo su recorrido. Se trata de un proceso que en el fondo es una conversación muy larga, ya que empieza en abril y acaba en octubre de 1997.

En el mes de abril de 1997 por la planta de producción empiezan a correr rumores de que la empresa tiene problemas. Cuando el Comité habla con la Dirección, la respuesta es que no pasa nada, que todo está muy bien.

Tres semanas más tarde, la empresa presenta un expediente de rescisión acompañado de un plan de viabilidad, que en la práctica suponía el despido de más de la mitad de la plantilla.

La presentación del expediente provoca la convocatoria de una asamblea por parte del Comité de Empresa, con una asistencia masiva, que alcanza, como nunca antes había ocurrido, a los administrativos y técnicos. Puede decirse (es fácil comprender que así fue) que asistieron todos los convocados. Se vota ir a una huelga indefinida cuya duración fue de 11 días, secundada por todos, incluidos los técnicos, contando con el apoyo de organizaciones sindicales, políticas, vecinales, etc

La empresa carecía de stocks cosa que le impide cumplir sus compromisos con la multinacional (en un contexto en que la multinacional quiere dedicar la planta a la distribución y cesar las actividades productivas).

La administración no admite a trámite el expediente por problemas de forma. Paralelamente, el Comité de Empresa con su Presidenta a la cabeza fuerza la firma de un compromiso, en el sentido de que, previa a cualquier negociación respecto del expediente de rescisión, deberá negociarse el plan de viabilidad de la empresa.

Hasta octubre de 1997, no se produce ningún movimiento formal. A partir de ese momento la empresa trata de negociar el expediente, a lo que el Comité se resiste, pues el compromiso firmado por la empresa es que se negociará previamente el plan de viabilidad.

Por esas fechas aumenta extraordinariamente el ritmo de producción, creciendo intensamente el número de horas extras. Lo que hace temer que la empresa se está preparando para un nuevo movimiento. Efectivamente, presenta la segunda versión del expediente de rescisión de empleo, y el plan de viabilidad 2 horas antes de la presentación del expediente.

El Comité se niega a recibir el documento de rescisión alegando incumplimiento del compromiso firmado previamente por la empresa, y la lleva ante el Juzgado de lo Social y presenta un recurso de suplicación contra la sentencia ante el Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, al entender que la empresa no cumple el compromiso firmado. El fallo se produce a favor de la empresa.

Se decide en una asamblea con participación masiva, ir a la huelga indefinida.

La empresa presenta la lista de los despedidos con nombres y apellidos y se niega a negociar sobre despidos. Sólo acepta entrar en negociaciones sobre la indemnización de los despedidos.

La Administración admite a trámite el expediente.

En el seno del Comité se produce una confrontación entre quienes quieren llevar la negociación al tema de despidos (la Presidenta y representantes de CCOO), y quienes son partidarios de negociar las indemnizaciones (actual Presidente del Comité, y representantes de UGT). La posición mayoritaria en la asamblea, nuevamente masiva: defender los puestos de trabajo y por tanto negociar sobre el plan de viabilidad.

La Administración aprueba el expediente en el sentido de: no presentar un expediente de rescisión en los próximos 5 años, mejorar en las indemnizaciones (por ejemplo, se pasa de 20 a 40 días de sueldo por año trabajado, y de no tener acceso al subsidio de paro a tenerlo) .

Pero lo que es más importante: la primera presentación del expediente de rescisión de empleo de 1997 fijaba el despido de 268 trabajadores, lo que constituye el 63,7 por ciento de la plantilla. Tras una lucha cuya dureza no somos capaces de reflejar en este trabajo, el proceso culmina con el despido de 159 trabajadores, el 37,6 por ciento de la mitad de la plantilla. En el curso de esa lucha, la empresa colocó a los trabajadores ante una disyuntiva que nos recuerda la de los asaltadores de caminos: "*la bolsa o la vida... porque soy yo quien tengo el poder y soy quien impone las reglas de juego*". En este caso "*la bolsa*" eran indemnizaciones más altas para los

trabajadores despedidos, y "la vida" reducir el número de despidos. La decisión había de dejar profundas heridas que todavía hoy no se han cicatrizado: se optó por la vida de los 109 trabajadores que salvaron su empleo, a cambio de la bolsa de los 159 despedidos. El trabajo, al fin, es vida social, y si no somos sociales no somos nada.

Los despedidos no habían cambiado su suerte, porque de cualquier modo ya estaban en la calle y encima se quedaban en casa con menos dinero en el bolsillo. Al mismo tiempo, el sentimiento de exclusión había de ser mucho más duro precisamente porque ahora eran menos los excluidos. Antes de la lucha y de las negociaciones los excluidos eran la mayoría, lo que necesariamente había de mitigar el sentimiento de exclusión, después de la lucha pasan a ser minoría, pero no sólo son menos, sino también más pobres.

Y para los que quedaban en la empresa, ¿cómo elaborar emocionalmente la situación? Fundamentalmente, cómo combatir el sentimiento de culpa que puede originar el *privilegio* de haber conservado el empleo mientras que otros compañeros, muchos, se han quedado sin él. ¿Lo han perdido? O ¿han sido incapaces de conservarlo? ¿Conservamos el empleo a su costa? Los fantasmas del miedo, de la culpa y, mucho más adentro el rechazo de la situación, proyectado en forma de desprecio hacia los despedidos, flotan en el ambiente.

e5065. ma-FA-10c (Presidente): y en la cuestión de credibilidad es básico. Tu sabes que aquí hasta hace muy poquito...

e5066. ma-JS-10c (Directivo): hasta el noventa y ocho.

e5067. ma-FA-10c (Presidente): los bulos corrían, no y después del noventa y ocho, {nos costó trabajo}

e5068. ma-JS-10c (Directivo): {sí, pero hasta el noventa y ocho}

e5069. ma-FA-10c (Presidente): {los bulos eran...}

e5070. ma-JS-10c (Directivo): {cuando} se cambió de Comisiones a UGT

e5071. ma-FA-10c (Presidente): efectivamente, pues aquí un {bulo...}

e5072. ma-JS-10c (Directivo): {hubo} sus problemas, pero luego poco a poco, cada vez que tenías una cosa que decir o hacer, se sometía a una {votación}

e5073. ma-FA-10c (Presidente): {efectivamente}

e5074. ma-JS-10c (Directivo): y era la mayoría como dice Enrico, la que decía "estoy de acuerdo o no estoy de acuerdo", vosotros como Representantes de los trabajadores lo exponíais, y cumplíais con vuestro cometido: "señores, esto es lo que decimos, esto es lo que quiere la empresa, votad, vosotros mayoría decidís", cuando antes no se hacía.

| | | |
|---|--|--|
| Interlocutor | Presidente | Directivo |
| Antes | | |
| | <u>Su problema es</u> La credibilidad | <u>Su problema es:</u> Comisiones Obreras La votación a mano alzada Una minoría decide por todos <u>Apoyándose en el entrevistador</u> tiene pretensiones de verdad (¿será mentira?) La ² que decide por su cuenta |
| Solapamientos consecutivos | (1) {nos costó trabajo} | (2) {sí, pero hasta el noventa y ocho} |
| | (3) {los bulos eran} | (3) {cuando} se cambió de Comisiones a UGT |
| | <i>Puente de separación</i> , el Presidente pide reconocimiento, pero el directivo está mirando a Comisiones | |
| Después | | |
| Solapando | (2) {Efectivamente} | Solución a su problema: (1) {Votación} |
| | <i>Puente de unión</i> : acto de reconocimiento del Presidente por parte del directivo | |
| | Solución a su problema: el reconocimiento de la empresa | Los Representantes de los trabajadores cumplen con su cometido |
| Los números entre paréntesis indican el orden en el que se produce el turno de palabra. | | |

El paso fronterizo de cómo éramos a cómo somos

Pensamos que lo que presenciamos fue una representación, y para rizar el rizo, la representación hecha por quienes no son sino Representantes: el uno de la empresa, los otros de los trabajadores. Este primer elemento que traza un puente de unión entre los unos y los otros. Probablemente fue el desencadenante de un proceso de acercamiento respectivo, expresando solidaridades, o construyéndolas mediante el recurso a subtextos a lo largo de su interacción discursiva. Pero los puentes tendidos que aparecen como búsqueda de entendimiento son, al mismo tiempo retos por el control de la conversación que es el control de las subjetividades respectivas.

² En toda la entrevista está presente pero es innumerable, se trata de la anterior presidenta del Comité de Empresa, militante de CCOO.

Porque hablando no se *entiende* la gente, sino que se *comprende*. La comprensión es un tipo de acercamiento al *otro* que está cruzado por la voluntad de poder. Por un lado supone una transformación de la propia subjetividad que contenga la subjetividad del *otro*, sus deseos, aspiraciones y razones. Por el otro, supone un apoderamiento del *otro* al hacer que la propia subjetividad, deseos, aspiraciones y razones, se incluyan en su ser.

Tal como lo presentan los conversadores, el contexto, era obra de acciones de la que decía "*estoy de acuerdo o no estoy de acuerdo*", y el contexto nuevo es obra de los que participan en la conversación, ha habido reemplazo de personas y eso ha generado un contexto mejor.

La solidaridad entre representantes

Antes, en el Comité de Empresa había mayoría de CCOO y estaba presidido por "*la que decía...*", mientras que el actual Presidente era un Representante sindical en minoría. En cuanto al Directivo, estaba en recursos humanos, pero con un cargo inferior. Se trata de la solidaridad de representantes en ascenso, y por tanto necesitados de legitimidad,

e5075. ma-JS-10c (Directivo): o, haciendo su función como sindicato. pero, yo he sido representante de los trabajadores, lo que decidan los trabajadores, pero ojo, en una urna, es lo que se lleva a cabo

La solidaridad es de tal calibre que el Director de Recursos Humanos indica cuál es la *función* del sindicato. Hay que hacer lo que decidan los trabajadores, cuya validez depende de un determinado procedimiento de toma de decisiones: el que se inspira en la democracia representativa. Esto lo conoce bien, porque se pueden producir intercambios de funciones entre recursos humanos y sindicatos

e4644. ma-FA-10c (Presidente): y nosotros la nuestra, que es representar a nuestros votantes, que es la clase trabajadora. indiscutiblemente uno tiene que poner la experiencia que tiene al servicio de los trabajadores, y no guiarlos como se hacía antes, sino orientarlos. decir "oye, los tiros van por ahí", "la situación no es la mejor pero consideramos que podíamos mejorar de esta forma o de otra", "después decidís vosotros". y hay que dar la opción a que la gente se manifieste. porque además era nuestro eslogan, "tu voz es tu voto". es lo que decíamos, lo tengo clarísimo.

Y para el Presidente del Comité, se trata de estar al servicio de los trabajadores y de las trabajadoras, de representarlos, no de guiarlos. Más adelante, en este mismo capítulo veremos cambios en su postura: "*tú lo has dicho, el equilibrio*

está en que los que estamos en medio sepamos jugar ese juego.” Se produce un cambio significativo en el papel que se adjudica y que adjudica al Director de RRHH, ya que no concibe que sus posiciones sean de representantes, en un caso de la empresa y en el otro de los trabajadores, sino que en realidad concibe su posición como la de mediadores.

e4686. ma-JS-10c (Directivo): no, no es complicao. si por parte por ejemplo de ellos, cuando dicen una cosa y tienes en ese toma y daca, que digo yo, comité-empresa, él me dice “J., lo que tu me digas va a misa”, yo jamás lo voy a engañar, porque yo se que se está jugando su cara cuando a las diez de la mañana se informa al personal y es su credibilidad, y después es la mía cuando yo informo a ellos, cuando J.S. diga “esto es lo que hay, esto es lo que hay, ni punto arriba ni punto abajo”, pero si a la gente yo a ellos les digo las cosas como son y no varía, le gente ve luego... y se palpa lo que se dice. “va a llegar no se qué”, ha llegao, punto, lo veo, no hay más.

e4956. ma-FA-10c (Presidente): que te eche un piropo. a ver, si yo ya le comenté a R., hace tiempo, que le dije “aquí lo mejor que nos puede pasar es que J. sea jefe de personal, porque conoce la cantera,

Finalmente, el Director queda confirmado en su cargo, por ser de fiar, lo mejor que “nos” puede pasar. ¿A quién? Carecemos de elementos en la conversación que permitan contestar a esta pregunta.

e4885. ma-JS-10c (Directivo): yo os digo una cosa, me conocéis bien, yo creo que lo mejor, lo más digno como persona que tiene conciencia, y dentro de lo que podamos hacer comité yo como dirección de personal es el mantener el equilibrio en el trabajo. eso es lo más importante. siempre que sea digno, como lo tenemos aquí, convenio digno por encima de no se qué no se cuantos, la gente esté contenta, después podemos tener nuestros más y nuestros menos, pero nuestra función es esa, es esa

Solidaridad en la precariedad

Ahora, es UGT quien tiene mayoría pero no suficiente para presidir el comité, han requerido del apoyo de los Representantes independientes. Y sobre la empresa late la amenaza del traslado de la producción a otros países. Se trata de la solidaridad en el sentimiento de precariedad,

e4651. ma-FA-10c (Presidente): ¿te acuerdas una vez que tuvimos un encontronazo que te dije “J., estamos condenados a entendernos”?.

e4652. ma-JS-10c (Directivo): sí...

e4653. ma-FA-10c (Presidente): no vale que nos {cabreemos}

e4654. ma-JS-10c (Directivo): {no...}

e4655. ma-FA-10c (Presidente): tenemos que sentarnos y mirarlo positivamente. es decir, yo entiendo tu punto de vista, entiendo...

e4656. ma-JS-10c (Directivo): pero hay momentos en que me puede apretar más...

e4657. ma-FA-10c (Presidente): ya lo sé, claro que sí hombre

Solidaridad en la dependencia

Ahora, la multinacional de la que es filial la empresa está reestructurando sus actividades a escala europea, cosa que afecta tanto a los trabajadores como a los directivos en la medida en que también son asalariados. Se trata de la solidaridad por subordinación a las decisiones de la multinacional

e4719. ma-JS-10c (Directivo): {en eso}, en eso, en eso, en eso podéis o tenéis razón por qué, porque cada años había follón. convenio, follón, convenio, follón. entonces el que está arriba dice “joder, todo los años tengo follón en España”.

e5025. ma-FA-10c (Presidente): por lo menos un español que conozca el ganao, que conozca el ganao (ríe)

e5026. ma-JS-10c (Directivo): que conozca el idioma (dos chasquidos de dedos) (ríe)

e5027. ma-ER-10c (Representante): jefe de personal español y el gerente español

e5028. ma-JS-10c (Directivo): sí, sí, el primer gerente español fue a partir de noventa y ocho.

e5029. ma-FA-10c (Presidente): eran franceses e italianos.

La solidaridad entre ganadores de pan

Ahora las negociaciones se establecen de hombre a hombre, antes eran las mujeres las que llevaban la voz cantante en el Comité de Empresa. Porque la alternancia no ha sido sólo de sindicato, antes las mujeres eran mayoría y tenían la presidencia del Comité de Empresa. Si regresamos a los capítulos anteriores veremos que una de las luchas más importantes fue la que se desarrolló para conseguir la equiparación salarial entre hombres y mujeres, lucha en que los hombres se negaron a ir a la huelga y las mujeres quedaron solas. También hemos visto que las mujeres han renunciado reiteradamente a defender hasta el final, en las negociaciones, las reivindicaciones con marcado carácter de género, como la prioridad en la promoción, los días para asuntos propios o las ayudas geriátricas para centros de día.

Como hemos venido señalando en la Sección I el patriarcado comporta la relación entre el *patriarca (el ganador de pan)* y el *patrimonio*, el cual está compuesto por el *ama de casa* y la nueva generación. Por tanto, los signos de solidaridad entre los patriarcas se manifestarán con referencia a su tratamiento de las mujeres y de los jóvenes. Se trata de la solidaridad de los ganadores de pan

e4754. ma-FA-10c (Presidente): generalmente está más predispuesto a que un joven pueda ser impulsivo y reivindicativo, porque tiene mucho que ganar y poco que perder. la responsabilidad la tiene {sus padres}

e4755. ma-ER-10c (Representante): {yo estaba casao}

e4756. ma-FA-10c (Presidente): llega un momento que la madurez te hace ser más conservador, no conservador, precavido, porque tienes una responsabilidad detrás de tí, una casa, unos hijos, un colegio, una hipoteca y tienes que pensarte las cosas. pero yo creo que el éxito de que en el año setenta y seis se motivaran esas huelgas y dieron muy buen resultados, en el sentido para la clase obrera, a parte de habíamos salido de la dictadura que era algo nuevo y teníamos ganas de manifestarnos delante de los maderos (ríe), delante de los policías, es que la verdad es que nuestro convenio del metal de ese momento estaba muy mal. y {había que}

e4813. ma-JS-10c (Directivo): de tranquilidad. yo soy capaz de trabajar, de no se qué, tengo flexibilidad en las vacaciones, al final... le hemos cambio las vacaciones a ochenta y pico personas, "ah, no se qué", todo el mundo contento menos una, pero todo el mundo {contento}

e4815. ma-JS-10c (Directivo): de las ochenta y tres menos una todos le mundo contento, y encima salen ganando más dinero. no es tan malo. pero lo hemos hecho entre el comité y la empresa. y la gente contentísima ¿sabes quien no está contenta?. una persona que no es de UGT, pero pertenece al comité, esa no es la contenta, porque tiene que llevar la contraria. y encima le he dicho "no, si te puedo solucionar el problema te lo soluciono". no te preocupes que XX. de lo que se trata al final es de eso, es decir yo debo tener y ellos una visión suficiente como para decir "aquí tenemos un montón de personas, un montón de padres de familia que tienen que comer todos los días oye, hay que jugársela y (*concentrar*) la máquina, pero con calma. ¿cómo lo hacemos?. oye, un convenio, el anterior firmamos por cuatro ¿firmamos cuatro más?. en el momento que la división, no se qué, no se cuantos, ve por cuatro años, si entiende que hasta el dos mil cinco no tenga ningún problema, el producto lo llevo allí. ¿por qué? porque allí no voy a parar, no me hacen huelga, el cliente lo voy a servir. el cliente lo que quiere es que le sirvas, eh, al cliente le importa un comino de dónde le llegue el producto. tú al cliente sírvelo y no le pares una línea

e4889. ma-ER-10c (Representante): y es que dentro del comité de empresa ha habido compañeros... no estoy diciendo que dentro de Comisiones Obreras no haya compañeros compañeros, que los hay, los hay, quiero decir compañeros de trabajo y compañeros del movimiento obrero y compañeros de todo eso, pero hay una parte de ese movimiento obrero que es al límite de XX, aquí ha habido personas que han estao usando, personas o persona, no voy a decir nombres, que han estao usando el comité pensando para una reivindicación de los trabajadores de la empresa, te lo digo off the record, bueno, pues entonces, pues esa política sigue todavía subsistiendo dentro de la empresa, no es que algo que haya muerto ni mucho menos, pero insisto, ¿qué intentamos nosotros como UGT? mira, nosotros somos UGT,

como sección sindical tenemos, pero hay una política de empresa que no podemos obviar. no hacemos una política distinta, pero tampoco hacemos una política idéntica, sino hacemos la política que toca hacer aquí.

e5076. ma-FA-10c (Presidente): ¿no es mejor decir “bueno, a ver que vamos a sacar”? bueno vamos a hablar de voluntariedad, vamos a hablar... que aquí hubo casos lamentables, matrimonios trabajando los dos y los dos fuera, ¿por qué no podríamos haber hablado de que uno se quedara y el otro no?

La palabra a peso y el peso de la palabra

El directivo consigue hacer intervenciones más largas aunque sumando los Representantes hacen más intervenciones. No es proporcional la lucha por conseguir la palabra respecto de lo que se llega a decir, y la posibilidad de construir discurso que no es sino construcción de mundo, depende de que se produzcan enunciados completos que permitan imponer las propias pretensiones, sean de verdad, de eficacia, de rectitud normativa, de estándares de valor. El número de palabras del turno mide el espacio de realización de pretensiones en la conversación.

Las réplicas que se hacen, en tanto contribuyen a producir al sujeto en sus interacciones, y no sólo el mundo, señalan la posibilidad de realización de los sujetos y su mundo. En el caso de la conversación que estamos analizando se caracteriza por un intercambio de turnos rápido, en contadas ocasiones se llegaron a desarrollar argumentaciones completas y mucho menos complejas. Entendemos que las intervenciones más largas de cada uno de los conversadores son las que nos proveen del material más rico para analizar el modo en que se construyen y construyen su mundo. Las ordenaremos y analizaremos siguiendo el orden en que aparecen, con el fin de establecer si el peso numérico está relacionado con el peso de las palabras. Para facilitar su interpretación las presentaremos en el contexto que las hace significativas. Antes de analizar los turnos en cuestión presentaremos algunos datos relevantes sobre los mismos.

| | El turno más largo | | |
|-----------------------------|--------------------|------------|---------------|
| | Directivo | Presidente | Representante |
| Orden del turno | 198 | 191 | 272 |
| Número de palabras | 234 | 221 | 164 |
| Numero de letras | 1.002 | 960 | 823 |
| Media de letras por palabra | 4,3 | 4,3 | 5,0 |

Como muestra la tabla, el primer argumento largo lo da el Presidente del Comité de Empresa, seguido muy de cerca por el directivo y a mayor distancia el Representante de los trabajadores. Constatamos que la extensión de la intervención sigue la lógica del poder, dado que la intervención del directivo es la más larga, a corta distancia del Presidente, y separados los dos del Representante de los trabajadores. En cuanto a la media de letras por palabra, quien genera la media más alta es el Representante, veremos a continuación si este dato ayuda a anticipar la existencia de argumentaciones más complejas, suponiendo que en conjunto, los conceptos más complejos se representan mediante palabras largas, y la longitud de la palabra puede compensar la longitud de la intervención.

Dado que las dos primeras intervenciones largas³ están muy cercanas, la una respecto de la otra, hemos optado por tomar el fragmento de conversación que las contiene a ambas.

Veamos la primera intervención larga. Los turnos del habla anteriores se han establecido entre el directivo y el Presidente, quien abre el tema es el directivo quien defiende la tesis de que hay que acordar unas normas según lo que diga la mayoría, pero que la empresa, a la hora de aplicarlas ha de tener "mano izquierda", el Presidente ha venido asintiendo a los planteamientos del directivo:

| Cam- bios de tur- no | Conversación | Análisis |
|---|---|---|
| Ni roba ni es robado | e4807. ma-JS-10c (Directivo): y la empresa me ayuda a solucionar el problema, que al final de lo que se trata es de eso | Se enuncian pretensiones de eficacia. Las relaciones entre empresa y trabajadores se presentan como la solución de problemas, no de conflictos antagónicos. |
| Ni roba ni es robado | e4808. ma-FA-10c (Presidente): yo te lo dije, es que el problema que habíamos tenido en el Vallès es que nasamos de em- | Pretensión de verdad. No hay problemas sino conflictos. |

³ Los recuadros en trazo grueso indican cuáles son los turnos que tomamos como los más largos en la conversación, para cada uno de los dialogantes.

| | | |
|--|--|---|
| <p>robado</p> | <p>nido en el Vallès es que pasamos de empresas donde había un jefe, más bien una familia o algo, a una multinacional, entonces los conceptos son completamente distintos. y aquí tenemos un ejemplo. El señor A, que era un hombre que conocía a todo el mundo, sabía cómo éramos cada uno, y cuando tú lo tenías a favor, era una postura paternalista y te lo hacía. y llegas a una multinacional donde somos números, y entonces claro esa persona que está en el periodo de transición entre una forma de gobierno y otra, pues es lógico que te pida el mismo ritmo o las mismas ventajas que se podían tener anteriormente, pero en contrapartida no le dejaban que hiciera ese tipo de favor que hiciera el otro. y llega un momento en que hay un encontronazo. “tú me pides, y yo lo entiendo que te eche una mano pero tampoco me beneficio de lo otro”, XX “ni hablar, esto y se acabó”. Es que entonces claro, llega un momento que hay un conflicto, y entonces, tú lo has dicho, el equilibrio está en que los que estamos en medio sepamos jugar ese juego. “oye, yo entiendo que tú lo necesitas, vamos a ver si lo podemos hacer, pero XX”</p> | <p>Los conflictos proceden de las diferentes culturas empresariales: paternalista o burocrática. Apela a los estándares de valor.</p> <p>Los conflictos proceden de las inercias en los procesos de cambio.</p> <p>Los conflictos proceden de la falta de equidad.</p> <p>Entre las partes en conflicto hay unos mediadores: los directivos de la empresa y los Representantes de los trabajadores: los participantes en la conversación son necesarios.</p> <p>Produce la mediación dramatizándola dado que se expresa poniéndose en el lugar de los trabajadores para a continuación ponerse en el lugar de la empresa.</p> <p>Del conflicto se pasa al problema, y el problema lo es para el <i>nosotros los mediadores</i>: directivos y Representantes de los trabajadores. Los mediadores transforman el conflicto en problema.</p> |
| <p>Ni roba ni es robado</p> <p>La huelga</p> | <p>e4809. Ma-JS-10c (Directivo): mirando siempre a la parte, a la parte humana, a la parte trabajadora. es decir, no, no mira aquí oye, vamos a garantizarle como hemos dicho hasta ahora, convenio hasta cuatro años, por qué, porque yo sé cómo está la situación dentro de la división . y yo les digo a ellos digo “oye no nos compliquemos la vida”. Podemos salir beneficios, yo no quiero ningún follón, tenemos que tener capacidad las partes para ponernos de acuerdo y firmar un convenio que nos de vía para cuatro años, porque al final el trabajo llega. si esto continua igual, y no tenemos follón no tenemos conflictos, y la gente se continua ganando la vida, aquí el trabajo llega, pero si empezamos mañana “no se qué, huelga y calle”, al final alguien dice (silba) “esto que tengo aquí me lo llevo pa allá”</p> | <p>Ponerse en el lugar de los trabajadores.</p> <p>Ofrecer continuidad.</p> <p>Se define como de la otra parte que si ve las cosas desde la perspectiva de los trabajadores, tiene que ceder.</p> <p>Los conflictos son evitables y si se producen pierden los trabajadores y los empresarios locales.</p> <p>Los unos y los otros tienen un marco más amplio que limita su margen de acción.</p> <p>Ha trazado un puente entre trabajadores y empresa, definiéndose como empresa mediante la construcción de un poder externo a la relación y que la determina.</p> <p>El problema es el mercado y no las relaciones entre clases.</p> |
| <p>Ni roba ni es robado</p> | <p>e4810. ma-ER-10c (Representante): {XX }</p> | <p>No es inteligible en la cinta lo que dice</p> |
| <p>Roba el turno</p> | <p>e4811. ma-JS-10c (Directivo): {¿quién} pierde? Perdemos nosotros. Entonces tenemos que tener la capacidad, como dice P, de llegar a acuerdos y de darle una visión a la división de que no</p> | <p>Construye un <i>nosotros productores</i>. No de clase puesto que unifica a <i>trabajadores y empresa</i>.</p> <p>No está explícito si <i>nosotros</i> son en realidad los Representantes de una y otra parte. El Presidente en su intervención larga se centraba en</p> |

| | | |
|---|---|--|
| | | el papel de los Representantes en cuanto mediadores y ahora le cita para reforzar su posición (P. es el Presidente). Esto nos autoriza a interpretar que la argumentación más larga del Presidente del Comité se ha convertido, por el momento, en el <i>mejor argumento</i> . |
| Ni roba ni es robado | e4812. ma-ER-10c (Representante): de tranquilidad | El mediador calma los ánimos, porque no representa intereses sino que acerca posturas. |
| Ni roba ni es robado | e4813. ma-JS-10c (Directivo): de tranquilidad. yo soy capaz de trabajar, de no se qué, tengo flexibilidad en las vacaciones, al final... le hemos cambiao las vacaciones a ochenta y pico personas, "ah, no se qué", todo el mundo contento menos una. pero todo el mundo {contento} | Se ha producido el encuentro entre trabajadores y empresa: un <i>nosotros orgánico</i> . Y una individualidad, "una" mujer que es la nota disonante. No hay conflictos sino desviación. |
| Solapa | e4814. E-10c (Entrevistador): {qué curioso} | Sabe a quién se refiere con "una" y cuestiona sus pretensiones de verdad. La voz de la conciencia de clase entra en la conversación de la mano del entrevistador que no ha sido capaz o no ha querido suspender sentimientos, o en todo caso ocultarlos |
| Ni roba ni es robado La huelga | e4815. ma-JS-10c (Directivo): de las ochenta y tres menos una todos le mundo contento, y encima salen ganando más dinero. no es tan malo. Pero lo hemos hecho entre el comité y la empresa. y la gente contentísima ¿sabes quien no está contenta?. una persona que no es de UGT, pero pertenece al comité, esa no es la contenta, porque tiene que llevar la contraria. y encima le he dicho "no, si te puedo solucionar el problema te lo soluciono". no te preocupes que XX. de lo que se trata al final es de eso, es decir yo debo tener y ellos una visión suficiente como para decir "aquí tenemos un montón de personas, un montón de padres de familia que tienen que comer todos los días oye, hay que jugársela y (*concentrar*) la máquina, pero con calma. ¿cómo lo hacemos?. oye, un convenio, el anterior firmamos por cuatro ¿firmamos cuatro más?. en el momento que la división, no se qué, no se cuantos, ve por cuatro años, si entiende que hasta el dos mil cinco no tenga ningún problema, el producto lo llevo allí. ¿por qué? Porque allí no voy a parar, no me hacen huelga, el cliente lo voy a servir. el cliente lo que quiere es que le sirvas, eh, al cliente le importa un comino de dónde le llegue el producto. tú al cliente sírvelo y no le pares una línea | Se refiere a las mujeres y separa la "una", que había sido Presidente del Comité de Empresa y tuvo un papel destacado en la lucha contra la discriminación salarial de las restantes mujeres. Política del "divide y vencerás" Para resolver los problemas se requiere visión de conjunto, no de clase, para ver que lo que hay es " <i>padres de familia</i> " que tienen que ganar el pan. Presenta como visión de conjunto la de los hombres y su efecto es que une las fuerzas de los trabajadores ganadores de pan y del empresario que les permiten ganarse el pan. Tal vez apela en el entrevistador a la solidaridad de género. Hay una pretensión de estándares de valor al señalar las necesidades de los padres de familia como las fundamentales. También pretende eficacia y verdad, y la huelga es ineficaz puesto que la multinacional fracciona a los trabajadores por plantas de producción y si se hace huelga en una, la producción se puede sacar adelante en otra. |
| Es robado | e4816. ma-ER-10c (Representante): {esto te lo digo} | Intervención ineficaz del Representante que hasta el momento no había intervenido en este fragmento de conversación. |

| | | |
|----------------------------|--|--|
| Roba y no es robado | e4817. ma-JS-10c (Directivo): {es así, porque} un cliente cualquiera como es Nissan te cuesta ciento diez o ciento veinte mil pesetas un segundo | El problema es la competencia, las leyes de mercado. |
|----------------------------|--|--|

Los discursos más largos del Presidente (que se elabora en primer lugar) y del directivo (que se elabora en segundo lugar) forman parte de una unidad temática. Giran en torno a los procedimientos de resolución de conflictos que son problemas, y a la construcción de solidaridades, entendidas éstas como participación de una suerte común, a las que ya nos habíamos referido en el primer apartado de este capítulo. El puente que traza el Presidente hacia el directivo es el de una propuesta de identidad común consistente en concebirse como mediadores, como puentes entre los trabajadores y el empresario a nivel local, porque las interacciones de alcance mayor son el contexto en el que tienen lugar sus propias interacciones, determinándolas. La determinación es captada como interacciones de rango superior.

Mientras el Presidente del Comité persigue adquirir un papel de mediador en paridad con el directivo, el directivo desarrolla estrategias para evitar las huelgas, y lo hace presentando a las subjetividades que las potencian como desviadas, anormales.

La solidaridad de fondo a la que invoca el directivo y que interpretamos como una pretensión de estándares de valor, se refiere a la de los "padres de familia", el patriarcado suaviza o neutraliza las oposiciones de clase.

| Cam-bios de turno | Conversación | Análisis |
|--------------------------|---|---|
| | e4888. ma-JS-10c (Directivo): lo mismo que hace el comité lo hago yo. [se está refiriendo a que en ocasiones se pierden los nervios o es una estrategia hacer como que se pierden] | Se traza un puente para construir una subjetividad compartida: todos tenemos sentimientos y hacemos cosas sin querer... para a continuación decir que representar un "cabreo" forma parte de una estrategia. |
| | e4889. ma-ER-10c (Representante): y es que dentro del Comité de Empresa ha habido compañeros... no estoy diciendo que dentro de Comisiones Obreras no haya compañeros, compañeros, que los hay, los hay, quiero decir compañeros de trabajo y compañeros del movimiento obrero y compañeros de todo eso, pero hay una parte de ese movimiento obrero que es al límite de {XX}, aquí ha habido personas que han estao usando, personas o persona, no voy a decir nombres [se trata de la misma citada por el directivo anteriormente], que han estao usando el comité pensando | <p>Abre tema enteramente nuevo en la conversación</p> <p>Los sindicalistas están divididos.</p> <p>Reiteración del compañerismo por repetición del término "compañeros".</p> <p>Las divisiones entre sindicalistas, pueden ser por el sindicato al que se pertenece.</p> <p>O pueden ser por planteamientos más generales, radicalismo.</p> <p>Pretensión de rectitud normativa.</p> <p>Que no respetan los procedimientos, lo insti-</p> |

| | | |
|--|---|---|
| | <p>pensando para una reivindicación de los trabajadores de la empresa, te lo digo off the record, bueno, pues entonces, pues esa política sigue todavía subsistiendo dentro de la empresa, no es que algo que haya muerto ni mucho menos, pero insisto, ¿qué intentamos nosotros como UGT? Mira, nosotros somos UGT, como sección sindical tenemos, pero hay una política de empresa que no podemos obviar. no hacemos una política distinta, pero tampoco hacemos una política idéntica, sino hacemos la política que toca hacer aquí.</p> | <p>tuido, el Comité de Empresa, que está concebido para "una reivindicación de los trabajadores" no se ha usado para esos fines.</p> <p>La noción de trabajador se toma en términos corporativos, si el comité está al servicio de los trabajadores como corporación, no está al servicio de los trabajadores como clase.</p> <p>A nivel local ser requiere una política local. Implícitamente el mal uso del comité procedería de usar lo local para las luchas globales</p> |
| | <p>e4890. ma-FA-10c (Presidente): políticos somos todos</p> | <p>Si "<i>políticos somos todos</i>", ¿podemos inferir que defienden una concepción orgánica de las relaciones trabajo/capital y no una concepción antagónica?</p> |

Tal como hemos visto, en el corte anterior de conversación, tanto el Presidente, como el directivo, se han centrado en la gestión/mediación en los conflictos de la empresa. En cambio, el Representante de los trabajadores, que desde el punto de vista de jerarquías (señaladas en las estadísticas presentadas en los cuadros estadísticos iniciales) se halla en tercer lugar, como mediador, respecto de los otros dos, ocuparía una posición subordinada al Presidente. Pugna por construir el mejor argumento por mención a la acción política y a la solidaridad entre trabajadores. El término "compañeros" es el más usado en el tema principal del Representante de los trabajadores, y en el conjunto de la entrevista sólo lo usa él y lo hace 6 veces, todas ellas en este fragmento de texto. ¿Debemos interpretar que apela a una solidaridad de clase a la vez que se desmarca de las posiciones radicales?

Sobre la huelga

A lo largo de la conversación hay una narración del antes y después de las huelgas, teniendo en cuenta que tanto el directivo como los miembros del Comité de Empresa han llegado a sus cargos después del período de huelgas. El directivo es el primero en mencionar la palabra en el turno 4711, la conversación empieza en el 4617, 95 turnos antes. El Representante sindical es el último en el turno número 5114, sólo dos turnos más tarde finaliza la conversación (viejos tiempos, guardia civil, etc., se acaba en el 5116).

| Menciones de la palabra huelga | |
|--------------------------------|--------|
| Interlocutor | Número |

| | |
|---------------|---|
| Director | 7 |
| Presidente | 1 |
| Representante | 5 |

Podemos tomar el peso de los número como indicador del peso que tienen las huelgas para cada interlocutor.

El directivo es el que más referencias explícitas hace a las mismas obviamente en el sentido de construir el mejor argumento contra las mismas, apelando a pretensiones de eficacia, la huelga no lo es. Traza una línea entre el antes y el después, según él, antes la huelga precedía a la negociación del convenio. Ahora se ve como contraproducente porque al no empezar negociando, la empresa puede radicalizar sus posturas, "el que está arriba dice "¿ya está España otra vez en huelga"?". eso no se puede entender". Se está refiriendo a que la empresa es de capital multinacional, y su cabeza "el que está arriba" no es español, por lo tanto se produce una fractura entre españoles y no españoles, e implícitamente hace referencia a la competencia entre países, como elemento principal a considerar frente a la lucha o competencia entre empresarios y trabajadores en el seno de una empresa. La huelga hace que se pierdan los clientes y eso repercute en la situación de los trabajadores, la fábrica y los trabajadores participan de una suerte común, argumento característico en las estrategias de construcción de agregados orgánicos.

En cuanto al Presidente, su única mención explícita a las huelgas se ha hecho asociándolas al pasado y más concretamente a la lucha contra la dictadura, por tanto rescata de ellas su carácter político y no su fundamento económico. Al mismo tiempo hace una alternación. La huelga es igual a inmadurez, la gente responsable, "los cabezas de familia", los ganadores de pan, no pueden hacer huelgas.

e4756. ma-FA-10c: llega un momento que la madurez te hace ser más conservador, no conservador, precavido, porque tienes una responsabilidad detrás de ti, una casa, unos hijos, un colegio, una hipoteca y tienes que pensarte las cosas. pero yo creo que el éxito de que en el año setenta y seis se motivaran esas huelgas y dieron muy buen resultados, en el sentido para la clase obrera, a parte de habíamos salido de la dictadura que era algo nuevo y teníamos ganas de manifestarnos delante de los maderos (ríe), delante de los policías, es que la verdad es que nuestro convenio del metal de ese momento estaba muy mal. y {había que}

Este fragmento contiene un subtexto que requiere explicación. Recordemos que tanto en el Capítulo 6, como en el Capítulo 7 hemos hecho mención de la lucha de las mujeres contra la discriminación salarial, y concretamente al hecho de que los hombres se negaron a ir a la huelga en defensa de los derechos de sus compañeras. Por eso, este turno de palabra, dice más de lo que habla. Que la madurez se asocia

a la posición de ganador de pan, que el ganador de pan tiene responsabilidades (familiares) y que éstas se oponen a la solidaridad de clase. Las huelgas son cosas de jóvenes... van contra la policía...lo cual es algo travieso, pero... *"la verdad es que nuestro convenio del metal de ese momento estaba muy mal"*. Hablar de la huelga genera una fuerte escisión de su subjetividad, la cual es en sí misma, la sede de conflictos.

El Representante de los trabajadores ha hecho 5 menciones explícitas a la huelga, y en una de ellas, cosa, atípica, consigue robar el turno al Director, para referirse a la Huelga General. Las huelgas son un lujo...

e4832. ma-ER-10c: en el sector del automóvil, el sistema productivo del automóvil tiene muy mala leche porque no puede hacerse lo mismo, o sea, los trabajadores no se puede permitir el lujo de hacer huelga, porque, porque realmente la partida la ganamos. es fácil, mira si aquí saco un producto que de aquí a tiempo medido teléfono, dos semanas, y servir dos líneas de montaje, en dos semanas tenemos bloqueadas las líneas de montaje, y al que le estás sirviendo dice "eh, como no me vengan los cuadros ya me estoy buscando otro proveedor".

Presenta sus argumentos explicando qué es lo que hace que las huelgas fracasen.

Veamos un fragmento de la conversación que recoge el espíritu general por el que está presidida:

e4715. ma-ER-10c (Representante):{digo: "las relaciones laborales son revoltosas"}

e4716. ma-FA-10c (Presidente): {con} respecto a decidir dónde iba, decían "cuál es la más problemática", esta, y es la verdad, es que éramos problemáticos.

e4717. ma-ER-10c (Representante): es que éramos problemáticos

e4718. ma-FA-10c (Presidente): o, oye "quitarnos un problema de encima", o {que}

e4719. ma-JS-10c (Directivo): {en eso}, en eso, en eso, en eso podéis o tenéis razón por qué, porque cada años había follón. convenio, follón, convenio, follón. entonces el que está arriba dice "joder, todo los años tengo follón en España".

e4720. ma-FA-10c (Presidente): era normal (ríe), ya nos íbamos preparando...

e4721. ma-JS-10c (Directivo): ¿convenio? un momento, como decía antes R: "aquí tienes la plataforma y ya tienes quince días de huelga".

e4722. ma-FA-10c (Presidente): ...ya le decíamos (ríe)

- e4723. ma-JS-10c (Directivo): el que está arriba
- e4724. ma-FA-10c (Presidente): la presidenta XX (ríe)
- e4725. ma-JS-10c (Directivo): claro, claro (ríe)
- e4726. ma-FA-10c (Presidente): XX ya tiene convenio (ríe)
- e4727. ma-JS-10c (Directivo): el que está arriba dice “¿ya está España otra vez en huelga?”. eso no se puede entender.
- e4728. ma-FA-10c (Presidente): ya era una postura antagonista de la empresa y...
- e4729. ma-JS-10c (Directivo): hay empresas que lo continúan haciendo, pero al final, al final cuatro {XX}, y aquí lo hemos visto, es una aberración.
- e4730. E-10c: ¿en qué es sobre todo una aberración?.
- e4731. ma-JS-10c (Directivo): es una aberración el plantear una huelga antes de un convenio, pero si la empresa no ha dicho nada, el comité no ha dicho nada. planteemos una huelga en base a... “es que quiero un diez por ciento”, muy bien, depende como me pilles con los clientes te lo doy, y el año que viene te digo “no, el diez no, ahora te cierro las puertas (pausa con tres chasquidos de dedos) y te vas”, el diez te lo daba antes y ahora ni un puto duro.
- e4732. ma-FA-10c (Presidente): hay comités que plantean las medidas de fuerza porque según ellos están en mejores condiciones para negociar. y hay otros que decimos que primero la negociación y las {medidas en función}
- e4733. ma-JS-10c (Directivo): {claro}
- e4734. ma-FA-10c (Presidente): {en función de}
- e4735. ma-FA-10c (Presidente): {en función de} cómo vayan las negociaciones. bueno, la empresa me ofrece el IPC más no sé qué, la empresa está ofreciendo algo por encima de IPC...
- e4736. E-10c (Entrevistador): ¿y a qué puede responder entonces ese tipo de estrategia?.
- e4737. ma-FA-10c (Presidente): pues no lo sé. {pero}
- e4738. ma-JS-10c (Directivo): {no}, mira es, es cultura, es cultura. o sea, antes te decía, por ejemplo, del convenio nuestro al del metal hay una gran diferencia. ellos dicen “no hay tanta”, sí la hay, hay como un veinticinco por cien.

A lo largo de la conversación hay un lugar de confluencia entre los tres interlocutores. Presenta la huelga como si fuera el producto de las manías de "una" entre irresponsable o loca o autoritaria, que no quiere negociar, pero al fin de la conversa-

ción se giran los argumentos, ya que no es cierto que la empresa esté dispuesta a negociar, y por ello, y si la empresa no está dispuesta a negociar, puede haber huelga. La estrategia de acercamiento de los Representantes a la empresa, para evitar la huelga, se hace distanciándose de la anterior presidenta del Comité de Empresa.

En toda la conversación se desarrolla una negociación del mejor argumento. Lo paradójico es que empiezan coincidiendo en que *antes* los trabajadores y las trabajadoras no negociaban, y acaban divergiendo, *antes* la empresa no negociaba, cuando todos coinciden en que la clave para evitar las huelgas es la negociación. La huelga es el fantasma que planea toda la conversación.

Conclusiones

Cuando se realiza una tesis la tentación es resistirse a concluirla, imaginar lo que hubiera podido ser en otras circunstancias, resistirse a aceptar los límites y las propias limitaciones. Eso es lo que probablemente dificulta tanto ponerle el punto final a través de un capítulo de conclusiones, cerrar carpetas. Intentaremos ceñirnos a lo que creemos son los propósitos de las conclusiones. Y pasaremos a concretar los fundamentos teóricos y los dispositivos de aproximación empírica de que nos hemos dotado para llevar a fin nuestro compromiso: abordar las clases como formas de interacción social.

Con distancia probablemente insuficiente haremos un inventario de lo que creemos han sido nuestros logros y limitaciones, para finalizar abordando los resultados que inicialmente no formaban parte del compromiso que nos trazamos.

En cuanto a la propuesta teórica

El recorrido teórico que hemos realizado ha tenido como propósito argumentar la necesidad de aproximarse a las clases entendiéndolas como devenires históricos y

biográficos. Hemos entendido que las clases se hacen en los conflictos en la misma medida en que los producen. Porque son agentes sociales, dotados de intenciones, deseos, necesidades. Son, sobre todo, subjetividades colectivas en acción, para ser más precisos, en interacción. Su interacción, en tanto que seres sociales productores de significados, es la interacción discursiva.

Al poner el acento en los procesos, como proponemos, se evidencia aquello que se suele escapar cuando limitamos el concepto de clase a una posición en una estructura de relaciones: su precariedad, inestabilidad, y naturaleza socavada. Una naturaleza inaprensible mediante conceptos como identidad, esencia o autenticidad, y al mismo tiempo asequible si asumimos que buena parte de las conceptualizaciones ligadas a "lo subjetivo", también son aplicables a las clases sociales. Justo es advertir que la naturaleza socavada de las clases sociales no nos remite al azar ni a la indeterminación, porque entendemos que la disciplina y la reiteración sitúan los comportamientos y actuaciones de clase en el campo de lo provisible con grados variables de probabilidad. Porque el sujeto, es, antes que nada, el resultado de un proceso de sujeción, por más que el cierre sea imperfecto, limita el alcance de lo posible y en cierto grado anticipable. Es ese aspecto del sujeto el que podemos denominar estructura social.

La propuesta de analizar las clases sociales en la interacción discursiva responde a la preocupación por comprender los procesos de transformación social que llevan a cabo los seres humanos, en tanto que humanos. Hemos situado en el centro del análisis las interacciones sociales que nos sujetan y nos habilitan como sujetos, en el ámbito que para nosotros contribuye de un modo más decisivo al cierre, a la repetición, a la negación del sujeto. Se trata del contexto, resultado a su vez de procesos históricos, en el que producimos nuestra vida. Contexto, que la abundante literatura sociológica se ha ocupado de presentar como generador de subjetividades, lo que para nosotros remite a los efectos de la aplicación de dispositivos disciplinarios en el interjuego del poder.

Hemos categorizado tal contexto como capitalista patriarcal. Lo que nos lleva a manejar un esquema de construcción de subjetividades tripartito: empresarios, trabajadores y amas de casa, dado que para los propósitos de esta tesis, hemos colocado al patriarcado en posición de calificativo del capitalismo. El alcance que atribuimos al esquema es el de orientar el análisis, lo que a su vez orienta las estrategias de realización del trabajo de campo y de análisis e interpretación de la información. Pero en la medida en que el capitalismo o/y el patriarcado es hacerlo

posible, mediante nuestra sujeción a ciertos esquemas de relación, el marco de nuestras interacciones es cambiante. En un cierto momento, o en una cierta interacción lo patriarcal es una característica del capitalismo, en otra es lo capitalista lo que pasa a caracterizar al patriarcado.

Adicionalmente, el marco teórico del que nos hemos dotado orienta nuestra atención hacia las contradicciones, conflictos y confrontaciones, no sólo intersubjetivos, sino en el núcleo mismo de la subjetividad. Siendo esos conflictos los que nos ayudan a entender los desplazamientos, recomposiciones, disoluciones, y fragmentación que asignan a nuestro concepto de clase un carácter inestable, contradictorio y cambiante. Lo que en la literatura clásica se recoge con conceptos como el de fracción, formación económico social o alianza de clases, para nosotros expresa los procesos de construcción y reconstrucción de subjetividades individuales y colectivas, solidarias y antagónicas. Nuestro concepto de clase está diseñado como una estrategia adecuada al estudio de las posibilidades y dificultades del cambio social, expresadas éstas en el juego intersubjetivo. Hacemos nuestra la idea de que las circunstancias intervienen en la producción de la historia, pero precisamos que cuando el contexto aparece como el elemento fijo se debe a que se ha practicado un corte temporal, se ha cortado el proceso en un momento, sin negar que hay cortes en el tiempo que marcan inflexiones (el paso del feudalismo al capitalismo), que establecen sujeciones de una estabilidad considerable.

En cuanto a los dispositivos de aproximación empírica

Los procesos de constitución de subjetividades solidarias y antagonistas se apoyan en las interacciones sociales que despliegan a diario los sujetos en el momento en que producen su vida. Ese proceso es el micro fundamento de las clases sociales, entendiendo que éstas se hacen al designar la confrontación y la cooperación. Confrontaciones concadenadas, donde las acciones pasadas son condición de las presentes y que hacemos presentes cuando queremos comprender los resultados de nuestras acciones.

Atendiendo a la importancia que otorgamos a la interacción discursiva, la aproximación ideal hubiera sido la observación participante. Ahora bien, dado que tal

camino estaba fuera de nuestro alcance optamos por realizar entrevistas biográficas, substituyendo la interacción discursiva directa, por lo que denominamos *interacción discursiva indirecta*. Ésta es resultante de realizar todas las entrevistas en una misma empresa, a personas, que por los años que llevan trabajando en el mismo lugar, se conocen y han interactuado en algún momento, sea a título individual o a título colectivo.

Por la importancia que otorgamos a la característica fracturada y contradictoria de las clases sociales, se ha hecho preciso trazar unos perfiles básicos con el propósito de que las personas a entrevistar no fueran abordadas de un modo indiscriminado, sino conforme a una parrilla resultante de la relación entre la dimensión instituyente que denominamos *capitalismo*, y la dimensión instituyente que llamamos *patriarcado*.

En coherencia con nuestra concepción de las subjetividades resultaba deseable una práctica necesaria en toda investigación, pero que por la economía de recursos, o la limitación de tiempo no siempre se realiza: la triangulación en los procesos de recogida/construcción de los datos, análisis e interpretación. Además de las entrevistas biográficas, hemos dispuesto una base documental para los aspectos fundamentales tratados en las entrevistas relativos a las dinámicas producidas en el seno de la empresa, datos secundarios. Y, contrariando las leyes de Murphy, según las cuales, todo lo malo que puede suceder acaba sucediendo, en nuestro caso, algo que ansiábamos ocurrió sin nuestra intervención pero en nuestra presencia: pudimos grabar una conversación, lo cual nos permitió cerrar el tercer ángulo del triángulo del trabajo empírico.

Un problema adicional fue la operativización del marco teórico a un nivel de detalle que permitiera construir variables adecuadas a la producción de datos a partir de la transcripción de las entrevistas realizadas. El resultado de la labor de operativización de nuestra aproximación teórica al concepto de clase, dio como resultado la construcción de 393 conceptos operativos que agrupamos en forma de 68 variables, en función del ámbito conceptual o práctico al que estaban asociados.

Pretendíamos situarnos más allá del estéril debate sobre la orientación cuantitativa o cualitativa del trabajo de investigación: no queríamos renunciar a ninguno de los dos modos de concebir la construcción de datos. Es más, en nuestro caso era una necesidad perentoria. La cuantificación nos ayudó a diseñar nuestro

trabajo de análisis e interpretación de las entrevistas, de un modo más operativo y con una considerable economía de recursos.

Para beneficiarnos de la aproximación cuantitativa, siempre al servicio de la localización de la información, su análisis e interpretación, tuvimos que enfrentar un problema de escasa relevancia teórico/conceptual, pero altamente complejo en su resolución técnica: había que manejar datos cualitativos de un volumen que excluía abordarlos en su conjunto de un modo artesanal. Los datos que presentamos a continuación ayudarán a comprender la magnitud del problema de abordar grandes cantidades de datos *cuantitativos*:

| | |
|--|-----------|
| Número de horas de entrevista | 56,05 |
| Número de entrevistas | 19 |
| Número de celdas de la matriz de datos | 9.268.512 |
| Número de unidades de análisis | 23.584 |

En cuanto a los logros

Hemos visto que tanto para los trabajadores y trabajadoras como para la empresa la confrontación pasa por la producción mutuamente socavada de las subjetividades solidarias. Los trabajadores cotidianamente sostienen la producción de subjetividades solidarias fundadas en procedimientos democráticos y en lazos afectivos, donde la afección a un líder democrático es su catalizador. Contruyen intereses comunes y estrategias para su logro. Como hemos visto, ese mismo acto implica, construirse contra alguien, imputándole intereses, estrategias, y emociones opuestas. *Estar con nosotros es estar contra ellos*. Los trabajadores producen esas subjetividades solidarias en la confrontación con la dirección de la empresa, convirtiéndose en antagónicas. Apelando a la individualidad de cada sujeto, la dirección construye subjetividades compartidas orientadas hacia la dispersión y desagregación de los trabajadores entre sí, y de su aglutinación entorno a la empresa. Ésta es tomada como un líder por quienes participan de una subjetividad compartida con la empresa, apoyándose en los afectos. Se trata de un líder autoritario, en condiciones de dictadura económica. El proceso de producción de estas subjetividades cambiantes se produce en la interacción discursiva.

Los procesos de producción de subjetividades solidarias y antagónicas, de sus intenciones, objetos en disputa y resultados, que hemos visto en las páginas precedentes, nos permiten subrayar la dificultad del cambio social, las transformaciones que hemos podido estudiar no son si no reacomodaciones. La desaparición de las clases, aunque posible, se produce a un ritmo que excede las dimensiones de una vida. Las clases son producidas cotidianamente en los procesos de constitución de las subjetividades antagonistas entorno a los objetos en disputa que elaboramos los sujetos cuando producimos nuestras vidas. En esa confrontación deviene lo que son. De ahí su carácter cambiante y oscilante, sus fracturas internas. Cuando se elaboran nuevos intereses toda subjetividad solidaria y antagonista vendrá transformada o fracturada, dando lugar a fracciones nuevas. Trabajadores hombres y trabajadoras mujeres es quizás la más relevante. Cuando las mujeres dejan de tomar como universales los intereses de los trabajadores hombres, la solidaridad de ese “universal” se tambalea. Y esas mismas contradicciones las aprovecha la empresa a través de su vicario, la dirección, en sus estrategias de producción de subjetividades compartidas con ella contra los trabajadores que comparten una subjetividad antagonista construida contra la empresa.

Hablar de clase implica al mismo tiempo trascender ese nivel cotidiano para indicar una forma de relaciones sociales persistentes en el tiempo, que algunos denominarían estructura, que requieren de las acciones a nivel intersubjetivo para producirse. Pensamos que ofrecer alternativas al capitalismo patriarcal, acabar con ese tipo de relaciones sociales, no pasa por la llegada de un *sujeto histórico revolucionario* producido como efecto de estructuras, porque las estructuras no producen nada. Son los sujetos colectivos de las relaciones de producción en confrontación los que producen los cambios para el sostenimiento o la transformación de la actual organización social. Si tuviéramos que definir en una frase qué son las clases sociales, podríamos decir que son las circunstancias en acción que los sujetos, individuales y colectivos, despliegan de forma constreñida y habilitante, en los encajes cotidianos de los cursos de acción, en que está involucrada la producción de su vida.

En las conclusiones de una tesis es de obligado cumplimiento referirse a los logros de la manera más clara posible, cosa que nos proponemos hacer a continuación:

1. La conexión entre la teoría y el trabajo empírico nos ha permitido aproximarnos a las clases sociales de un modo que permite desprenderse

de las tentaciones reificadoras o cosificadoras. Con nuestra aproximación se pone en evidencia la inconsistencia y falta de rigor de expresiones como “las mujeres”, “los capitalistas”, “los trabajadores”, “los hombres”, “los sindicalistas”, “los líderes”, etc., etc.

2. Una consecuencia derivada de lo anterior ha sido confirmar la precariedad de las categorías analíticas cuando se confunden con las personas empíricamente consideradas.
3. El ensayo llevado a cabo, focalizado en el análisis de uno de los procesos de producción de clases, las huelgas, nos permite señalar que las clases *no son* sino que *se hacen*, en este caso, en las huelgas. Y se hacen con dificultades, confrontaciones y luchas. Para definir las clases, lo que acentuamos no es el *ser*, sino el *hacer* de los sujetos. Nos movemos pues, en el nivel de lo intersubjetivado y en él vemos el fluir cotidiano del hacer de clase, del hacerse clase.
4. También hemos tenido la oportunidad de confirmar la importancia de los procesos. Lo cual, da centralidad a los cambios, en su acontecer, y en la disposición con la que construimos el pasado para dar consistencia a las subjetividades presentes.
5. Finalmente, hemos tenido oportunidad de poner en evidencia los procesos de negociación y la lucha por la construcción de subjetividades. Aglutinar subjetividades individuales quizás es el objeto en disputa por excelencia en las constitución cotidiana de las clases, cuando hablamos de huelgas.
6. En cuanto al proceso de producción de datos, creemos haber resuelto de un modo satisfactorio el manejo de grandes volúmenes de datos de un modo que el trabajo cuantitativo, lejos de substituir al abordaje cualitativo, fuera una herramienta para hacerlo posible.

En cuanto a las limitaciones

La construcción de las clases sociales involucra procesos de largo recorrido histórico, reiteradamente sostenidos en la sucesión de generaciones, reinstalando y actualizando, durante siglos, las reglas de funcionamiento de que se dotan. Colocando las biografías en un horizonte histórico. Lo que hemos visto, las luchas,

zozobras, miedos, fracasos y dificultades que marcan toda una vida, la de las personas entrevistadas, carece de trascendencia si enlazamos los procesos históricos con las biografías de las personas de una empresa del Vallès Occidental. Lo que es apenas una anécdota que no llegará a ocupar un lugar en los libros de historia ha sido su vida misma, y para algunos de nuestros entrevistados, una vida vivida con sentimiento, conciencia y compromiso de clase.

1. Nuestra principal limitación ha sido abordar en la distancia corta los procesos de constitución de subjetividades de clase. A lo que hemos tenido acceso es a una parte muy limitada de esos procesos. Sin embargo, el estudio de procesos a escala local, ha puesto en evidencia lo que no nos proponíamos estudiar en el marco de esta tesis: la relación entre los procesos locales y los globales. Sin embargo, la relación entre lo global y lo local no está enteramente ausente, aparece de modo somero, como subproducto que entraba en nuestros cálculos estudiar.
2. El proyecto inicial era estudiar las dimensiones que participan en la construcción de las clases: trabajo doméstico y remunerado, organización del tiempo, dinero, disciplina y relaciones laborales y políticas. No teníamos una conciencia cabal del volumen, riqueza y complejidad de la información con el que nos encontraríamos una vez la tuviéramos toda recopilada. Ante esta situación nos vimos obligados a limitar considerablemente el alcance del proceso de análisis, considerando que debíamos centrarnos en el estudio de las relaciones laborales y políticas. Buscábamos poner unos límites a nuestro trabajo que fueran razonables a la par que consistentes.
3. Nuestro propósito inicial era aplicar una concepción integrada de las relaciones de producción, utilizando para indicar este propósito el término capitalismo patriarcal. Sin embargo, la dimensión capitalista ha tenido un peso superior al que se le atribuía en nuestro marco teórico. El propio hecho de haber centrado el trabajo de campo en una empresa lo ha propiciado. Y tan importante o más que este primer factor, se ha añadido la negativa a ser entrevistadas de casi todas las amas de casa con las que hemos contactado.
4. Una limitación de menor alcance práctico, que afecta a las técnicas desarrolladas y/o aplicadas en este trabajo, es el hecho de que nuestro sistema de codificación automática no nos permite codificar todo lo

pertinente, y en cambio codifica material que no es pertinente. Esta limitación, no obstante, ha quedado compensada por el gran volumen de material a analizar, seguramente ha funcionado la ley de los grandes números.

En cuanto a los resultados no intencionales

Como hemos señalado un poco más arriba, conforme avanzaba la construcción del marco teórico y se desarrollaba el trabajo de campo fuimos viendo que inexcusablemente debíamos limitar el alcance de nuestro trabajo. Puede decirse que las huelgas vinieron a nosotros para ser estudiadas, sin buscarlas las encontramos, si bien es cierto que estábamos mirando en la dirección correcta, ya que habíamos decidido limitar nuestro estudio a las relaciones laborales y políticas, de las que las huelgas sólo son un aspecto. Hay que añadir que fue un feliz encuentro por la riqueza de matices que nos ha permitido introducir en el estudio de la construcción de subjetividades colectivas antagónicas y solidarias. Ilustra que las huelgas han sido un campo de estudio no previsto en esta investigación la falta de referencias bibliográficas específicas relativas a las huelgas.

Otro resultado no buscado, de una trascendencia equivalente al *hallazgo* de las huelgas, fue tener la oportunidad de grabar una conversación entre el Director de Recursos Humanos, el Presidente del Comité de Empresa, y un Representante Sindical, a su iniciativa. Ni que decir tiene que es un privilegio disponer de un material de este tipo sin robar la información, y particularmente cuando no se está en disposición de robarla. Por arte del azar pudimos cumplir con el propósito de triangular el trabajo empírico.