



# Espai, treball i relacions socials en un grup de treballadors metal·lúrgics de torn especial. Interacció simbòlica en marcs marginals

Evaristo López Ruano

**ADVERTIMENT.** La consulta d'aquesta tesi queda condicionada a l'acceptació de les següents condicions d'ús: La difusió d'aquesta tesi per mitjà del servei TDX ([www.tdx.cat](http://www.tdx.cat)) ha estat autoritzada pels titulars dels drets de propietat intel·lectual únicament per a usos privats emmarcats en activitats d'investigació i docència. No s'autoritza la seva reproducció amb finalitats de lucre ni la seva difusió i posada a disposició des d'un lloc aliè al servei TDX. No s'autoritza la presentació del seu contingut en una finestra o marc aliè a TDX (framing). Aquesta reserva de drets afecta tant al resum de presentació de la tesi com als seus continguts. En la utilització o cita de parts de la tesi és obligat indicar el nom de la persona autora.

**ADVERTENCIA.** La consulta de esta tesis queda condicionada a la aceptación de las siguientes condiciones de uso: La difusión de esta tesis por medio del servicio TDR ([www.tdx.cat](http://www.tdx.cat)) ha sido autorizada por los titulares de los derechos de propiedad intelectual únicamente para usos privados enmarcados en actividades de investigación y docencia. No se autoriza su reproducción con finalidades de lucro ni su difusión y puesta a disposición desde un sitio ajeno al servicio TDR. No se autoriza la presentación de su contenido en una ventana o marco ajeno a TDR (framing). Esta reserva de derechos afecta tanto al resumen de presentación de la tesis como a sus contenidos. En la utilización o cita de partes de la tesis es obligado indicar el nombre de la persona autora.

**WARNING.** On having consulted this thesis you're accepting the following use conditions: Spreading this thesis by the TDX ([www.tdx.cat](http://www.tdx.cat)) service has been authorized by the titular of the intellectual property rights only for private uses placed in investigation and teaching activities. Reproduction with lucrative aims is not authorized neither its spreading and availability from a site foreign to the TDX service. Introducing its content in a window or frame foreign to the TDX service is not authorized (framing). This rights affect to the presentation summary of the thesis as well as to its contents. In the using or citation of parts of the thesis it's obliged to indicate the name of the author.

Departament d'Antropologia Cultural  
i Història d'Amèrica i Àfrica  
Facultat de Geografia i Història  
Universitat de Barcelona

Espai, treball i relacions socials en un grup de  
treballadors metal·lúrgics de torn especial.  
Interacció simbòlica en marcs marginals.

Evaristo López Ruano

Director: Dr. Manuel Delgado Ruiz  
Doctorat en Antropologia Social i Cultural  
Bienni: 2000-2002



*Amb molt d'amor, a Carol.  
Per tota la seva paciència i comprensió.  
Sense ella no hagués estat possible.*





# ÍNDIX

AGRAÏMENTS .....	7
I. PRESENTACIÓ .....	9
1.1. ESCENARI ON ES DESENVOLUPA LA RECERCA .....	10
1.2. DADES DE L'EMPRESA .....	14
1.3. L'OBJECTE D'ESTUDI .....	16
1.3.1. Plantejament del problema .....	16
1.3.2. Preguntes de partida.....	19
1.3.3. Hipòtesi.....	20
1.3.4. Fites perseguides .....	21
1.3.5. Paper de l'observació participant en el nostre estudi .....	22
1.4. EL MODEL ETNOGRÀFIC .....	25
1.4.1. Característiques generals del col·lectiu .....	26
1.5. EIXOS D'INVESTIGACIÓ .....	27
1.5.1. L'espai.....	27
1.5.2. La interacció .....	33
II. MARC TEÒRIC I ESTAT DE LA QÜESTIÓ .....	37
2.1. LA PERSPECTIVA SITUACIONAL .....	38
2.1.1. Fonaments teòrics .....	38
2.1.2. La fàbrica com a institució social.....	47
2.1.3. El dia a dia: rutines, converses i control de la informació.....	78
2.1.4. Espai i territori .....	99
2.1.5. Crítiques al model goffmanià .....	106
2.2. LA PERSPECTIVA DE L'INTERACCIONISME SIMBÒLIC .....	107
2.2.1. Anàlisi de les competències comunicacionals.....	111
2.2.2. Els missatges i el seu context .....	122
2.2.3. Quan l'espai parla per si mateix .....	132
2.2.4. El llenguatge del temps.....	138
2.2.5. Marge de maniobra a partir de petites accions .....	143
2.2.6. El paper social de cada actor .....	146
2.2.7. El joc dels interessos .....	148
2.2.8. La importància del simbolisme en les relacions socials .....	153
2.2.9. El món social tal com se'ns presenta.....	155
Notes.....	159
III. ALGUNES OBSERVACIONS SOBRE EL TERRENY .....	163
3.1. JUSTIFICACIÓ.....	164
3.2. UN DIA QUALSEVOL.....	166
3.3. EL MENJADOR.....	188
3.4. FITXER .....	195
3.5. VESTUARIS .....	200
3.6. MÀQUINES EXPENEDORES.....	205
3.7. LAVABOS .....	209
3.8. LA REALITAT VISTA DES DEL CÒMIC .....	212
3.8.1. Contextualització .....	212

3.8.2. Vinyetes .....	215
Notes .....	224
IV. EPÍLEG.....	225
4.1. A MODE DE INTRODUCCIÓ/JUSTIFICACIÓ.....	226
4.2. SITUACIÓ ACTUAL DE L'EMPRESA .....	228
4.3. SITUACIÓ ACTUAL DEL QUART TORN NIT .....	232
4.4. SITUACIÓ ACTUAL D'ESPais MARGINALS ESTUDIATS .....	235
4.4.1. Màquina de cafè.....	235
4.4.2. Vestuaris.....	236
4.4.3. Màquina de fitxar.....	238
4.4.4. Menjador.....	241
4.4.5. Lavabos.....	241
4.4.6. Espais de relació fora de l'empresa .....	242
4.5. SITUACIÓ ACTUAL DE PERSONATGES CENTRALS DE LA NARRACIÓ .....	244
4.5.1. Consideració prèvia .....	244
4.5.2. Informants.....	246
4.6. SITUACIÓ PERSONAL MEVA.....	258
V. CONCLUSIONS.....	259
BIBLIOGRAFIA .....	267
ANNEXES .....	275
Summary.....	297

## AGRAÏMENTS

Com tots els documents, aquest també té una raó de ser i unes persones clau a les que vull donar, públicament, el meu agraïment, ja que sense elles el resultat final que aquí presentem mai hagués vist la llum. També, sóc conscient que em deixaré moltes que tenen un pes important i que injustament no veuran sortir a la llum els seus noms. Espero que admetin les meves sinceres disculpes.

En primer lloc vull mencionar a Pep Canals. Va ser el meu primer professor d'Antropologia ja fa més d'una dècada i d'ell va néixer l'interés per aquesta branca del coneixement que fins llavors no s'havia despertat. Amb les seves classes, les seves explicacions, la seva manera d'entendre el món, va fer créixer en mi una curiositat i una atracció per "l'altre" en les més diverses manifestacions.

Seguidament, cal destacar el paper de protagonistes que han tingut els meus companys de quart torn nit de l'empresa en que treballava i que ha estat d'on finalment ha emanat tot l'estudi. Són ells els que m'han ajudat i facilitat el treball de camp en el que es basa aquesta recerca. Hem passat moltes hores junts i sabem que el tros de vida que hem compartit va més enllà d'un document escrit com aquest. El meu agraïment per en Genís, Julià, Toni, Israel, Ferran, Eduardo, Jordi, Pep, Joan, els dos Esteves, German, Dami i d'una manera afectuosa a Moi. Tots ells saben que són els actors principals d'aquesta "pel·lícula." Gràcies nois.

De manera afectuosa recordaré sempre a Joan Bestard, com a persona que des dels primers moments, en el seu càrrec de Director del Departament d'Antropologia Cultural de la UB i també com a Coordinador del cursos de doctorat en els que vaig participar, va creure en el meu projecte i el va defensar públicament de manera ferma. Va ser una energia i unes ganes de fer que em van acompanyar en tot el llarg viatge.

Un afecte especial mereixen Jordi Vilalta, per la seva ajuda en l'elaboració del còmic que aquí presentem; Edu Micó, Gemma Puig, Marià Pasarello i Mateu Capell per la col·laboració en les tasques de maquetació i presentació final de l'escrit. Abdelazim i Lucía. Sense deixar de banda a Lorena París per les el seu ajut amb el francès. Però tampoc no em vull oblidar dels meus companys d'aula (molts d'ells amics) que m'han facilitat (només ells saben fins a quin punt això és veritat) el meu pas pel món acadèmic amb els aprenentatges que també es fan als passadissos o al bar de la facultat, anant a

sopar o trobant-se per fer una cervesa. Moltes gràcies per haver compartit tants i tan bons moments.

Clara i decididament vull donar les gràcies a Anna-Maria Åström i a Katriina Siivonen, professores d'Etnologia Nòrdica, d'Åbo Akademi University (Turku, Finlàndia). Des de la nostra primera trobada hem tingut una química especial i van implicar-se, d'entrada, en el meu treball. També agrair les aportacions i participacions rebudes en el seu Seminari de Recerca en Etnologia. Les seves contribucions, juntament amb les de la resta de membres i convidats del seminari, m'han permès eixamplar el meu horitzó personal. La seva vàlua i el seu acolliment han estat excepcionals.

En penúltim lloc, però ell sap que no menys destacat, les més sinceres gràcies a Manuel Delgado. Ja des de les seves primeres classes de la llicenciatura vaig sentir una atracció especial per la seva manera de fer i d'entendre la nostra disciplina. El treball primigeni que tot seguit veureu va sorgir d'una de les assignatures que ell imparteix; la forma final (no cal dir-ho) és fruit de les seves aportacions, suggeriments i ensenyaments. Mai no li estaré prou agraït per l'atenció i el temps que m'ha dispensat. Senzillament, gràcies Manel.

Finalment vull recordar-me de na Carol. La seva paciència, la seva dedicació, el seu amor i suport incondicional... i també (perquè no dir-ho) les seves rabioles m'han fet tirar endavant en el treball del dia a dia; no només en aquesta tesi. Probablement només ella i jo sabem exactament de què estic parlant però crec que tothom entén el significat de les meves paraules. Ella és, més que jo, la que hauria de signar el present text. GRÀCIES.

Els Hostalets de Balenyà, març 2010.

# **I. PRESENTACIÓ**

## 1.1. ESCENARI ON ES DESENVOLUPA LA RECERCA

La recerca que presentem té com a escenari els tallers de l'empresa de Manlleu (Barcelona) en la que he treballat durant 13 anys. És un centre de treball d'una companyia transnacional amb un epicentre situat a Barcelona, tot i que la casa mare es troba als Estats Units. No es tracta aquí de fer una història de la fàbrica, però sí que s'han de fer una sèrie de precisions per després poder entendre alguns dels comportaments i conductes del personal que pren part en les tasques de fabricació i direcció en els diferents processos.

D'entrada, assenyalar que l'empresa, fundada al 1923 i que té la seva actual seu central a Seattle, és el fruit de diverses fusions entre multinacionals dedicades a la fabricació de cable. Cal explicar això perquè aquestes operacions que fan les empreses repercuteixen d'una forma directa en la vida dels subjectes que estan ubicats en elles, deixant la seva empremta en les seves converses i accions de la vida laboral i quotidiana. Així, en el cas *que* ens ocupa (fàbrica emplaçada al nord de la província de Barcelona) es va produir l'any 1992 una divisió clara entre els treballadors, fruit d'una reestructuració que va tenir lloc al si del grup. Aquest grup va tancar una planta situada a Barcelona ciutat i amb això va acomiadar gran part dels seus treballadors i l'altra part (unes 100 persones) van passar a ocupar llocs de treball a la factoria d'Osona. A la vegada, una quantitat similar de treballadors (tots amb contracte de treball eventual) van ésser acomiadats del centre manlleuenc. D'aquesta manera, i d'ençà del 1992, s'han creat quatre grups d'individus diferenciats i corporativistes que funcionen amb unes lògiques de grup en el si d'una plantilla d'unes 500 persones. D'una banda, els antics treballadors de la planta (aproximadament 200), d'altra els nouvinguts "d'allà baix" (BCN) (100 aproximadament), 100 oficinistes i, finalment, aquells treballadors que van ésser acomiadats perquè tenien un contracte eventual i que posteriorment s'han anat recol·locant (no tots) juntament amb noves incorporacions.

No cal dir que aquests processos van requerir molts ajustaments en el si de l'empresa i en els treballadors i famílies que en ella estan implicats, però aquí el que ens interessa assenyalar són els grups que havien quedat palesats en el període en el que es va dur a terme la recerca de camp: els "d'allà baix", els indefinits de la planta de Manlleu i "els nous" o "de contracte". Parlem d'uns contactes intergrupals que han portat tibantors en les relacions del dia a dia. A la llarga, els nouvinguts de la capital

catalana han anat ocupant tots els llocs de responsabilitat en la fabricació i direcció de l'empresa i, d'aquesta manera, els "autòctons" han quedat en un segon pla. Aquestes dades són necessàries per entendre a què es refereixen els individus en les seves converses i els processos a que remeten.

Pel que fa a l'organització del treball, les jornades es distribueixen en quatre torns amb l'objectiu que els processos de fabricació no s'aturin. D'aquesta manera, hi ha tres torns de dilluns a divendres (matí, tarda i nit) i un torn de cap de setmana i festius que es compona a la vegada del quart torn matí (de sis del matí a sis de la tarda) i un quart torn tarda (de sis de la tarda a sis del matí). La nostra recerca es situarà en aquest últim torn (quart torn tarda) ja que és aquí on jo he desenvolupat les meves funcions com a treballador i a l'hora com a observador participant per portar a terme aquest treball.

Aquest torn passa, d'entrada, per ser el més dur de tots. Això els individus ho saben. No hi ha cap festa de les que marca el calendari i a més es treballa de nit. Està compost d'una trentena de persones amb alguna aparició esporàdica d'algun productor que s'incorpora (per fer hores extres) per causes de producció.

La distribució és la següent: 8-10 "d'allà baix", 19-21 "autòctons" (la majoria d'aquests tenen contracte indefinit), una petita part de nous (5-7 persones), un encarregat i un cap de torn.

Pel que fa al centre de treball, cal dir que és un espai de 107.000 metres quadrats aproximadament (veure annexes de fotografies i plànols) entre naus industrials, patis exteriors i edificis destinats a oficines. És un territori ampli si tenim en compte que només treballen 30 individus en el torn que és fruit de la nostra atenció. Els actors socials estan distribuïts al llarg i ample de naus grandioses amb una comunicació mínima al llarg de dotze hores que és la durada de la jornada de treball. Aquesta manca de connexió entre els actors es trenca en cinc espais, que són els que ens proposem estudiar, que igualment estan distants entre si i que són els que permetran la comunicació (màquina de cafè, vestuaris, lavabos, menjador i màquina de fitxar). Cal assenyalar que entre els individus també es produeixen interconnexions i petites converses en els encreuaments que tenen lloc en els grans passadissos i a peu de màquines, així com gestos, ganyotes i salutacions a distància.





Vista aèria de l'empresa amb els límits marcats en groc.

Aquest apartat d'introducció pensem que no seria complert sense reiterar que la persona que signa aquest informe va ser membre actiu de la plantilla de l'empresa durant 13 anys. Crec que no hauria estat el mateix anar a una empresa totalment nova per a mi i haver fet una observació de quatre mesos sense conèixer a ningú. D'entrada no penso que m'hagués estat possible fer-ho, però això no treu que s'hagin de valorar en el present escrit els possibles prejudicis, valoracions subjectives i possibles males interpretacions dels fets per ésser una persona que formà part de l'empresa escenari de la recerca durant tant de temps. No cal dir, però, que també té els efectes positius d'un coneixement íntim i privilegiat del medi on es desenvolupa la investigació.

Les circumstàncies en les que es va produir la recerca caldria cercar-les en un primer treball que va tenir lloc com a conseqüència de la meva implicació i participació en un treball de l'assignatura de la llicenciatura d'Antropologia Social i Cultural "Mètodes d'Investigació en Antropologia Social", per a la que el professor, Manuel Delgado, ens proposava que féssim una incursió "a la manera naturalista" en un àrea social a la que tinguéssim accés. Aquest primer escrit va tenir una continuació amb el treball de recerca dels cursos de doctorat. Així, en el curs acadèmic 2001/2002 es va aprofundir en el seguiment d'aquest model etnogràfic que havia triat, en aquest cas en el marc de la línia de recerca que havia escollit, la d'Antropologia de l'Espai i el Territori.

La darrera etapa del treball de camp va ser la que va conduir-me a la decisió de dur a terme aquesta tesi doctoral. Per aquest motiu, i fins la data de la meva desvinculació contractual amb la institució, finals de l'any 2003, vaig continuar recopilant informació, anècdotes, comentaris, converses, que he acabat incloent en el present informe. Per tant, podríem dir que el treball de camp va començar amb la meva arribada a l'empresa l'any 1990 i s'estén fins l'actualitat, donat que he mantingut la vinculació amb diverses de les persones que allà treballen, no de forma diària però si de manera esporàdica, fet pel qual hem pogut realitzar l'epíleg que més endavant esbossem. Malgrat això el període estudiat és el comprés entre els anys 1998 i 2003.

## 1.2. DADES DE L'EMPRESA

La fàbrica està situada a Manlleu, població d'uns 19.000 habitants, ubicada a 7 km. de Vic (capital de la comarca d'Osona) que té una llarga tradició industrial construïda al voltant de les empreses tèxtils situades en el canal paral·lel a la conca del riu Ter. Aquesta vila està comunicada amb Barcelona a través de l'autovia C-17 i la línia de Ferrocarril que recorre el tram Hospitalet del Llobregat-La Tour de Carol.

El recinte en el qual s'ha fet el treball de camp (veure plànols annexes) és una empresa líder en la fabricació de cables a nivell mundial. La companyia compta amb instal·lacions de producció a Nord-americà, Europa i Oceania, fet que dóna lloc de treball a més de 7.000 persones a tot al món.

La gamma de cables que es fabrica és molt ampla i comprèn des dels cables transportadors d'energia fins a cables de comunicacions, passant pels elèctrics, per a la construcció, transmissió de dades, instrumentació, control i altres especials (per a mines, vaixells...), així com cables d'alta tensió. Les vendes de la companyia es distribueixen a tot el món sobre la base de les tres grans regions geogràfiques: Nord-americà, Europa i Oceania. Aquesta companyia és la principal fabricant de cables elèctrics a Espanya, amb una producció al voltant de les 70.000 tones a l'any.

Els centres de producció a Espanya són:

- Abrera (Baix Llobregat). Ocupa una superfície de 195.000 m<sup>2</sup> (edificats 20.000 m<sup>2</sup>) i està dedicada a la fabricació de cables de baixa tensió per tot tipus d'instal·lacions i cables per automoció. A la planta d'Abrera també està ubicat el magatzem central d'expedicions.

- Montcada i Reixac (Vallès Occidental). En els seus 35.000 m<sup>2</sup> (edificats 18.000 m<sup>2</sup>) es produeixen cables de mitja i baixa tensió i estan especialitzats en conductors d'alumini. En aquesta planta es troben allotjades les àrees de producció, les oficines tècniques i els departaments d'aprovisionament i magatzems.

- Manlleu (Osona). Amb una superfície de 107.000 m<sup>2</sup> (edificats 35.182 m<sup>2</sup>), estan especialitzats en cables per a l'alta, mitjana i baixa tensió, així com cables especials: cables per a vaixells, centrals nuclears i tèrmiques, refineries, mineria, plataformes petrolieres, etc. En aquestes instal·lacions es troben ubicats els

departaments tècnics, de R+D, laboratoris i àrea de producció.

## **1.3. L'OBJECTE D'ESTUDI**

### **1.3.1. Plantejament del problema**

Un aclariment es fa fonamental a l'hora de presentar els objectius i les limitacions –cap estudi n'està mancat– de la present recerca. El seu assumpte són les relacions humanes que es produeixen al si d'una fàbrica de cablejats, en particular en espais considerats, d'entrada, com a secundaris o marginals, com ara els vestuaris o l'espai que s'estén a l'entorn immediat de màquines expenedores de cafè o begudes, allà on es produeixen aquelles micro-activitats que, com escriu Javeau (1992: 61), "són els fonaments de la construcció de la realitat social quotidiana". La perspectiva que adopta és, per tant, la pròpia de la tradició microsociològica de la que Erving Goffman seria l'exponent més significatiu i conegut. Els seus objectius, com es veurà tot seguit, són deliberadament modestos. Es parlarà d'obriers, de l'empresa on treballen, de l'espai fabril on desenvolupen la seva activitat i de l'organització de la que formen part. Això implica que la realitat que es procurarà descriure i analitzar és la pròpia d'allò que encara convindria en anomenar la classe obrera, de les dinàmiques consubstancials a una estructura productiva i a un organigrama empresarial dedicat a la indústria metal·lúrgica. En canvi, no s'hauria d'interpretar l'informe etnogràfic que segueix i les consideracions que se'n fan al respecte com una contribució a àrees d'estudi que podrien reclamar una jurisdicció temàtica sobre les qüestions que tracta. Així doncs, no s'ignora que el terreny que observa i procura dilucidar és el propi, per exemple, de les ciències socials del treball, de les que no s'ignoren llurs aportacions (Coriat, 1984; Holm-Detlev, Kohler i Martín Artiles, 2006; Lasiera i Murayama, 2002; Miguélez i Prieto, 1999; Santos, 2001; Prior i Martínez, 2001 i 2005; Rifkin, 2004; amb treballs empírics com ara els compilats per Castillo, 2005). Tampoc és un estudi homologable dins de subdisciplines com són la sociologia de l'empresa (Martínez, Prior i Ogayar, 2004; Infestas Gil, 1994; Garmendia, 1990; Sarries, 2004; López Pintor, 1999, per esmentar exemples recents), tot i que s'hagi tingut en compte les aportacions disciplinàriament properes, de les que la d'Esteva Fabregat seria un exemple clàssic proper (1984) i la de Roca (1998) una síntesi oportuna. Igualment, no pretén ser comparat amb etnografies excel·lents sobre la cultura obrera, com la que representaria, posem per cas, la de José Luis García sobre els miners asturians (García, 1996). També es té present el marc

general de la teoria de les organitzacions (cf. Mayntz, 1984; Morgan, 1990; Lucas i García, 2002), però no s'hi entra a considerar sinó de passada les seves qüestions centrals, tot i que apareguin en tot moment en el rerefons d'aquesta tesi doctoral.

Tot i això, i sense incloure's de manera absoluta, aquesta recerca reconeix deutes amb una certa escola que va desenvolupar-se en aquesta tradició d'estudis sobre el treball i l'empresa. Per exemple, es reconeix ubicada dins dels estudis sobre l'organització com a sistema social, tècnic i econòmic, focalitzada en el lloc de treball i atenent sobre tot aspectes relatius al comportament organitzacional; més concretament encara, a les relacions personals entre els empleats, és a dir en la circulació d'informació i a les diverses formes de comunicació que s'estableixen entre ells i amb els seus superiors en contextos més aviat informals. S'és plenament conscient de les limitacions d'aquesta perspectiva, que renuncia a considerar aspectes sens dubte estratègics de la l'organització formal d'una empresa i, més enllà, d'estructures econòmiques i d'elements culturals constitutius d'una cultura de la classe obrera, però es fa amb la convicció que hi ha prou aportacions valuoses en aquest camp com per pretendre que les que aquí es poguessin contenir haurien de resultar originals. Totes aquestes àrees científiques que atenen el treball, els treballadors, les empreses, les organitzacions en general, aborden qüestions d'ampli espectre que aquesta recerca no ignora, però que considera fora de les seves aspiracions analítiques, molt més discretes i circumscrites a un tipus particular de problemàtiques associades a la construcció social de la imatge pública de les persones en contextos situacionals, en el nostre cas aquells que adopten com a escenari actiu certs moments i llocs de la vida social en una empresa metal·lúrgica

A més, potser és just retre homenatge a treballs que ja van assumir aquesta perspectiva i que pot ser que no mereixin la desconsideració de que de vegades són víctimes. Hi ha alguna cosa en el que hauria de ser la primera etapa de les ciències socials del treball que meritaria una certa recuperació. Pensem en aquella primera mirada, sens dubte ja etnogràfica, a la fàbrica i el contrast que en ella es produïa entre relacions formals i informals que van propiciar autors com Elton Mayo a finals dels anys 20 (cf. Mayo, 1972), amb totes les objeccions teòriques, àdhuc polítiques que se li podrien plantejar. Una cosa similar es podria dir dels treballs de Frederik L.W. Richardson, E.D. Chapple o B.B. Gardner als anys 40 i 50, sobre "les relacions humanes" a l'empresa, fets des de perspectives essencialment interaccionistes que

aquest treball que ara es presenta voldria recuperar matisadament. La importància de la troballa metodològica que va ser la incorporació de tècniques de treball de camp en la recerca i l'èmfasi en les relacions cara a cara fa obliquables molts dels defectes d'aquella escola. Important la influència reconeguda, d'altra part, a l'obra de W. Lloyd Warner, sobre tot en la seva crítica a una desconsideració dels factors que, des de l'estructura organitzativa de la fàbrica, determinen la conducta personal dels seus obrers. Una obra com *The Social System of the Modern Factory*, publicada al 1947, es considera, de cara a l'aquí plantejat, com a reveladora (cf. Warner i Low, 1964).

Dècades després d'aquella tendència anomenada de Relacions Humanes, la perspectiva micro reclama el seu espai propi, atent a allò que Goffman anomenava la polseguera que aixeca la vida social, allò d'aparença insignificant i mancat de relleu, però en el que s'està segur de trobar fonts importants d'informació a propòsit de la gran pregunta que Simmel es formulà al seu dia: com és possible la societat? Això implica que, sense perdre consciència de llur importància absoluta, es deixen determinades qüestions en mans de disciplines com les esmentades, molt millor disposades i predisposades per a assolir la dimensió més macro dels fenòmens socials. El nostre tema és, subratllem-lo un cop més, la vida quotidiana, "una escena en la qual l'individu es posiciona de manera pràctica, és a dir, a través, exclusivament, dels seus actes i els seus comportaments, un equilibri entre dues exigències contradictòries: el contacte per mantenir-se o romandre inserit en una xarxa de relacions socials; i la familiaritat per evitar i no transgredir els codis del protocol" (Quéré, 1982: 52-53).

Tenim així que dins d'un procés productiu en el que tenen lloc escasses interaccions, donada la distància que separa habitualment els diferents individus, existeixen territoris en els quals es concentren la gran majoria de converses i comunicacions. Aquesta divisió entre espais principals o centrals i espais marginals és anàloga a l'establerta per la sociologia clàssica entre primarietat i secundarietat, la primera com a qualitat relativa a instàncies que se suposen essencials i amb un elevat grau de força vinculant, la segona a instàncies parcials, no estratègiques, que complementen de manera no essencial les institucions o organitzacions primàries i en les que els vincles són febles, prescindibles i relatius. Parlarem doncs de trobades cara a cara que es produeixen en indrets no fonamentals d'una fàbrica i de les dinàmiques generals i específiques que allà es generen. De manera més clara, podríem dir que volem posar en relació uns espais que estan situats als marges del que se suposa que és

l'activitat central, que no és una altra que fer cables, amb les dinàmiques internes i personals que es poden constatar.

Hi ha un debat/problema de fons que es tractarà de resoldre. Si tothom que ha passat per aquest torn de treball (caps de setmanes, festius, ponts i mes d'agost en sessions continuades de 18:00 a 6:00 hores) considera que és un horari que no permet tenir vida social, ni amb la família ni amb els amics i que, per tant, t'aïlla com a ésser social: com és que hi ha persones que passen llargs anys de la seva vida en aquesta situació? I de manera més específica, intentarem establir el paper que juguen, pels peons metal·lúrgics del quart torn, llocs de trobada com ara la màquina de cafè, els vestuaris, els lavabos, la màquina de fitxar, les dutxes..., així com el propi lloc de treball de cadascun, el bar on es va a esmorzar els dilluns al matí després d'acabar la feina o al bar on la gent sols veure's abans d'entrar a treballar.

Des del nostre punt de vista, les relacions cara a cara que es donen en alguns d'aquests espais aparentment perifèrics són cabdals per entendre qui és qui a la factoria. Un cop coneguem els diferents perfils dels protagonistes, grups i subgrups estarem en disposició d'obtenir uns fotogrames, utilitzant el llenguatge del cinema, dels nostres informants que ens han de servir per analitzar gestos, paraules clau, mirades, silencis, posats, trobades i altres situacions que són claus en el nostre treball.

### **1.3.2. Preguntes de partida**

“Per què existeix la societat? Què ens aporta l'ordre social que percebem al nostre voltant?” (Boissevain, 1978: 10). En el nostre cas, aquesta pregunta central es concreta en altres:

- Per què treballaven 30 individus en horaris fora del que la gent “normal” acostuma a definir com una jornada laboral estàndard?

- A més de produir, què feien en una fàbrica durant 12 hores seguides, part de les quals en horari nocturn, uns treballadors metal·lúrgics que pertanyen a una multinacional fabricadora de cables elèctrics i de comunicacions?

- Quins interessos podíem detectar quan realitzem una observació participant, a part dels econòmics, en les mil set-centes i escaig d'hores anuals que romanen en la indústria fent uns processos productius que es caracteritzen per l'alienació i l'anonimat



dels operaris?

- Es produïen relacions que, al contrari del que es pogués pensar, disten molt del que l'empresa vol? O bé tot està sota l'estricta control de l'organització burocràtica on no hi ha relació social que s'escapi de la seva dominància? Això entenent que "en qualsevol situació, hi ha un nombre finit de relacions possibles a disposició de la persona. S'accepta que, l'àmbit de les relacions socials, proporciona un entorn social i cultural en el que l'individu es desenvolupa, però la persona no està completament restringida per aquest entorn." (Noble, 1973: 7).

- És veritat que hi ha un estrany halo que, malgrat no ens donem compte, tenyeix qualsevol tipus d'interacció només pel fet de produir-se al si de l'empresa, com a conseqüència d'un tipus de cultura interna o conjunt de maneres de fe que s'origina en el si d'un espai amb certes analogies amb el que Goffman anomenava una "institució total"?

- Els canvis que es produïen, flueixen de dalt a baix o a l'inrevés? Quin paper tenien les relacions interpersonals en aquestes variacions? Quines estratègies o comportaments seguien les persones per oferir una o una altra imatge, guanyar-se l'enemistat o els favors d'un cap? I, d'una manera més simple: per què es podia ser un líder entre els treballadors, quan tothom coneixia les qualitats negatives com a operari d'un individu; o el cas invers, com podien ser compatibles un excel·lent treballador amb una dolentíssima reputació? En definitiva: com es construeix la imatge social d'una persona i com influeix en les seves relacions amb els demés? Com algú pot resultar "intel·ligent", entenent que "... la intel·ligència, que es refereix a l'adequació i adaptació del individu a les diferents trobades socials, té l'origen en el caràcter ordenat i regulat de les situacions eminentment pràctiques" (Quéré, 1988 :67).

### **1.3.3. Hipòtesi**

La hipòtesi principal que guià el nostre projecte és la següent: l'actitud (posat, entonació de la veu, el to del discurs, la idoneïtat de les paraules seleccionades, el moment en que són pronunciades, les ganyotes i demés gestos que acompanyen el discurs parlat, etc.) és molt important, per no dir determinant, a l'hora que els caps i demés companys valorin d'una o altra forma un treballador. Això no és cap novetat en si

mateix, però la singularitat radicaria en que aquesta imatge social de l'individu està construïda en gran mesura en uns espais aparentment marginals, fora i lluny de la centralitat que representa la màquina de treball i la feina que es desenvolupa, que serien en principi els nuclis en els que rau la raó darrera de la presència de les persones de les que parlarem en aquesta recerca.

### **1.3.4. Fites perseguides**

D'entrada constatem que "el món empíric és el de la vida quotidiana, és a dir, el de les situacions significatives de comportament" (Joseph, 1982: 229); per tant els objectius que perseguim amb aquest projecte són tres: Descriure/subratllar la importància dels espais intersticials, entenent-se com aquells ubicats entre instàncies, forats o escletxes en teixits o estructures, així com a intervals entre temps i llocs. Observarem un grup humà en l'activitat que desenvolupa en espais considerats secundaris, irrellevants en relació a aquells en els que es desenvolupa una activitat considerada principal. S'entén que el lloc central de i per a un treballador metal·lúrgic és la seva màquina. En el nostre cas, el que centrarà la nostra atenció és el tipus de activitat social que aquests treballadors duen a terme en escenaris intersticials. Cobra valor justament la idea d'intersticialitat, és a dir la relativa a espais ubicats entre instàncies o punts fixes d'una determinada estructura o d'un teixit, a la manera de forats o escletxes, o com, en general, intervals entre temps i llocs.

Posar en relació el nostre treball amb el d'altres autors que hagin estudiat fets similars per establir correlacions, similituds, diferències i contradiccions per, d'aquesta manera, crear coneixement i fer un pas més en l'estudi de la nostra societat contemplada en les expressions més aparentment irrellevants, com aquelles que se susciten en l'activitat ordinària dels éssers humans, en concret del treballadors industrials.

Fer visible alguns dels aspectes d'una cultura obrera encara viva. *Cultura* en el sentit d'"aspectes d'una societat que tots els seus membres coneixen, comparteixen i que passen de generació en generació" (Brislin, 1981: 51). I *cultura obrera*, entesa com a conjunt de maneres de fer i de parlar que són característiques d'un sector social -la classe treballadora- definit pel lloc que ocupa en la cadena productiva i l'existència del qual sol posar-se en dubte.

El concepte principal amb el que treballarem serà el de la interacció social amb totes les seves vessants: llenguatge no verbal, pràctiques i estratègies escèniques, la conversa amb les seves facetes de mètode estratègic per aconseguir quelcom i, dintre d'aquesta, els mecanismes del torn, les pauses i els silencis així com els canvis de ritme. La presència d'un cos i la seva repercussió i abstraccions com la de territori propi o espai apropiat per alguna cosa, també són conceptes que articularan els coneixements que d'aquest treball es puguin produir.

L'argument que dóna sentit a la nostra investigació passarà per narrar les pràctiques ordinàries de la vida laboral dels nostres informants relacionant-les amb d'altres pràctiques que altres autors hagin pogut constatar, per així, des d'una realitat local, poder fer un discurs més integrat i integrador. Cal dir que la prioritat bàsica serà relatar l'acció que desenvolupa aquest grup de peons industrials, però entenem que un esforç d'abstracció i de correlació és necessari per no quedar-nos només amb la pel·lícula dels fet sense cap paral·lelisme amb situacions similars que es puguin donar amb característiques afins. És així que l'argument anirà de les pràctiques tangibles a l'observació participant, per acabar relacionant-lo amb altres estudis.

Els resultats esperats passen per l'elaboració d'aquest informe final on quedin reflectits, d'una manera clara i entenedora, els diferents fluxos i corrents que es deriven de les pràctiques observades; a més a més de realitzar una comparació amb propostes específiques que en d'altres casos s'hagin portat a terme. De manera més concisa proposem fer un estudi de la figura humana en el seu aspecte comportamental, descriure com es belluguen en l'espai d'interacció cadascuna de les seves parts i la globalitat de la massa corpòria en la seva basant relacional, en els espais comuns i compartits amb els altres companys i amb la solitud del lloc de treball. Es relataran les diferències i similituds de comportament entre espais comuns i entre diferents llocs de treball.

### **1.3.5. Paper de l'observació participant en el nostre estudi**

“L'observació participant pot oferir bones il·lustracions, gairebé literàries, pressuposades de manera molt coherent, però completament alienes al que estan experimentant els actors.” (Joseph, 1982: 233). Tot i que la segona part de la cita de l'autor pot donar-se, els científics socials no podem entrar en el cap de la gent, pensem que la nostra perspectiva (treball de camp de llarga durada) minimitza aquesta

asseveració.

Des de l'antropologia es plantegen el treball de camp i l'observació participant com a principals eines de coneixement d'un determinat fenomen social, un grup de població o qualsevol realitat empírica que es pretengui descriure i, posteriorment, analitzar. Des de la nostra perspectiva, la de peó metal·lúrgic, obtenim uns instruments privilegiats per a conèixer i relatar les relacions socials i la vida laboral d'un col·lectiu que ens és molt familiar ja que n'hem format part durant més d'una dècada. "La metodologia de l'observador participant s'ha presentat com una perspectiva humanista. L'investigador ha de combinar de forma creativa els trets diferenciadors dels seus dos rols. Com a participant té un millor accés a les interpretacions subjectives i com a observador busca l'objectivitat" (Sebastián de Erice, 1994: 11).

Així doncs es tracta de descriure de forma el més acurada que sigui possible les trobades socials que tenen lloc en els diferents espais analitzats dintre del recinte de treball així com moure'ns pels grups i subgrups que existeixen sense cridar l'atenció. És una avantatge de la que disposem i que no està a l'abast de la majoria d'investigadors socials, que arriben al terreny com a estranys, amb la reserva d'informació i de comportaments per part del col·lectiu que estudia que això comporta.

Cal explicar els comportaments des de dintre perquè això dona una perspectiva diferent dels estudis socials. Les vivències, les emocions, els sentiments, però també les mirades, les ganyotes, les converses, els somriures i les cares de preocupació i fals interès moltes vegades s'escapen a l'ull de l'estrany, del nouvingut que arriba pertorbant la normal convivència del grup. Amb les seves anotacions i preguntes distorsiona el comportament habitual dels individus i, per tant, les informacions que recull poden estar esbiaixades. Ja que no és el nostre cas, volem aprofitar la situació privilegiada per donar a conèixer les pràctiques socials d'aquest grup de treballadors de caps de setmana i festius d'una empresa de la comarca d'Osona.

En aquest sentit, la recerca s'ha dut a terme des de dins, intentant copsar tota la riquesa dels detalls de la vida laboral quotidiana del col·lectiu que s'analitza, oferint pistes valuoses sobre com, per a què i per què es formen grups i subgrups en la mostra que hem triat. Es tracta de subratllar la importància dels rumors, la màquina, els caps, el propi horari laboral, la responsabilitat que es deriva del lloc de treball..., sobre el comportament exterior de les persones, és a dir la manera com es posen en escena davant els altres i es tematitzen a si mateixos per a esdevenir els seus propis

personatges, sempre esforçant-se per assumir de manera adient el paper que tenen assignat o que pugnen per assolir en les relacions de poder, d'igualtat i d'amistat que es produeixen en aquesta petita societat que és la constituïda pels obrers que coincideixen en un mateix torn de treball a una fàbrica de cables.

## 1.4. EL MODEL ETNOGRÀFIC

El grup humà objecte de la nostra anàlisi està compost, com ja hem assenyalat, per unes trenta persones. Es tracta del quart torn nit de l'empresa, que desenvolupa els seus serveis durant els caps de setmana, festius i mes d'agost des de les sis de la tarda fins a les sis de la matinada. En l'actualitat tot són homes d'edats compreses entre els 23 i 61 anys entre els quals hi ha un responsable de torn, un encarregat, un cap d'equip, dos "team leaders", un electricista, un mecànic, un conductor de vehicle elevador ("torero"), i la resta, personal que treballa estrictament a peu de màquina. És un grup petit si ho comparem amb les 500 persones que treballen en tota la delegació. De fet, és el torn més reduït que hi ha, el que el fa el més fàcil de seguir en ordre a descobrir en ell o a través seu els processos, dinàmiques, canvis i tendències que es produeixen tant en la producció de cables estrictament, com en la lògica que regeix les conductes dels seus membres, incloent-hi la circulació de xafarderies, rumors, crítiques i favoritismes de la fàbrica en el seu conjunt. És així que, justament per ser el torn més petit, la direcció l'utilitza per introduir o provar noves formes d'organització del treball, moltes d'elles generadores de suspicàcies i reaccions que nosaltres estem en condicions d'enregistrar i que tenen una repercussió directa en la vida laboral de tota la resta de companys del quart torn matí i de la resta del personal d'entre setmana.

El model de funcionament d'aquest col·lectiu està relacionat, com és obvi, pel fet que tots els seus membres comparteixen el quart torn a la factoria. Aquesta unitat forçada per l'horari, el calendari i l'espai laboral és el que dóna congruència a aquesta agrupació humana. Tot i això, hi trobem en el grup diverses segmentacions, cadascuna corresponent a diferents processos de fabricació (metal·lúrgia, plàstic, comunicacions, recuperats...), que subdivideixen a la trentena de persones que conformen la nostra unitat d'anàlisi. A més, hi ha altres eventuais divisions del grup, que aplegarien els seus membres en subgrups no coincidents de cinc o sis persones, aplegades seguint criteris relatius a afinitats, interessos o proximitat del lloc de treball, que també podrien ser tingudes en consideració a l'hora d'entendre les interaccions que tenen lloc en el decurs del torn de nit.

### **1.4.1. Característiques generals del col·lectiu**

Al col·lectiu objecte d'estudi (constituït, recordi's, per una trentena de treballadors), trobem un alt percentatge de persones solteres (12) i uns quants casos de separats (7) o divorciats (5). La resta estan casats i viuen en família.

Pel que fa al nivell d'estudis, la majoria compte amb formació tècnica. Un 10% d'aquest grup només té estudis primaris i dues persones són titulades superiors.

El gruix del grup resideix a Manlleu o rodalies, per la qual cosa acudeixen a treballar amb transport privat (cotxe, moto o bicicleta), tret de tres persones que tenen el seu lloc de residència a Barcelona o àrea metropolitana, el que comporta que utilitzin el tren com a mitjà de transport.

Pel fet que estan treballant en un torn especial, aquest grup de treballadors disposa de moltes hores lliures durant els dies laborables. Molts aprofiten aquesta circumstància per ocupar-se en activitats laborals que complementin els seus ingressos. Altres, prefereixen invertir el seu temps lliure per estudiar o practicar algun esport o hobby.

Dintre del recinte laboral tots els integrants van uniformats amb pantalons, jaqueta i camisa blava (aquesta amb l'anagrama de l'empresa brodat), botes i ulleres de protecció, guants i proteccions acústiques. Tot aquest equipament és proporcionat per l'empresa i d'ús obligatori. D'aquesta norma es desmarquen l'encarregat i el cap de torn, que porten una jaqueta blava més clara, també proporcionada per l'empresa, i uns texans propis. Veiem en aquest cas que, en efecte, cada tipus de vestit s'associa i indica un estatus particular (Twer, 1972).

## 1.5. EIXOS D'INVESTIGACIÓ

### 1.5.1. L'espai

Cal fer, de ben antuvi i pel que fa a l'espai constituït per la factoria, una clara distinció entre l'espai principal o primari i l'espai marginal o secundari. Recordi's que és aquest darrer en el que concentrarem les nostres consideracions.

#### Espai principal

Com hem dit anteriorment l'empresa consta de 107.000 m<sup>2</sup> distribuïts de la següent forma: 35.182 m<sup>2</sup> edificats i la resta destinats a patis, carrers, magatzems a l'aire lliure i dipòsits de bobines.

Pel que fa als metres construïts hem de diferenciar una sèrie de seccions que corresponen als diferents processos de fabricació dels cables elèctrics i de comunicacions.



Distribució dels espais

D'entrada tenim el magatzem de primeres matèries, on arriben, com el seu nom indica, els materials necessaris per portar a terme tots els processos de fabricació. En



segon lloc trobem la secció de metal·lúrgia, on es trefilen coure i alumini, que donaran lloc als conductors metàl·lics dels cables. Un altre espai és el dedicat a les línies de vulcanització en les seves vessants d'alta, mitja i baixa tensió. Aquest és el sector que ocupa més lloc a la planta (aquestes línies estan soterrades), ja que hi ha màquines que tenen una llargada superior als cent metres. Ubicades en una altra zona tenim les màquines de la secció del plàstic, que són les que posen la coberta dels conductors. En un lloc apartat de la resta es troba la secció de Intelsa –cables de comunicacions– que funciona en molts dels seus processos de manera autònoma a la resta de la fàbrica. Un cop acabat el procés de fabricació del cable, les bobines es porten als laboratoris elèctrics, que són uns espais destinats a la comprovació de les diferents normes de seguretat i qualitat que ha de complir el producte final. En aquesta zona sotmeten els cables a una sèrie de descàrregues elèctriques d'alt voltatge, inspeccions oculars, etc. Malgrat que existeix aquest control, prèviament, els operaris realitzen un autocontrol que els permet veure si el procés productiu que duen a terme es realitza correctament. Un cop les bobines passen pel laboratori, se situen en un magatzem distribuïdes en prestatges en funció de la seva mida i de les característiques dels conductors.

D'un altre costat tenim el magatzem d'expedicions amb un moll on es carreguen els camions que surten amb el producte acabat cap a les diferents destinacions tant nacionals com internacionals. Un habitacle especialment concorregut i on sempre hi ha un moviment frenètic és la secció de recuperats/ferralla. Ocupa un lloc central en la planta i és on van a parar els cables que han presentat algun problema de fabricació en alguna de les fases per les quals han passat. Aquí es decideix si es fa una reparació manual del cable o es llença directament com a material de rebuig. En un edifici a part tenim la planta de producció de goma amb diversos nivells d'alçada. Aquesta secció està separada de les altres pel nivell de toxicitat del productes que allà es manegen. Que hi hagi diferents pisos d'alçada està motivat per la gran mida de les màquines que s'utilitzen, les quals requereixen un control per part dels operaris a diferents alçades. Un altre espai independent és el del taller de manteniment, amb els subespais de taller mecànic, taller elèctric, recanvis i enginyeria de processos. Finalment, hi ha una altra nau també separada: la secció d'R+D. En el quart torn aquest espai no està operatiu; en ell només es treballa entre setmana. És el mateix cas que la secció d'oficines.

## Espai marginal

Dels 107.000 m<sup>2</sup> dels que disposa l'empresa manufacturera, només una part insignificant correspon als espais que definiríem com a marginals. Anomenem *espai marginal* a aquell que no és principal, és a dir, a les zones de l'empresa que no estan dedicades a l'activitat productiva pròpiament dita. Són zones no destinades directament a la explotació econòmica de la companyia –producció, magatzematge, recerca...–, sinó que romanen al servei dels treballadors com a zones de descans, oci, necessitats fisiològiques, preparatius per l'entrada o la sortida del lloc de treball, etc.

Se suposa que aquestes territoris marginals estan a disposició dels treballadors i en ells l'empremta de la direcció no es veu amb tanta claredat com en els llocs de treball de cadascú. Per tant és aquí on els operaris poden expressar-se i comportar-se amb més espontaneïtat, si més no relativament, alliberats de la mirada directa dels seus superiors. Donat que en aquests espais conflueixen aquestes variables, hem cregut oportú estudiar-los per donar resposta a les nostres interpel·lacions.

Les zones marginals que distingim en la factoria són:

- Menjador: Dins del recinte de l'empresa hi havia, temps enrere –al 1979 es va “vendre” a canvi d'una pujada salarial ridícula– un menjador comunitari amb cuina pròpia i personal assalariat per l'empresa que preparava els àpats pels empleats. Així, per un ben mòdic preu –0,75 euros en l'últim any del seu funcionament– els treballadors tenien un menjar assegurat durant la seva estada a les instal·lacions de l'empresa. En l'actualitat hi ha una petita sala ubicada en un lloc accessible des de qualsevol de les naus, a pocs minuts dels diferents llocs de treball. No té la condició de menjador, però aconsegueix la seva funció. El menjar s'ha de portar de casa ja que l'empresa no paga cap mena de dieta als seus treballadors, ni tampoc n'ofereix en concepte d'espècies. És una habitació rectangular del tamany d'un terç d'un camp de bàsquet, en la que hi ha un petit lavabo en un extrem, a la cantonada oposada un frigorífic, un microones i un forn amb paper de cel·lulosa a disposició del personal. A més, ho trobem dues taules allargades de 8x1 metres, amb seients incorporats, situades al centre del recinte.

L'horari habitual d'ús de la sala pel torn de nit és de deu a dotze de la nit. Durant aquesta franja horària, i en quatre torns de mitja hora cadascun, els treballadors acudeixen a sopar amb els aliments que han portat de casa.

- Màquines expendedores: fonts d'aigua i màquines de begudes refrescants, de

cafè, d'ampolles d'aigua i de menjar –xocolatines, pastissos, xiclets, galetes, sandvitxos, caramels, etc.–

Aquestes màquines estan distribuïdes al llarg de tota la planta per tal que els operaris no hagin de fer grans desplaçaments a l'hora de consumir els seus productes.

La distribució de les màquines és la següent en funció dels diferents espais de la fàbrica:

- Secció d'oficines: màquina de cafè, font, màquina expendedora d'aigua i màquina de menjar.

- Secció metal·lúrgia: màquina de cafè, font, màquina expendedora d'aigua i de begudes refrescants.

- Secció plàstic/línies de vulcanització: màquina de cafè, font, màquina expendedora d'aigua i màquina de begudes refrescants.

- Secció Intelisa: màquina de cafè, font i màquina expendedora d'aigua.

Cal dir que els espais que encabeixen a aquesta mena d'artefactes no estan aïllats ni tenen un lloc propi concebut en exclusiva per a tal finalitat, sinó que estan molt integrats dintre de l'espai i el temps destinats al procés de producció. Fins a tal punt és així que les màquines de producció i les màquines d'alimentació estan en molts casos a tocar unes de les altres, de forma que als operaris no inverteixin a penes temps per a fer-les servir.

En relació als horaris d'assistència a aquests espais podem dir que hi ha uns moments concrets en que els operaris hi acudeixen habitualment; no són moments imposats, per ningú però fora d'aquests lapsos és molt estrany o excepcional trobar-hi algú. D'entrada és habitual que alguns assistents al quart torn nit es reuneixin a la màquina del cafè de la seva secció al voltant dels 10-15 minuts abans de començar la jornada laboral en grups de 2-4 persones. També en aquesta hora s'aprofita per comprar una ampolla d'aigua de litre i mig per disposar-ne durant la tarda-nit.

Un segon moment important d'utilització d'aquests espais –sobre tot la màquina expendedora de refrescos– és just abans de l'hora d'anar cap al menjador a sopar. Aquí els operaris acostumen a anar-hi de manera individual o com a màxim en parelles o trios, un cop han passat pels lavabos per fer alguna necessitat, netejar-se una mica les mans, per comprar una llauna de refresc o una cervesa sense alcohol.

Després de sopar tornen a fer el cafè amb els més avinguts. Acostuma a ser una estona en la que els individus aprofiten per intimar o fer-se confidències amb el seu grup més afí. Al davant d'aquest tipus de màquines, aquesta trobada és la que més estona es prolonga, amb una durada habitual d'entre 7-12 minuts. A les dues o les tres de la matinada es torna a acudir a la màquina de refrescos de manera individual per menjar-se un entrepà a peu de la pròpia màquina. Més tard, després de menjar-se l'entrepà, es torna a anar a fer el cafè amb el grup de companys més propers al lloc de treball en el que s'estiguin desenvolupant las tasques laborals d'aquell moment.

Finalment, cal dir que fora d'aquestes moments implícitament prefixats, hi ha operis que acudeixen a la màquina expendedora d'aliments per treure algun caprici que faci passar la gana en moments no concrets de la jornada laboral.

- Vestuaris: Existeixen quatre espais diferenciats dins d'allò que considerem els vestuaris. Hi ha un vestuari per al personal extern de l'empresa –manteniment, neteja, electricistes, transport...–, un altre per als encarregats, un altre més per a les dones i finalment el més gran és el dels homes que participen en les tasques de producció. Els quatre vestuaris assenyalats disposen de dutxes i lavabos propis i és molt fàcil el seu accés perquè estan col·locats a l'entrada de la planta. A partir d'aquests vestuaris la gent es distribueix cap als seus respectius llocs de treball.

El vestuari dels homes és el que ha estat objecte d'observació ja que no s'ha d'oblidar que l'investigador ha treballat com a membre d'aquest col·lectiu i, per tant, li ha estat el de més fàcil accés. Aquest vestuari és una gran sala on es diferencien dos subespais. Per un costat, el del vestuari pròpiament dit, on cada treballador disposa d'una taquilla personal amb clau pròpia i on hi ha una sèrie de bancs col·locats entre rengleres de taquilles que estan col·locades una al costat de l'altra.

Per l'altre costat, tenim l'espai de les dutxes i lavabos. Aquesta sala consta de divuit dutxes de les quals 5 no funcionen, i quatre WCs i piques per rentar-se les mans. El número de dutxes no és suficient per totes les persones que pretenen utilitzar-les, tot i que no tot el personal es dutxa en acabar la jornada. Això implica que les cues són freqüents en aquest espai.

És important remarcar que en aquestes zones mai no s'ajunten el personal dels diferents torns ja que les persones que s'incorporen a la jornada passen per aquests vestuaris una mica abans de l'hora d'inici i els que acaben el seu temps de treball

acudeixen a canviar-se just després, sempre després d'haver passat per la màquina de fitxar. Aquesta norma només té contades excepcions: són els casos en els que algú arriba tard o les vegades en les que alguna persona es canvia per sortir abans de marcar. Això no és habitual però en algunes ocasions succeeix.

Als vestuaris s'acudeix de forma esglaonada i silenciosa a l'hora de l'entrada i de forma conjunta i sorollosa al final de la jornada.

Rarament la gent acudeix als vestuaris fora d'aquests horaris, a no ser que s'hagin oblidat en ells algun objecte personal o per utilitzar els sofàs que hi ha en els vestuaris dels encarregats com a lloc de descans clandestí.

- Màquina de fitxar: Existeixen tres màquines de fitxar a la planta de Manlleu. Una està situada a la secció metal·lúrgia/oficines, una altra a la secció línies de vulcanització/cobertes plàstic i l'última situada a la zona de cables de comunicacions (Intelsa). La més utilitzada és la primera, ja que està situada molt a prop dels vestuaris i, per tant, de l'entrada i sortida de la factoria.

Paral·lelament trobem que hi ha dos moments diferenciats en l'ús d'aquest enginy. Un que seria el moment d'entrada a les instal·lacions, en el qual els operaris utilitzen la màquina, com passa en els vestuaris, de forma discreta i individual, sense provocar cap cua ni esvalot, i un segon espai temporal que seria el moment de la sortida. En aquest els treballadors porten amb ells el butlletí de la jornada laboral i el dipositen en un calaix adaptat a tal efecte. Per ordre d'arribada comencen a fer cua esperant que arribi l'hora de fitxar.

En dates assenyalades, com podria ser a finals d'agost, final d'un pont molt llarg –quan els treballadors de torn normal fan vacances estivals o pont, el quart torn treballa–, la gent acostuma a acumular-se en el fitxer d'oficines/metal·lúrgia per ser la que queda més pròxima als vestuaris. La resta de dies la gent es distribueix per les tres màquines en funció de la proximitat del seu lloc de treball, sent la d'Intelsa la menys utilitzada, ja que es troba molt lluny de la sortida.

L'actual màquina de fitxar es va instal·lar al 1993. Abans existia el conegut sistema de les fitxes setmanals i compartiments/caselles d'entrada i sortida. L'actual fitxer és una màquina electrònica que disposa d'una ranura amb lector òptic per on els operaris passen la seva tarja personal.

- Els lavabos: A part dels lavabos dels vestuaris, existeixen també sis lavabos

d'homes i cinc de dones distribuïts per la factoria de la següent manera: tres de cada a metal·lúrgia, un d'homes a plàstic, un de cada a línies de vulcanització i un de cada més a Intelsa.

Quan més s'utilitzen aquests espais és abans d'anar a sopar, abans del "bocata" de mitjanit i abans de plegar. Hi ha més interacció en nombre i en durada abans d'abandonar el lloc de treball. Hi ha empleats que poden estar-s'hi entre quatre i set minuts abans d'anar a donar les últimes novetats al relleu del torn següent. Fora d'aquests horaris la gent acudeix només a fer les seves necessitats fisiològiques i normalment sempre de manera individual. En aquests casos, i com és lògic, tothom escull el lavabo que té més proper geogràficament. Tots els espais són bastants semblants: consten d'una gran pica amb sabó industrial per a rentar-se les mans amb rotllos de tovalloles per eixugar-se i un WC.

## **1.5.2. La interacció**

Un cop més hem de distingir entre espai primari i espai secundari, donat que el tipus d'interacció que es realitza en cadascun d'ells és significativament diferent. Entenem per *interacció* "decisió recíproca de les accions i actors, pot ser tractada com un fenomen en si mateix i pot ser observada, analitzada i descrita" (Quéré, 1988: 50).

### Interacció en els espais principals:

Podríem dir que el tipus d'encontre i transvasament d'informació que es produeix en aquests llocs es caracteritza per unes converses curtes que giren, en la major part dels casos, al voltant de l'àmbit de treball. "El joc, altrament anomenat interacció, que es dona en llocs comuns ... porta a un tipus de conversa en la qual el contingut versa sobre temes banals, intrascendents o sense cap mena de repercussió sobre la vida de les persones" (Javeau, 1991: 142). A vegades aquests intercanvis només donen peu a un gest, una ganyota, una aixecada de celles, una salutació amb el braç o amb el cap, un cop de clàxon, etc. Això és així perquè aquestes trobades es produeixen durant el recorregut, que fa al menys una de les persones que interaccionen, des d'un lloc principal a un altre principal, des d'un marginal a un de principal o a la inversa, o

d'un marginal a un altre marginal. En aquests encontres certament "el cos és el missatge" (Mascaró, 1981: 25).

També observem que aquest tipus d'interacció és similar tant si l'encontre es produeix en el recinte exterior o en l'interior de les naus industrials a excepció de l'hivern, època en la qual aquestes interaccions no es donen a l'exterior perquè molts cops els companys ni tant sols es veuen. Aquesta circumstància ve produïda per la climatologia de la vila de Manlleu (boira espessa i baixes temperatures) agreujada en el sentit que l'empresa es troba situada al costat del riu Ter.

Cal recalcar aquí, que dintre de l'espai principal no només es realitzen aquestes interaccions durant els encreuaments de persones, sinó que hi ha unes poques persones que treballen en equip. El més normal en tota la fàbrica és treballar individualment però existeixen uns llocs concrets on són necessàries dues o tres persones per portar a terme correctament els processos de treball. Això és una forma d'organització del treball relativament nova. Abans passava totalment al contrari, allò normal era treballar en grups de persones i era estrany trobar operaris treballant individualment. Aquest canvi ha estat fruit d'un procés d'individualització de les tasques per fer responsable a cada individu de la producció que porta a terme. Així doncs, els 8-10 operaris que treballen en parelles estan igualment molt allunyats geogràficament, la qual cosa impedeix una comunicació fluida entre els diferents subjectes. Aquesta comunicació s'ha d'establir contades vegades i es fa majoritàriament per telèfon ja que és més còmode degut a la llunyania entre els operaris treballadors del mateix equip.

### Interacció en els espais marginals

En un primer moment "hom podria pensar que l'elecció d'una lògica o d'una altre es deixa a l'arbitrarietat de cadascú. Però no és així. La manera en que les aparences visibles ocorren en algun punt sembla crucial per a l'adopció d'una lògica o d'una altre. En aquest sentit, és la presència de la mateixa organització sobre el terreny la que ofereix o no l'oportunitat de que succeeixi." (Fornel i Quéré, 1999: 114). En tant que aquests territoris situats a les vores són reals i tenen la seva lògica de funcionament, nosaltres els tractarem com a quelcom que té un valor intrínsec, però connectats, per suposat, amb la resta de zones de la fàbrica.

Les interaccions dintre d'aquest espais marginals es circumscriuen a les cinc zones que hem anomenat en repetides ocasions. Aquí és on nosaltres, com a observadors participants, hem centrat i canalitzat els nostres esforços a l'hora de construir aquest estudi. Com a característiques principals de les interaccions que allà es produeixen podem anomenar la major regularitat, dilació en el temps i grau de confiança o intimitat en comparació a les altres interaccions. Cada context evoca un clima que condiciona una determinada relació (Sebastián de Erice, 1994).

Que ens haguem fixat en les interaccions produïdes en aquests espais suposadament secundaris respon a la convicció que la informació que d'allà s'obté, lluny del seu aspecte irrellevant, ha de ser contemplada com substancial, tant en quantitat com en qualitat. I això és així perquè aquests espais funcionen com autèntics dinamitzadors i catalitzadors de tensions i estats d'ànim que no es vislumbren quan els treballadors que els utilitzen es troben a peu de màquina, amb la màxima atenció posada en el procés productiu. És així que en arribar a aquestes àrees es veuen relativament alliberats d'aquest constrenyiment imposat per la pròpia feina, és a dir per la dimensió més primària i estratègica del seu lloc no sols en la cadena de treball, sinó de l'estructura social imposada per l'empresa.





## **II. MARC TEÒRIC I ESTAT DE LA QÜESTIÓ**

## **2.1. LA PERSPECTIVA SITUACIONAL**

### **2.1.1. Fonaments teòrics**

Aquesta tesi assumeix com a base teòrica la prevista per un ventall de perspectives que tenen en comú l'adopció com a afer l'anàlisi de les relacions socials situades, és a dir ubicades en marcs socioespacials ben restringits en els que els individus es troben en presència física uns davant dels altres. Parlem d'escoles tals com l'interaccionisme simbòlic, l'etnometodologia o la microsociologia, aquesta darrera associada inevitablement a la figura intel·lectual d'Erving Goffman.

L'interaccionisme simbòlic s'interessa per com els individus es relacionen amb les seves pròpies ments o amb les dels demés. És a dir, es tracta del procés pel qual els individus prenen en consideració els seus propis motius, necessitats, mitjans i fins, coneixements, etc., i els dels demés. En la seva capacitat com a organisme pensant, es denomina actor a l'individu de la interacció social. Front al determinisme biològic, social o cultural, l'interaccionisme contempla els éssers humans com actors que estableixen i restableixen constantment les seves relacions mútues, modificant-les o dimitint d'elles en funció de les exigències de la situació. La vida social és d'aquesta manera concebuda com un procés mitjançant el qual els actors resolien col·lectivament els problemes, modificant la natura i la persistència de les seves solucions segons els problemes que definien. Un seguit de teòrics –associats a l'Escola de Chicago i el primer interaccionisme simbòlic de G.H. Mead, molt influenciats per la sociologia de Simmel– van fer front els models del funcionalisme macrosociològic i a les grans teories en general, postulant paradigmes epistemològics alternatius, més atents a conjuntures limitades i redefinibles que a les estructures, i més als processos concrets d'interacció humana que a l'«autèntica» identitat dels seus protagonistes. La seva recerca versava sobre tot sobre comportaments significatius en situació, en els que els intervinents que s'immergien en cada seqüència d'acció usaven coneixements i tècniques sovint adquirits espontàniament durant interaccions anteriors. En aquest context, la personalitat identitària dels actors socials –tan a nivell psicològic individual com a nivell de la seva adscripció a una cultura determinada– no era el punt de partida de les explicacions, a través del qual s'acabava arribant a la conducta concreta, sinó al revés. Era del comportament concret que es podia arribar a una idiosincràsia individual o cultural que

era el seu producte, una construcció interessada feta a posteriori. En cada context autodeterminat, és a dir en cada seqüència, els actors mobilitzen recursos previs, ja sigui psicològics i culturals, però ho fan adaptant-los d'emergència a les que per força s'han d'adaptar, improvisant per mitjà la negociació regions de significació sempre inèdites i irrepetibles.

Aquesta perspectiva va ser matisada des de posicions estructural-funcionalistes, que han treballat, a partir de la interacció social en contextos quotidians, com és possible la construcció o producció de la societat, és a dir la fundació social del món conegut intersubjetivament. No cal dir que el representat més significatiu d'aquest corrent és Erving Goffman. Aquest enfocament comparteix amb les altres escoles microsociològiques i amb l'etnografia de la comunicació el paper central atribuït a la interacció, entesa com a determinació recíproca d'accions i d'actors.

La perspectiva interaccionista –com ocorre amb la etnometodològica, les teories de la conversa i altres variables de construccionisme cognitivista– treballa a partir d'un supòsit troncal que atorga als intervinents en cada trobada la capacitat de determinar o intentar determinar en el curs mateix de l'acció el que en ella va a succeir. Aquest punt de vista no nega que certs determinants estructurals –per exemple els derivats d'una estratificació classista, ètnica o de gènere o qualsevol altra forma de jerarquització social– tinguin un paper important en la coproducció de consens i en les transaccions comunicacionals, però aquestes no són una mera reverberació d'aquestes relacions asimètriques, sinó “altra cosa”, i altra cosa per a la qual la llibertat de decisió i acció dels individus és decisiva.

Aquest supòsit que els interaccionistes assumeixen permet distingir, com proposa Anselm Strauss (1978: 97-103), entre context estructural i context de negociació. El context estructural pesa sobre el de la negociació, però aquest remet a condicions i propietats que són específiques de la pròpia interacció i que intervenen decisivament en el seu desenvolupament. És tal distinció la qual Goffman no reconeixeria com pertinent, ja que l'autonomia de la interacció respecte de l'estructura social que es produeix és una pura ficció, en tant presumeix una improbable capacitat dels éssers humans per a superar o fins i tot vèncer les constriccions ambientals de les quals procedeixen, des de les quals han ingressat en la interacció i l'han definit, i que poden ocultar o dissimular, però que en cap moment abandonen.

En efecte, per a Goffman, a cada negociació els individus traslladen i encarnen

els discursos i els esquemes d'actuació propis del lloc de l'organigrama social des del qual i, al servei del com, gestionen a cada moment la seva presentació davant els altres. Sempre ha resultat compromès encasellar a Goffman en un corrent determinat. La gènesi i la composició d'un pensament com el seu és un tema controvertit i al propi sociòleg o antropòleg canadenc –la seva pròpia adhesió disciplinar ja és incerta– li disgustava profundament que se li apliquessin etiquetes. Goffman assumeix les preocupacions de l'Escola de Chicago; aprèn dels seus representants –sobretot de Thomas, Park, Warner i Hugues– i centra la seva atenció en assumptes que ja havien estat axials per als pragmàtics; recull el protagonisme que Simmel li assigna des de la sociologia clàssica al trenament infinit de petites formes de socialitat; dialoga intensament amb G.H. Mead i adopta d'ell com central la idea de self i és adoptat com alumne per qui inventa el interaccionisme simbòlic com corrent sociològic, Harold Blumer... La perspectiva de Goffman és sens dubte situacional, però la seva aposta pel microanàlisi apareix travessada per una èmfasi preferent en l'ordre social, per com aquest busca preservar-se costi el que costi i fer reversible qualsevol dinàmica que pogués afectar-li; per la complicitat activa que els individus apliquen a l'hora que reprimir o suprimir els factors que alterarien la disposició del món social; per la manera com els membres del grup sacralitzen allò del que d'alguna manera depenen...

El que sembla preocupar a Goffman no és com els individus poden canviar l'ordre de les seves relacions i l'estructura que es mouen, sinó, al contrari: com, conscients d'aquesta virtualitat, la neutralitzen i s'obliguen a si mateixos a oferir permanentment mostres que no pensen exercir-la, ja que coneixen i temen el preu en forma de desaprovació o càstig que hauran de pagar per això. Són aquests elements nodals en la seva anàlisi els que converteixen Goffman no tant un interaccionista sinó més aviat com algú marcat per la sociologia de Durkheim –d'aquí el protagonisme atorgat a les ritualitzacions– i proper a l'estructural-funcionalisme de Radcliffe-Brown, a qui Goffman reconeix amb orgull que va estar a punt de conèixer un dia, tal com resa la dedicatòria a ell dirigida amb que s'obre la seva *Relacions en públic* (per la crítica de Goffman a l'interaccionisme simbòlic, cf. Nizet i Rigaux, 2006: 87-88 i Verhoveven, 2000).

En quant a la seva relació amb l'interaccionisme simbòlic, amb el qual un cert lloc comú tendeix a emparentar-lo, va anar-se el propi Goffman qui es va encarregar de desmarcar-se d'aquest corrent. Compartia amb ell el mateix accent en la importància de

contingències situacionals, però no podia compartir el pressupost que concedia als individus capacitat de pactar la seva realitat més enllà de marcs de referència –aquest concepte de ressonàncies cinematogràfiques i pres de Gregory Bateson, que tan essencial resulta per a entendre la maduresa teòrica de Goffman– que segueixen lògiques i mecanismes impersonals, aliens a la voluntat de qui participen d'ells i que aquests no poden sinó acatar, donant permanentment senyals inequívocs que pensen fer-lo. Recordi's que, per a Goffman, els marcs de referència primaris són els principis d'organització que governen objectivament i donen sentit subjectiu als esdeveniments (Goffman, 2006: 40-41). La voluntat, la intel·ligència, l'astúcia o l'esforç dels agents que participen poden manipular-los, transformar-los, moure's en ells, fins i tot vulnerar-los, d'igual manera que els interessos de cadascú poden motivar interpretacions i respostes distintes relatives al seu significat, però tot això de forma parcial i relativa, donat que aquests marcs funcionen a la manera d'una pauta natural que guia i controla correctorament en tot moment l'experiència i l'acció socials.

Des d'aquesta òptica, però, la interacció continua essent considerada com un fenomen en si mateix i per tant pot ser observada, descrita i analitzada. És cert que no existeix en la realitat com entitat autònoma, però pot ser viviseccionada de manera legítima, aïllada a afectes analítics, tractada com un ordre de fets com altre qualsevol, com un sistema en si, és a dir com una entitat positiva que justifica un treball científic. La interacció cara a cara és reconeguda com una matèria en si mateixa, un sistema autònom independent, un autèntic ordre social en el sentit durkheimnià que posseeix els seus propis mecanismes autoreguladors, que mantenen l'ordre, és a dir l'ordre de la interacció. Els ritus d'interacció són altres tantes oportunitats d'afiançar l'ordre social. L'ordre social és considerat així com l'ordre social en el pla de la interacció. No és el subjecte ni el grup ètnic, ni la classe social qui es fan objecte de ciència social, sinó la situació en si mateixa, de forma que la interacció seria el context al qual l'individu ha d'acomodar-se. Es tracta, en certa manera, d'una teoria social de les circumstàncies, de les eventualitats de la vida quotidiana, organitzades com regions autònomes o relativament independents de significació i estructuració, com a formes elementals de l'intercanvi social.

La unitat fonamental de l'anàlisi microsociològic que s'adopta en aquesta recerca són els avatars de la vida pública, entesa com el conjunt d'agregacions produïdes en barrejar-se els individus durant i per causa de les activitats ordinàries, les unitats que es

formen, sorgeixen i es dilueixen contínuament, seguint el ritme i el flux d'altres accions, el que causa una trama immensa d'interaccions. Es tracta d'una perspectiva capaç de descriure i analitzar la que, seguint Goffman, podríem anomenar «història natural de les ocasions socials». El seu objecte d'estudi seran les regles conscients però sobretot inconscients o si més no latents o implícites que les persones obeeixen en compartir amb els altres un temps i un espai, el que desencadena nivells normatius que s'entrecreuen i s'interposen, traspasant sovint distincions socials més tradicionals, com són les institucions primàries. Conèixer aquestes normes és indispensable per a poder interactuar de forma apropiada a les circumstàncies i als contextos. Cada vegada que estem en presència d'algú, donem lloc a comportaments, jugades, embits i accions reglamentades, moltes vegades sense tenir consciència d'elles. Es tracta del «saber comportar-se». No tenir una perspectiva clara de què és el que correspon plantar cara a cada situació o context implica la possibilitat de ser sancionat.

Es podrien distingir, des d'aquesta òptica teòrica, tres tipus d'episodis en la vida quotidiana. L'ocasió social és un «esdeveniment que es contempla abans o després com una unitat, un esdeveniment que succeeix en un temps i un lloc específics i que dicta el to per a allò que succeeix en el seu interior i durant el seu desenvolupament». L'ocasió presenta tres característiques: 1. Límits i fronteres perceptives que la constitueixen com esdeveniment, amb les conseqüents normes de regulació d'accessibilitat i de compromís mutu, que poden ser més o menys clares i definides. 2. Una influència cognitiva i afectiva que s'exerceix sobre els participants. 3. Una organització interna en seqüències. Les situacions socials són qualsevol ambient determinat per la possibilitat d'un control recíproc tal que pugui perllongar-se tot el temps que dos o més subjectes es troben en immediata presència física l'u de l'altre i que s'estén a tot l'espai en el qual tal control és possible.

Aquest enfocament assigna una gran importància a la definició de situació. Definir la situació vol dir respondre a la pregunta què està succeint, és a dir establir els límits del comportament adequat, el marc que distingeix l'episodi que s'inicia i els seus continguts d'uns altres, identificar als intervinents i als seus respectius rols. Significa identificar cooperativament una certa estructura prèvia d'expectatives i valors considerats pertinents i adequats. Infringir una de les normes d'interacció postulades per a cada situació definida no només posa en perill el status de l'infractor, sinó que pot posar en crisi la viabilitat i fins a la realitat mateixa de la situació, tret que es portin a

terme les reparacions adequades en forma de rectificació o disculpa. Aquestes alteracions obliguen a redefinir la situació. Definir la situació vol dir estipular el significat i l'estructura de la trobada, actuar com si existís un acord sobre les convencions a seguir, el que podríem denominar un consens operatiu, acord entre el que cadascun dels copresents entén que és la definició del real. Per descomptat que en la situació a cadascú se li permet suggerir regles, en funció del seu status en relació amb els altres, fins que, una vegada establert el «qui és qui», la negociació conclou amb algun tipus d'acord sobre el marc buit sobre el qual es va a desenvolupar l'acció. En aquest marc es desenvolupa un duel que cadascú va tractar de projectar i mantenir una imatge de si mateix i on l'altre es passa el temps comprovant en cada moviment el sentit de l'acció dels demés. S'entén que la definició de la situació està lligada a la permanència de certes estructures més enllà de la contingència d'aquesta situació. Es dona per descomptat que les ocasions i les situacions socials es produeixen al si d'una xarxa de relacions i estructures de diversos tipus que estableixen un marc més ampli, que mai es perd de vista, però l'estudi de la qual es confia a les perspectives macro.

El self del que parlà G.H. Mead no deixa de ser l'expressió de la sacralització de l'ànima individual que altres autors com Durkheim també van apreciar. L'ego és certament un déu, un petit déu si es vol, però un déu que, mentre que tal, reclama ser honrat constantment amb tot tipus de litúrgies. D'aquí l'atenció que Goffman demostra pel ritual. S'inspira en això en Durkheim, és cert, però també la idea que trobem en Simmel que una «esfera ideal envolta a tot individu», esfera que, diferent en cadascú, no pot ser penetrada sense que la identitat del subjecte quedi destruïda amb això. L'«honor» seria un exemple d'aquesta capa protectora. També està assenyalat per Durkheim: «La personalitat humana és una mica sagrada; no es viola ni s'infringeixen els seus límits».

Com Durkheim havia establert, hi ha dos tipus de rituals: els positius i els negatius. Els negatius comporten prohibicions, evitaments, posades a distància... pel que fa als ritus de la interacció, relatius al self, a la ritualitat remitent al dret de cadascú a veure respectat el seu territori personal, el dret a la reserva. El positiu consisteix en les maneres de retre homenatge a aquest mateix self a través d'afirmacions d'una certa relació social. La realització incorrecta d'un ritu positiu constitueix un menyspreu, un desdeny, un menysteniment. La infracció d'un ritu negatiu és una violació. Els rituals d'interacció tenen un caràcter de diàleg. En ells els interactuants s'intercanvien doncs –



en el sentit maussià– en forma d'amabilitat, deferència, gratitud, suport mutu, però també manca de respecte, insults o fins i tot violència física. Cadascun d'aquests doncs ha de rebre una contraprestació adequada, una resposta que afirma la relació, l'atenua o la dilueix. En el cas que la interacció no segueixi el rumb desitjat per un dels interactuants, s'imposaran tot tipus de rituals de compensació o rectificació, reajustaments correctors en els quals a través d'aclariments, explicacions, disculpes..., els intervinents regularan de nou un intercanvi desenfocat o sobtadament alterat per alguna infracció o irregularitat. Es tracta del que Goffman anomena «intercanvi corrector». El ritus li permeten a l'individu mantenir els atributs morals propis, com l'honor, l'estima, l'orgull. D'altra banda el *face work*, el treball de façana, mentre que pràctica conscient, sosté la constitució d'un subjecte únic que defensa costi el que costi la seva permanència i la seva perdurabilitat. Els ritus, elements de conducta concebuts com espais socialment definits per regles normatives específiques, estableixen aquests límits sagrats que no han de ser superats, doncs la seva vulneració posa en perill i ofèn, viola, la sempre fràgil identitat. Han de ser, per tant, sancionats. Es postula en tot moment la sancionabilitat dels atemptats contra l'individu, que es conceben a la manera d'atemptats contra la propietat privada. La interacció cara a cara és concebuda com una circumstància social en el curs de la qual els individus li imposen a les coses i als esdeveniments del seu entorn quotidià un ordre que ha de ser compatible amb les normes d'acceptabilitat inherents a un context d'acció.

El que ens han interessat són sobretot els microsistemes que es formen i es dilueixen ràpidament i al si dels quals els participants lluiten per a definir la realitat. Tot Goffman és una evocació del principi enunciat per Simmel a l'hora de definir la societat: “accions recíproques de mediocre importància”. L'ordre de la interacció en el món social és segons Goffman, circulatori, en el sentit d'anàleg a l'ordre que regeix en el tràfic de vehicles: ordenació de les trobades i retrobades socials evitant, els xocs, les col·lisions, per al que segueixen unes determinades regles convencionals, «codis de circulació» que assegurin la fluïdesa de les conjuncions de persones. En aquest context, el marc o *frame* constitueix la manera com es cataloga i es viu l'experiència que els actors tenen de la realitat. És una derivació del “marc psicològic” en Bateson, que remet al sistema de premisses o d'instruccions necessàries per a desxifrar el flux dels esdeveniments. Els marcs permeten definir les situacions d'interacció i l'estructura de l'experiència que tenen els individus de la vida social –el “*a veure si ens entenem*”. Una

etnografia de les situacions socials no passaria per analitzar els seus continguts explícits, sinó les regles que permeten construir les estructures de la interacció. La trobada social és una ocasió d'interacció cara-a-cara que comença quan els subjectes s'adonen que han entrat en la presència immediata d'uns altres i que acaba quan capten que han sortit d'aquesta situació de participació recíproca.

Com es veurà, les trobades seran les nostres unitats d'anàlisi bàsiques. En elles comprovarem com els que hi participen es veuen obligats a fer-se mútuament accessibles. El que distingeix la interacció de la simple copresència física és el fet que en aquesta última s'estableix el llinar mínim d'un nucli social, la possibilitat recíprocament concedida i reconeguda de donar vida, de fer néixer, una organització social mínima. La interacció es fonamenta en l'obertura dels subjectes a la comunicació i a l'assumpció de les seves regles. En aquest ordre de coses, hi ha dos tipus d'interacció. Les interaccions focalitzades que aquí veurem estan relacionades amb les informacions comunicades i es donen quan algunes persones es reuneixen i cooperen obertament en el sosteniment d'un únic centre d'atenció, intervenint per torns. En aquest cas hi ha un punt focal central d'interacció i comunicació, accessible només a un cert nombre d'individus, defensat per barreres físiques o rituals, entrar o sortir de la qual implica la superació regulada i estipulada de normes. La interacció no focalitzada, la relacionem amb les informacions expressives que s'obtenen observant a una persona en tant es troba en el nostre camp visual, sense intercanvis verbals i restringint-se a les regles de la copresència física (comunicació no-verbal, cinèsica, proxèmica). Els punts de focalització de l'atenció són múltiples i variables, l'accessibilitat a ells és canviant i no rígida, les barreres són poc importants i estan constituïdes per rituals mínims d'accessibilitat mútua.

La idea d'estratègia és aquí fonamental. S'entén que diversos actors vénen a trobar-se en una situació de col·lisió dels seus mutus interessos, on cadascú ha de portar a terme una jugada, de manera que cada jugada té conseqüències decisives per als altres actors que participen i és escollida en funció del que cadascú imagina que l'altre imagina al seu torn. La perspectiva estratègica es basa en la completa interdependència dels resultats en el recíproc coneixement. “Una actuació pot definir-se com l'activitat total d'un participant donat en una ocasió donada que serveix per a influir d'alguna manera sobre els altres participants. Si prenem un determinat participant i la seva actuació com punt bàsic de referència, podem referir-nos a aquells que contribueixen

amb altres actuacions com audiència. La pauta d'acció preestablerta que es desenvolupa durant una actuació i que pot ser presentada o actuada en altres ocasions pot denominar-se paper o rutina. Quan un individu o actuant representa el mateix paper per a la mateixa audiència en diferents ocasions és probable que es desenvolupi una relació social.” (Goffman, 2001a: 27-28). La façana o front és la part de l'actuació que funciona regularment d'una manera general i prefixada, a fi de definir la situació respecte a aquells que observen aquesta actuació. El mitjà o setting, l'escenari i el decorat. Les dotacions de signes o equipaments són els elements que els actuants poden emprar en el decurs de la seva representació. Els estímuls que componen la façana personal poden dividir-se en l'aparença personal o *appearance* i les maneres o *manners*. L'aparença informa sobre status social de l'actuant o de l'estat ritual temporal de l'individu. Les maneres són els estímuls que funcionen en el moment d'advertir-nos sobre el rol que l'actuant espera ocupar en la situació d'interacció: arrogància, humilitat, gentilesa, agressivitat, etc. L'actuant pot creure en els seus propis actes, que allò que representa és la realitat. El seu públic pot estar convençut del mateix. Parlem aleshores de l'individu sincer. Llavors, “només el sociòleg o els ressentits socials abrigaran dubtes sobre la «realitat» del que es presenta.” (Goffman, 2001a: 29). L' actuant pot no enganyar-se amb la seva pròpia rutina. Es tracta en aquest cas del cínic. “Potser el veritable crim del estafador no sigui robar diners a les seves víctimes, sinó el despullar-nos a tots nosaltres de la creences que les maneres i l'aparença de classe mitja poden ser mantingudes només per la gent de classe mitja” (peu de pàgina de Goffman, 2001: 30). De vegades, el sincer no pot ser-lo (metges que recreen placebos, subalterns que fan la «pilota»), «actuant cínics els auditoris dels quals no els permeten ser sincers». Els actuants tendeixen a fer l'efecte que l'aspecte que li donen a la seva actuació reflecteix el seu ésser essencial, la seva autèntica personalitat. Cada interacció no pot representar-se sinó com autèntica. És més, la rutina amb cada individu o amb cada grup tenen una mica d'especial i irrepetible, el que s'aconsegueix accentuant els aspectes espontanis de la situació. “Si bé l'actuació oferta per impostors i mentiders és flagrantment falsa i difereix en aquesta aspecte de les actuacions ordinàries, ambdues són similars en la cura que ha d'exercir l'actuant a fi i efecte de mantenir la impressió que es fomenta.” (Goffman, 2001a: 77).

És ben conegut el paper atorgat tant per Goffman com pels interaccionistes a la metàfora dramàtica a l'hora de descriure i analitzar la societat. És així que l'individu

és permanentment contemplat com un actor, o millor dit com un personatge que procura en tot moment guiar i controlar les idees que els demés es formen d'ell, «*maneig de la impressió*». Cada individu col·loca a l'abast dels altres, dóna o “emet”, intencional o sense intenció, una informació sobre si mateix. Aquesta imatge es procura que sigui sempre avantatjosa pels seus interessos. El requisit de que resulti creïble pels demés és fonamental, car cal que els altres es facin la idea de que han estat ells els que han format la seva impressió sobre aquell que representa un determinat paper sobre l'escenari social. La suma total d'activitat d'un individu durant un període de presència contínua davant d'altres es descriu com a “representació” i els materials d'aquesta representació són un “front”, que abasta tant l'escenografia com el “front personal”. Tant l'escenografia com el front personal poden ser manipulats amb la finalitat de manegar la impressió. No cal dir que les persones es relacionen entre si fent acopi del millor que tenen, cancel·lant una gran part dels fets diversos i freqüentment contradictoris de les seves vides i creant així un ordre manejable que quedés a estalvi d'un relatiu caos. La gent no es mostra com el que és, sinó com el que hauria de ser.

La conducta humana sol dividir-se en una regió frontal i una altra posterior de l'escenari, entre bastidors. En la regió frontal o davantera es duu a terme la representació real. En la posterior, a la que no té accés el públic, l'interpret es pot relaxar i realitzar activitats que podrien destruir el seu maneig de la impressió, o si més no distreure'l d'ella, el que el nostre llenguatge habitual anomenaria “fer safareig”. A cada representació de l'interpret ha d'haver-hi disciplina dramàtica. L'interpret ha de conèixer el seu paper. Ha de ser capaç d'evitar les interrupcions, i si es produeixen a tenir l'habilitat de tornar al “seu lloc” el més aviat possible.

### **2.1.2. La fàbrica com a institució social**

Hi ha diverses característiques de l'espai on es desenvolupa la recerca –i tota la fàbrica en general– que recorden aquells escenaris socials que Erving Goffman va qualificar com a *institucions socials*. Una institució social és un establiment, és a dir un lloc, que absorbeix d'una manera especial, intensa i continuada en el temps, l'interès dels seus membres i els proporciona en certa manera un món propi. Aquest efecte totalitzador està simbolitzat pels obstacles que s'oposen a la interacció social amb l'exterior i a l'èxode dels membres, i que solen adquirir forma material: portes tancades,

alts murs... Una fàbrica correspondria al que Goffman tipifica com a quart grup, dintre d'una escala on classifica certes d'institucions totals, deliberadament destinades al millor compliment d'una tasca de caràcter laboral, i que només es justifiquen per aquests fonaments instrumentals. En aquests indrets en els que diverses persones romanen confinades durant un cert temps, les activitats es desenvolupen en aquell mateix lloc i sota la mateixa autoritat única; cada etapa de l'activitat diària del membre es porta a terme en companyia immediata d'un gran nombre d'uns altres, als qui es dona el mateix tracte i dels quals es requereix que facin junts les mateixes coses; totes les etapes de les activitats diàries estan estrictament programades, de manera que una activitat condueix en un moment prefixat a la següent, i tota la seqüència d'activitats s'imposa des de dalt, mitjançant un sistema de normes formals explicitades, i un cos de empleats amb funcions de control, i, finalment, les diverses activitats obligatòries s'integren en un sol pla racional, deliberadament concebut per a l'assoliment dels objectius propis de la institució, en aquest cas la factoria. En les institucions, totals hi ha una excisió bàsica entre un gran grup majoritari d'interns –encara que sigui durant un part substantiva del seu temps–, i un petit grup personal supervisor, que en el nostre cas serien els encarregats. Els interns viuen, en el nostre cas una bona part del temps, dintre de la institució i tenen limitats contactes amb el món, més enllà de les seves quatre parets (cf. Goffman, 2001b: 13-15).

De les característiques que Goffman enumera com a definitòries d'una institució total, caldria remarcar que l'empresa de cables estudiada compleix la majoria, tret la que fa referència a que estiguin junts el lloc de treball i el de residència. De fet, més enllà, no oblidem que la fàbrica és, des de la forma contemporània que es coneix a partir de la revolució industrial, l'objectiu de la institució total per antonomàsia: aquella que Bentham concebé com a escenari d'una vigilància constant i absoluta, que posaria l'establiment i els seus servidors al servei absolut de l'acumulació del capital i que, de fet, va servir de model a moltes altres formes de relació social (cf. Gaudemar, 1991). En efecte, el principi de clausura és la premissa fonamental requerida per a l'organització de l'espai, doncs pel mateix és possible “treure el màxim d'avantatges de la concentració de mà d'obra al neutralitzar els inconvenients principals” (Gaudemar, 1981:183-184). És confirma el valor de l'afirmació de Donzelot, a propòsit del nexa entre raó tècnica i finalitat de les institucions tancades: “La clausura de l'espai està aquí en relació tècnica amb la finalitat de la institució” (Donzelot, 1991: 29). La primera impressió que

l'observador rep ho transporta al món de les institucions totals i dels equipaments col·lectius com a "territoris no familiars" al servei de l'acumulació de capital (Fourquet i Murard, 1978:78). Figures exemplars, que no resulten ser sinó temptatives de materialització del paral·lelogram de Owen i la Industrie House de Bentham (Donzelot, 1991:35), llocs de enquadrament d'una força disciplinada en la qual les activitats que constitueixen la diària es realitzen en conjunt i sota una mateixa autoritat, a la manera, en efecte i com estem insistint, d'una institució total.

Per tant, podem considerar, en bona mesura, a la planta situada al costat de la via fèrria Barcelona - Puigcerdà i al quart torn en particular, com una institució total perquè els treballadors conviuen allà durant un espai de temps considerable (aquests operaris realitzen el mateix nombre d'hores anuals que un treballador de torn normal, però d'una manera molt més concentrada en el temps). Pel que fa a les altres característiques de la definició veiem que els productors estan tancats dintre d'un recinte emmurallat en un espai de temps de dotze hores, que és el que s'estableix com a una jornada de treball, sense dret a sortir, tret que sigui una emergència; realitzen la rutina que ve imposada com a conseqüència del sistema productiu des de la direcció de l'empresa, confirmant el principi suggerit per Wenglinsky segons el qual "quan una persona ha de realitzar un programa de tasques diàries en el sí d'una organització, ha de tenir en compte les necessitats de la institució més que de la seva pròpia persona" (Wenglinsky, 1974: 84).

## **Normes oficials i extraoficials**

És ben cert que "una organització estableix una divisió del treball distribuint la totalitat de les activitats, que defineixen la seva existència, entre els seus membres i els coordina d'acord a unes normes admeses i reconegudes" (Burns, 1992: 175). Aquest seria un axioma que regularia el funcionament de tota gran fàbrica i també de la de cables on se situa la recerca, amb el seu reguitzell de normes formals i informals. Les primeres fan referència a qüestions de seguretat, entre les que podríem anomenar la de portar casc de protecció quan un treballador s'enlaira a uns determinats metres d'alçada, posar-se proteccions acústiques quan s'està en un espai que traspassa un cert nivell de decibels, dur ulleres de protecció si hi ha perill que entri alguna partícula estranya a l'ull, portar calçat de protecció, col·locar-se guants antitall, prohibició del consum de begudes alcohòliques, etc. Són normes que comporten un càstig o sanció per part de l'empresa en cas que siguin desobeïdes. Unes altres normes d'obligat compliment són

les que fan referència a l'horari, al vestit que s'ha de dur, al temps de descans per menjar, a ocupar el lloc o màquina designats, etc. No hem de descuidar les normes referents al procés productiu, ja que s'ha de seguir un procediment determinat per cada cable que es fabrica (utilització d'unes eines, uns materials, unes mides, uns ordres d'execució). Tot plegat són un conjunt de "normes de la casa" (Goffman, 2001b: 34) que configuren la rutina de la vida diària dels treballadors.

Tot i l'existència de les esmentades mesures, l'apartat més important de normes correspon a les informals. Aquestes no estan escrites enlloc i s'aprenen des de l'inici de la relació contractual amb l'empresa. Les persones, quan comencen a treballar, s'ensinistren en les diferents rutines al costat d'un operari experimentat que els va introduint en els diferents processos productius i socials que allà es desenvolupen. Cal dir que a cada màquina hi ha un manual d'especificacions tècniques que detallen la correcta realització del procediment productiu, però si això és veritat, també ho és que mai he observat que ningú se'l miri. S'apren per imitació i per l'experiència personal del dia a dia.

El procés d'ajustament a aquestes normes extraoficials és materialitza en el sí de les interaccions de les persones que participen en les diferents trobades socials. Així, un operari nou que té una trajectòria personal i professional, s'anirà adaptant i anirà aportant experiència als diferents processos que li vagin sorgint en el seu lloc de treball.

Sota el paraigües de normes implícites i explícites és com es desenvolupa la vida d'aquestes persones. Però hem d'insistir en que allò important no són les normes en sí sinó les accions de la gent. En això cal donar-li la raó a les intuïcions dels etnometodòlegs, que van entendre bé que la nostra activitat consisteix a manifestar el nostre acatament d'unes normes conductuals preexistents i a justificar la nostra adequació a regles ja donades, però matisant que no es tracta tant d'adequar-se o no a una regla preexistent, sinó de la manera com les persones es convencen a si mateixes del què és el que resulta adequat i raonable en cada situació a partir sempre d'aquest principis normatius previs. Remetre's a regles donades és en realitat, molt més que un acte d'obediència, és un recurs que permet mostrar i fer recognoscibles en tant que raonables les activitats consuetudinàries, fent-les interpretables com d'alguna manera ordenades. Constantment l'experiència comuna delata imperfeccions i discontinuïtats, sortides de to, desviacions respecte de la norma, que ens obliguen a tenir permanentment a mà justificacions locals que ens permetin reparar la dissonància o

infracció, al mateix temps que sostenim el nostre respecte per la norma que acabem de vulnerar. Així, al mateix temps que justifiquem l'alteració, sostenim la pertinència de la regla que hem vulnerat. Com sol dir-se, "feta la llei, feta la trampa", "l'excepció confirma la regla", etc.

L'aplicació de les regles socials demostra com els usuaris d'aquestes regles les adapten, ajusten i interpreten en funció de cada situació en que es veuen immiscuïts. Les regles no són llavors tant aplicades com invocades i usades per a afirmar o desmentir sempre a posteriori la racionalitat, la congruència i l'adequació de les nostres accions, intencions abstractes que han de constantment rebre una especificació, és a dir una adequació a cada contingència que puguin ser convocades racionalitzadorament. Les regles són contorns confusos, moltes vegades vaguetats inexplícites que els actors completen en les seves accions pràctiques. Les regles no parlen mai per si mateixes, sinó només en la seva ubicació en escenaris específics i en boca d'actors específics

Això és el que es tracta de posar de manifest: que és amb les accions realitzades diàriament pels actors socials que aquestes normes enteses o sobreenteses que els individus reinterpreten permanent en funció de cada situació perpetuen i marquen el caire de la vida quotidiana a la feina. És com una tela que cau del sostre i ho impregna tot. Si no se segueixen aquestes pautes més o menys explícites les sancions poden ser *formals*, en el cas de les primeres (canvi de màquina, o no accedir a un determinat favor), o *informals*, en el cas de les segones (retirar la paraula, marginació, rebuig).

Entre les condicions implícites que s'han de respectar podríem enumerar les següents:

- Ésser “bon company”.
- Respectar el “territori aliè”.
- Ésser “bon treballador”.
- Fer la feina “ ben feta”.

De vegades el seguiment estricte per part del personal d'aquestes normes implica la recepció d'un petit premi o motivació, encara que en general mai es reconeix la feina ben feta perquè es dona per suposat que ha de ser així. Només en contades ocasions es donen recompenses als treballadors, com, per exemple, quan es dona permís al “Primo de Zumosol” –un operari que per la seva estatura i corpulència és comparat amb el



personatge d'un conegut anunci televisiu de suc— per a que, un cop l'any, vagi a veure la cursa de Fórmula 1 que se celebra al circuit de Montmeló, tot i ser dia feiner, un privilegi que respon en bona mesura a la simpatia personal que li té l'encarregat.

A la planta de la ribera del Ter hi ha àrees clarament més brutes que altres i en les que es desenvolupen feines més pesades i penoses que altres. El reconeixement social que implica ser destinat a un lloc o un altre formaria part d'aquest sistema de càstigs i premis. Un especialista de línies de vulcanització d'alta tensió té un status en relació als seus companys i davant la pròpia empresa molt millor que el d'un operari de trefileria. Ens trobem davant d'unes diferències de salari insignificants, donat que un cobra 1.200 euros anuals més que l'altre; però és evident que el "vulcanero" està molt més ben reconegut. Fins i tot hi ha casos en els que arriben a percebre el mateix sou, en tant un operari que treballava a línies de vulcanització i que havia adquirit la categoria, hagi estat "degradat" com a càstig, sense que això impliqués una rebaixa en els seus emoluments ni en la seva categoria laboral.

Vist des d'aquesta perspectiva, cal parar atenció en les regles com quelcom transformable i redefinible. De la mateixa manera, el control social informal és un factor que no cal menystenir i que està present en les interaccions. A la companyia dedicada a la fabricació de cables elèctrics i de comunicacions s'utilitzen expressions tal com:

- *¡Eso, eso, eso... el criticoneo industrial al por mayor!*

- *¡Hostia puta; no paráis! ¿eh?*

- *Sou pitjor que les dones!*

- *¡Vaya lengua que tenemos!*

O fer el gest de treure la llengua, tocar-se-la i assentir amb el cap inclinat i amb la mirada fixada sobre la de la persona que està criticant, tot movent la ma amunt i avall al mateix ritme que s'assenteix amb el cap. Un exemple, per cert, "d'emblemes, que han estat definits com a gestos autònoms —que poden donar-se amb independència del llenguatge verbal—, fets amb intenció de comunicar, propis d'una col·lectivitat, i amb un nucli significatiu que possibilita una fàcil i breu traducció a una llengua natural i un reconeixement inequívoc per part del grup humà que els utilitza." (Payrató, 1989: 437-438). Aquest tipus de llenguatge està encabit en les converses, comentaris i tertúlies que s'organitzen a fi i efecte de "posar a caldo" a qualsevol membre de la plantilla i que algú s'encarregarà immediatament de fer arribar a la persona al·ludida. Aquest

mecanisme de control, basat en el "cotilleo", pesa més, sovint, que l'exercit per la pròpia empresa per vies formals. És en aquest context que es poden sentir coses com:

- *Si tu fossis l'encarregat series pitjor que el Guixi* (el malnom d'un encarregat especialment detestat en el quart torn nit i en tots els altres).

- *No sé de qué te quejas; si tu mandarás serías peor.*

- *Cállate tío, no critiques tanto y vamos a ver si hacemos un poco de piña que ya está bien de machacar al pobre Motar* (un operari al que tot li surt malament, però que posa un interès manifest en fer bé les coses).

Entre aquestes maneres de fer de la institució, ocupa un lloc destacat "la responsabilitat" com a valor suprem de tots els actes que es portin a terme, tant a dintre com a fora de la fàbrica. Per exemple, davant d'una possible "cagada" sempre es busca "un responsable", tant s'hi val que sigui entre companys o entre els encarregats, caps o a d'altres departaments o seccions. Hom es planteja certes preguntes aleshores:

- Per què va actuar així l'individu?
- Com podria haver actuat?
- Com hauria d'haver actuat?
- Com hauria d'actuar d'ara en endavant?

En definitiva es tracta de saber quines són la causa, la voluntat i la intenció, perquè la persona que ha espatllat qualsevol cosa o actuat de manera inadequada ha de demostrar que és innocent, si és que ho és, o justificar la seva manca de responsabilitat i acceptar el perjudici que sofrirà, sens dubte, la seva imatge. És el moment de "donar explicacions", és a dir oferir informacions que permetin entendre i eventualment disculpar els efectes de determinats actes d'un presumpte infractor de la norma.

Podríem considerar la presència de, com a mínim, tres tipus de pràctiques correctores. D'una banda les justificacions basades en certes circumstàncies atenuants, a la ignorància, a la innocència, a la no intencionalitat o a la mala intenció d'algú. El recurs més habitual és el de proclamar la pròpia innocència atribuint a un tercer la causa de la desviació normativa. Per exemple si és un operari del torn del matí, atribuirà el mal funcionament de la màquina a l'operari del torn de la nit. Els seus esforços aniran encaminats a que l'encarregat "s'empassi" aquesta explicació.

Un segon grup són les peticions de perdó. Aquí existeix una divisió del jo en una part que és culpable i una part que es tira enrere i demana que el que ha fet o ha deixat de fer no sigui tingut en compte. No és freqüent i en aquests casos els encarregats acostumen a dir, davant les peticions de disculpes de subordinats:

- *No serveix de res dir que “ ho sento ”, noi; això no em val.*

- *Res, res, res; s’ha de vigilar més.*

- *"Lo siento, lo siento ..." ¡más lo siento yo!*

Finalment tenim les sol·licituds, com a tècnica que utilitzen els quadres intermedis per requerir aportacions extremes als operaris. La tècnica és ben clara: el cap es posa “la pell de xai” fent una súplica –que en realitat és una ordre– al productor, buscant en la complicitat i en les bones maneres una reparació de la falta, en forma d’abús, que s’està cometent. Exemples d’aquestes sol·licituds podrien ser els següents:

- Canvis de màquina durant un torn.

- Petició de fer hores extremes.

- Un esforç més gran de l’habitual.

No cal dir que l’encarregat obté pràcticament sempre l’aquiescència de l’interpel·lat.

## **Tendència asorbent de les institucions totals**

Com hem dit a la introducció d’aquest capítol, les institucions totals són organitzacions on tots els aspectes de la vida es desenvolupen en el mateix lloc i sota la mateixa autoritat única. Cada etapa de l’activitat diària del membre es porta a terme amb la companyia immediata d’un gran número de companys, als que se’ls dona el mateix tracte i dels que es requereix que realitzin junts les mateixes activitats. Totes les etapes de les activitats diàries estan estrictament programades, de manera que una activitat condueix en un moment prefixat a la següent i tota la seqüència de les activitats s’imposa des de dalt, mitjançant un sistema de normes formals explícites i un cos de responsables que actuen a la manera de funcionaris<sup>1</sup>. En darrer terme, les diverses activitats obligatòries s’integren en un sol pla racional, deliberadament concebut per aconseguir els objectius propis de la institució. Sense tenir en compte la part de la definició que fa referència a que tots els aspectes de la vida transcorren sota el mateix

sostre, podem demostrar un cop més la pertinença de concebre la fàbrica com una institució total.

Els treballadors no només dediquen atenció a la seva feina durant les hores de la jornada laboral, sinó que fora d'ella també esmercen molts esforços. En el cas concret que ens ocupa han de preparar-se el menjar ja que estan en torns de dotze hores. Això requereix la feina de pensar què es menjarà, comprar-ho i posteriorment elaborar-ho i embolcallar-ho. Hi ha períodes de l'any en que es fan cinc dies seguits de feina de dotze hores cada dia i, per tant, queda poc temps lliure: les dotze hores reglamentàries, fer i comprar el menjar, l'estona del desplaçament, ... Per tant, en aquestes èpoques no és que la fàbrica absorbeixi l'interès sinó que pràcticament no es fa res més.

Ja n'hem parlat de com la tendència absorbent o totalitzadora està simbolitzada pels obstacles que s'oposen a la interacció social amb l'exterior. Aquestes barreres físiques no són les principals causes d'aquesta capacitat xucladora de les institucions totals, ja que tot i que existeix una porta d'entrada i tot el recinte està emmurallat, últimament la connexió dintre - fora és molt més fluida que en èpoques anteriors gràcies a l'aparició dels telèfons mòbils. No és estrany veure com s'utilitza aquest enginy per mantenir el contacte amb la gent de fora durant la jornada laboral. Per tant, allò rellevant en el nostre context són les necessitats pròpies (econòmiques, socials) i les obligacions que tenen els treballadors amb les seves famílies. Són aquests nexes els que de veritat vinculen i absorbeixen gran part de la vida quotidiana dels treballadors de l'empresa de components elèctrics, entesa com a institució total. Estem d'alguna manera programats, dissenyats o incitats per anar cap una convergència amb la institució en la que i per a la que estem treballant o amb la que cooperem perquè hi ha tot un sistema d'incentius, valors i advertiments que acaben convencent als actors socials que aquesta forma d'actuar és l'única pertinent.

Un altre aspecte que es pot apreciar és que molts dels comportaments, actituds i obligacions dels treballadors van dirigits al manteniment dels objectius de l'organització. Tot va encaminat i de fet cada acció porta a que es compleixin les fites que té marcades l'empresa transnacional per a la que es treballa. Així s'estableixen uns horaris, hi ha un argot, existeix una "moralina" de la institució i dels membres del comitè d'empresa i, fins i tot, es desenvolupen uns comportaments exteriors a la pròpia feina. Comportaments tals com les sortides entre grups de companys, quedar junts fora de l'horari de feina per dur a terme tal o tal altre activitat, la presentació de companys a

familiars, coneguts o amics propis. En resum, tot un seguit de pràctiques que no es donarien, o es donarien en altres termes, de no estar presents en aquesta organització i formar-ne part. Mitjançant la socialització –que en aquest context podríem anomenar més aviat "factorització", si se'ns permet el neologisme–, els individus arriben a creure que determinades normes que venen marcades des de dalt són justes, "naturals" i, per tant, s'han de complir, fins el punt que el seu incompliment porti a remordiments o a malestars, car és d'això que depèn la seva reputació davant els demés i la seva pròpia autoestima.

Aquesta "factorització" és especialment observable en les persones que comencen a treballar en la fàbrica entre els 19 i 21 anys, amb poca experiència laboral anterior, i que no abandonaran la feina fins la seva etapa de jubilació, tot i que aquesta sigui una circumstància poc habitual. De fet, en tretze anys n'he conegut sols vuit casos puntuals, sobre una població d'aproximadament 500 persones de les que he anat establint coneixement al llarg de tot aquest període.

Tenim doncs que la fàbrica és una part essencial del procés de socialització dels seus treballadors. Aquí s'aprèn a fer la feina ben feta, a respectar la jerarquia, a anar cada dia a treballar puntualment, a ésser bon company i bon treballador... A això cal afegir que cada individu pretén no cometre faltes o actes incorrectes actuant com el seu propi àrbitre o policia, exercint un control sobre si mateix que fa comprensible que hi hagi tan poques persones que se saltin les normes de l'empresa.

Esmentarem el cas d'una persona que va deixar de treballar amb nosaltres perquè clarament no era el seu lloc. Entre els companys sempre sorgeixen els dubtes de si fan bé o no treballant en aquest torn, però el cas és que tots continuen i ell ho va deixar en sis mesos. Un xicot asturià es presentà l'estiu de 1992 a Manlleu i començà a treballar al "Cordó". Era un noi tranquil, callat, que no tenia cap conegut o familiar dins de la fàbrica, al contrari del que sol ser habitual. No feia més que queixar-se de la precarietat del sistema de treball de caps de setmana i dies de festa. Un dia, sense ni tant sols acomiadar-se dels seus companys, va abandonar la feina i va desaparèixer. No el vam tornar a veure.

També podem trobar, seguint els postulats de la tradició microsociològica, diferents formes d'adaptació a l'ambient. Entre d'altres destaca la *conversió* i la *colonització*. La diferència entre ambdues seria que mentre a la conversió l'intern sembla assumir la visió que el personal té d'ell, intenta complir bé el seu paper i

assumeix una orientació molt més disciplinada, el subjecte colonitzat construeix per a si mateix alguna cosa semblant a una comunitat lliure. Parlem, en el nostre context, d'un "perfecte pilota" en el cas del convers i, pel que fa a la colonització, d'un personatge que s'adapta al plantejament de l'empresa en la seva totalitat per posar-se còmode i no complicar-se la vida. En "Cuidaviejas" (malnom d'un company que en les seves hores lliures treballa per la Creu Roja traslladant sobre tot a senyores grans des del seu domicili al centre de rehabilitació) seria un clar exemple d'individu que ha agafat l'opció de la conversió com a forma d'adaptació a l'ambient. És una de les persones que podríem considerar com el "perfecte pilota", és a dir aquell que tot ho fa de la manera que l'empresa imposa. En el seu cas la conversió es va produir de forma literal, perquè abans havia estat una persona més aviat bel·ligerant contra els plantejaments de la direcció i fins i tot havia format part del comitè d'empresa. Es va considerar en el seu moment que els motius d'aquest canvi podrien ser que li interessava ascendir o que volia accedir a un tipus de privilegi que no havia tingut fins aleshores.

Si bé és veritat que existeixen individus que s'identifiquen plenament i d'entrada amb l'organització i se senten orgullosos de la seva feina i de la seva empresa, també ho és que en moltes ocasions és necessari incentivar aquests tipus de sentiments. És així que hem d'admetre les divergències entre els interessos de l'empresa i els interessos últims dels treballadors, en el moment que es cobren uns diners o algun altre tipus de recompensa per fer seus els objectius empresarials. Sembla obvi que allò que interessa a l'empresa són els treballadors que se senten identificats amb els objectius de l'organització<sup>2</sup> i que no esperen o semblen no esperar res extra a canvi. Per contra, hi ha treballadors als que cal incentivar amb recompenses de diversos tipus per a que s'impliquin plenament amb la dinàmica de la feina.

Si aprofundim una mica més en altres aspectes veurem com la direcció de l'empresa no espera la mateixa implicació per part dels quadres intermedis, als quals se'ls exigeix una entrega incondicional, que dels treballadors de base. No s'espera que els operaris regalin ni un minut del seu temps, el que sí que es requereix dels encarregats, als que, de fet, ja se'ls paga mitja hora de més per a que arribin abans de cara a organitzar la jornada. En aquesta empresa no succeeix com a moltes altres, on els alts càrrecs han de demostrar una entrega absoluta, restant per exemple a l'empresa més enllà de la seva jornada laboral i de forma gratuïta. A la companyia estudiada qualsevol persona que sobrepassi la seva jornada cobra totes les hores extres.

Passem ara als ajustaments que realitzen els membres de les institucions totals per utilitzar mitjans o aconseguir fites no autoritzats, abandonant el paper que els hi ha estat assignat i esquivant, en definitiva, el que s'entén que són les seves obligacions. Això és el que l'interaccionisme definiria com *ajustaments secundaris*, vies a través de les quals l'individu es desvia del rol que s'entén que ha de desenvolupar. Cal matisar que, com s'ha fet notar a l'apartat on fèiem referència a les normes oficials i extraoficials, pot succeir que la doctrina formal o oficial que en principi regula una institució, s'apliqui poc a la pràctica i sigui substituïda per un conjunt de normes no formals amb un caràcter molt difós. En aquests casos haurem d'estudiar els ajustaments secundaris en referència també a aquest sistema de normes no del tot oficials.

Per exemple. Hi ha gent que en comptes de fitxar quan realment va al menjador a sopar ho fa quan encara té previst quedar-se treballant a la màquina per poder controlar perfectament la mitja hora a la que té dret. Quan aquesta mitja hora a finalitzat, i el treballador ha fitxat en el seu inici i en el seu final, és quan realment l'operari comença a fer les gestions per anar a sopar, com ara rentar-se les mans, anar a comprar el refresc, marxar cap al menjador... Un cop acompanyats aquests preparatius va a sopar, fa el seu cafè i torna a la màquina quan ha acabat tot el procés utilitzant tot el temps que ha considerat necessari. Vet aquí una mostra del tipus d'ajustaments que els treballadors poden fer per sortir-se'n de les normes escrites que se suposa que regulen la seva activitat. Un altre d'aquests ajustaments secundaris seria el d'omplir els butlletins de feina amb dades que no sempre responen a la realitat. El més habitual és que els operaris redactin aquestes fulles segons el que li convé en cada moment, consignat falses avaries, temps inexistents de neteja..., és a dir anotant com fetes coses que no s'han fet. D'altra banda, en aquests documents es fan consignar dades relatives al temps de "màquina en marxa" i "no màquina en marxa". El que es consigna sistemàticament és una velocitat inferior a la que realment s'hi ha treballat, el que permet disposar de més temps lliure.

Existeixen molts altres ajustaments secundaris, incompliments de la norma oficial, com per exemple la restricció de la producció, el treball clandestí, etc. Alguns exemples d'això són els usos que rep "el toro", que s'utilitza a vegades com a mitjà de transport intern dels treballadors sense transportar cap mercaderia o fins i tot com a divertiment, fent "trombos", celebrant autèntics raylis dins la fàbrica. D'altra banda, és habitual que els empleats portin de casa coses personals per a soldar-les o reparar-les al

taller mecànic.

També ens trobem amb diverses formes del que Goffman presenta com a "insubordinacions rituals" (Goffman, 2001b: 312), com ara protestes moderades, les ironies i el rondinaments. En serien exemple comentaris a mitja veu destinats a que els senti determinada persona o ganyotes fent befa a l'esquena dels seus destinataris, formes a través de les quals els treballadors de peu de màquina manifesten una certa independència respecte al lloc de treball que se'ls ha assignat. Amb aquestes actituds els operaris es revelen sabent que no aconseguiran res, però trobant una certa manera d'expressar el seu descontentament. Per exemple, abans hi havia un encarregat que tenia bigoti i quan algun treballador necessitava parlar amb ell i donava una volta per trobar-lo, si passava al costat d'un company es tocava el bigoti per preguntar-li si l'havia vist o sabia on era. A vegades l'encarregat enxampava al treballador. Està clar que no li feia cap gràcia, però l'acció no era suficientment agreujadora com per a merèixer un retret i menys encara algun càstig. Un altre exemple ens el deparen les oportunitats en les que algun treballador veu venir a l'encarregat mentre els seus companys estan en una situació compromesa. Aquest avisa a la resta imitant un avió, movent els braços en creu, com dient "vol rasant". Més d'una vegada he vist al cap enxampat algú en aquesta actitud, però mai l'he vist fer cap comentari.

De fet, no s'ha fet altre cosa que confirmar que "en tots els repertoris gestuals, els gestos negatius, d'insult, befa, malefici..., són més abundants que els que podríem considerar neutrals o positius" (Mascaró, 1981: 28). A la planta s'han donat formes d'insubordinació molt més dures, especialment en èpoques de tensió i de negociació de convenis col·lectius, on s'han registrat autèntics sabotatges, com ara provocar avaries a las màquines amb curtcircuits, fer cables malbé, incrustar una banya del "toro" contra una bovina i esgarrar-la, fer malament la feina expressament, dient després que ha estat un accident, etc.

Existeix una forma d'insubordinació ritual molt més subtil que les descrites fins ara, que consistiria en assumir, davant dels superiors, una actitud de seguretat, ferma, una dignitat relaxada que no és prou feridora com per ser sancionable, però que deixa entreveure que la persona assumeix la responsabilitat i l'abast dels seus actes. Aquesta actitud no ha de ser davant d'una represàlia, sinó en el transcurs de la vida quotidiana, en el decurs de les diferents interaccions que s'estableixen entre caps i personal de fàbrica. L'operari, amb el seu posat, l'entonació del seu discurs i la seva mirada, dona a



entendre al comandament que és un ésser lliure per sobre de les jerarquies imposades per la institució on treballa. Hi ha treballadors que saben que demostrant a un encarregat que s'està tranquil, se'l molesta molt més que si li rebatessis els seus arguments.

A través de comentaris informals, sobre tot dels treballadors més joves, s'aprecia que hi ha una consciència de que cada cap de setmana que es passa dins del recinte no torna. Malgrat que hi hagi altres moments per sortir, passar-ho bé o divertir-se, els dissabtes i diumenges són els dies en que les famílies i els amics aprofiten per reunir-se. De fet, els dies en que tothom descansa com les vacances del mes d'agost, la Setmana Santa, els ponts, els caps de setmana, etc. són els períodes de temps en que la gent del quart torn treballa. Per tant, la sensació de pèrdua de temps és inevitable. Potser qualsevol treballador d'una fàbrica sent que perd el temps, però aquest sentiment s'agreuja en un torn en el que molts productors tenen el pensament posat a fora. Un dels moments més representatius d'això és la nit de Sant Joan, perquè mentre els treballadors treballen se senten les revetlles, els petards i la disbauxa de les discoteques que estan al costat de la fàbrica.

Malgrat que aquests sentiments de segur que són sempre presents, a la mínima oportunitat poden sentir-se comentaris com els anotats:

*- Tindriem collons d'espavilar-nos allà fora?*

*- Vols dir que aquesta feina és tant fastigosa? La gent està molt putejada a fora, eh?*

*- Si tens collons plega, xulo!*

Aquesta mena de consideracions fetes en veu alta expressen la convicció que aquells que les profereixen volen comunicar que l'empresa on treballen, en el marc de la comarca d'Osona, és una de les que paga i considera millor als seus treballadors. Vet aquí una manera de manifestar que tot i que puguin sentir-se "putejats" per l'horari i per l'organització, els operaris se senten –o volen fer creure que s'hi senten– "protegits" per l'empresa. Es demostra un cop més l'actitud "xucladora" de l'establiment social, ja que tot i tenir la sensació de pèrdua de temps, el sentiment de ser explotats i la temptació de buscar alternatives de feina, els canvis són escassos i els operaris poden romandre en el seu lloc de feina durant molt anys, de vegades dècades.

## **Construcció, mutilació i esbiaixament del jo**

En l'apartat anterior, hem intentat deixar clar que les institucions totals exerceixen una actitud xucladora sobre els seus membres, la seva tendència a “degradar l'individu per l'organització fins fer d'ell un simple titular de funcions, un actor que desenvolupa un paper prèviament traçat”(Mayntz, 1987: 33). Aquesta idea implica que la persona queda desposseïda d'una part dels atributs que tenia abans d'entrar-hi i això és el que ens proposem d'il·lustrar tot seguit. Constatem que l'acceptació, que una persona fa quan és membre de ple dret i amb els seus deures, es consuma per mitjà de procediments que són, en efecte, els rituals de degradació (Burns, 1992). És un preu/peatge, que, sens dubte, s'ha de pagar per tenir un salari a final de més pensen la majoria: “*s'ha de passar pel tub, nen*”.

Veiem que hi ha una aparent contradicció: per una banda, els éssers humans necessiten pertànyer a agrupacions d'individus per sentir-se encabits dintre de la societat, però per una altra banda, per construir-se a si mateixos, necessiten sortir, en la mesura de les seves possibilitats, de les doctrines i manaments que sostenen aquestes agrupacions, posant de manifest com “l'exposició de la persona en la seva multiplicitat de diferents rols socials debilita, en teoria, la validesa de qualsevol intent de concebre l'individu com una entitat única, malgrat que el sentit comú admet la permanència de la persona a través de la seves implicacions immediates en l'activitat diària” (Ogien, 1987: 103). D'aquesta manera, arribem a la conclusió que, per un costat, necessitem sentir que formem part d'alguna entitat que engloba una agrupació d'individus i, per l'altre, veiem que un compromís total amb aquesta agrupació implicaria una anul·lació de la persona i és per això que es fan necessàries una sèrie d'esclètxes per poder anar assumint consciència del “jo”. Parlem d'allò que Goffman descriu com aquells indrets o circumstàncies que permeten “les resistències minúscules que oposem a la poderosa atracció d'aquesta entitat. Si el nostre status es recolze en les més sòlides construccions del món, el sentiment de la nostra identitat personal sol, pel contrari, radicar-se en les seves esclètxes” (Goffman, 2001b: 316). És a dir, l'individu construeix el seu “jo” en bona mesura quan aprofita els espais de llibertat que brinda la institució a la qual pertany. L'actor social posa unes barreres, uns frens que impossibiliten o que tenen com a finalitat posar resistència a l'avenç d'aquesta actitud xucladora de la institució. Traslladant aquests plantejaments al nostre objecte d'estudi, detectem que els espais marginals estudiats (menjador, màquina de cafè, màquina de fitxar, vestuaris i lavabos) podrien ser considerats com uns d'aquests frens que s'interposen a la unitat principal

que en aquest cas seria la factoria. Serien les escaletes que els operaris utilitzen per, en definitiva, construir el seu propi “jo”.

Seguint aquest fil argumental, es pot apreciar que els interns tenen moltes dificultats per construir amb plena llibertat el “jo” que ells voldrien, ja que les institucions totals tenen nombrosos mecanismes per mutilar aquest “jo”. A continuació tractarem d’anar enumerant els diferents mecanismes d’anul·lació de la persona.

a) Per començar, i encara que aquest cas seria molt més aplicable a una institució total pròpiament dita que a la fàbrica estudiada, podríem parlar de les barreres amb l’exterior. Aquestes tanques estableixen una clara distinció entre el món interior i el món exterior. Així, en el moment en que l’individu entra, se’l priva de la seva llibertat de moviments.

b) Seguidament, si ens fixem en el sistema de normes, podem apreciar una altra d’aquestes mutilacions. Aquestes normes encabeixen temes que són presents en el dia a dia com el vestit, el comportament, els modals, etc. Si parlem de reglaments es fa necessari parlar de sancions i càstigs. En aquest sentit, i donat que ens trobem dintre d’un sistema jeràrquic, els membres de la direcció i altres comandaments es veuen amb el dret de disciplinar als treballadors de peu de màquina. En la realitat que hem tingut l’oportunitat d’estudiar, ningú no porta la roba que no sigui la de la feina i, a més a més, els complements com les ulleres de protecció, les proteccions acústiques, els guants antitall i el casc de seguretat també estan imposats i no portar-los és objecte de sanció. Però, fins i tot en el tema del comportament, la sanció pot arribar per una ridícula com no prestar prou atenció a una explicació que dona un cap. Si ell interpreta que no es demostra una actitud d’escolta activa, arriben a dir:

*- És que ni m’escoltes!*

*- Escolta, t’estic parlant, eh?*

*- Vols parar quiet i escoltar el que et dic?*

Un altre exemple té lloc quan un operari realitza una tasca assegut i els seus superiors interpreten que ho fa d’una manera massa arrogant o consideren que es podria fer la feina aixecat. En aquests casos els responsables fan notar la seva disconformitat en la forma de treballar i es veuen amb el dret no qüestionable de corregir l’actitud. Fins i tot es creuen amb el poder d’alliçonar al personal amb altres temes que no fan referència a la feina. Es posen en assumptes com la vida personal, la família, els estudis,

els hobbies, ... i de vegades utilitzen la informació que obtenen d'aquestes qüestions extralaborals en benefici propi. Així, veiem que si s'assabenten que algú necessita diners, poden utilitzar aquesta informació en relació a la demanda de fer hores extres. Davant d'una necessitat d'entrada de diners en una família els encarregats poden adoptar dues postures. Per un costat, en temporades de puntes de producció saben a qui dirigir-se per donar l'opció de fer hores extres amb un "sí" com a resposta assegurada. Per l'altre, l'encarregat pot aprofitar el coneixement de la necessitat econòmica del treballador per donar-li accés a realitzar hores extres a canvi d'un compromís immediat o posterior que obligarà a l'operari a tornar el "favor". De fet, el tema econòmic surt moltes vegades: volen saber si la gent té hipoteques, si els fills volen estudiar fora.

Una fase delicada en el procés de la mutilació del "jo" és quan l'operari inicia el seu vincle amb l'empresa. És durant aquest període quan influeixen més sobre el treballador aquests càstigs i sancions que provoquen que s'hagi d'adaptar molt ràpidament i sense pensar-ho a les normes establertes. En cap moment, es dona oportunitat als membres de la plantilla de pensar quina seria la forma més eficient d'actuar davant de cada situació que se'ls planteja, ja que tot està estipulat des de dalt. Aquí cobren especial importància frases pronunciades pels encarregats com:

- *Aquí no et paguen per pensar, tu fes-ho i calla!*
- *No pensis tant, nano. A callar i a cobrar!*
- *No t'empatollis, la feina ben feta i deixa't d'històries!*

Existeix el treballador educat en acomplir la tasca i instruït en la certesa de que els problemes els resolen uns altres. Aquest tipus reben ordres i les executen (Sarriés, 1999). Els individus que així pensen i actuen tenen un bon encaix dintre de l'organització ja que la gent que segueix el raonament sociològic pràctic podrà adaptar-se sense dificultat a les accions i expressions que la societat posa en solfa, perquè aquests procediments estan dissenyats per a tractar aquest tipus de situacions.

El fet que es recordi que una persona és inferior jeràrquicament que un altre ja està limitant molt a l'individu. En aquestes institucions es controla fins l'últim moviment dels interns i se'ls sanciona a la mínima que incompleixen els postulats de l'organització. Marquen la seqüència exacte dels moviments que s'han de fer i, a més a més, es col·loquen al darrera a comprovar que aquella seqüència es compleixi a la perfecció. Si es tracta d'una feina delicada, fins i tot se situen al costat més d'una

persona per pressionar a l'operari en un intent de que la feina quedi ben feta a la primera. El treballador queda rodejat d'enginyers, químics, personal de l'equip de direcció, caps de secció, etc. la qual cosa provoca que aquest sentiment de pressió, nerviosisme i responsabilitat sigui major. En ocasions es realitzen experiments i en aquests casos s'afegeix a les sensacions descrites fins ara, la d'incertesa ja que ningú coneix ben bé l'abast de la prova. En cas que existeixi qualsevol tipus d'errada per part de l'operari observat, la sanció pot ser immediata, i pot arribar al menyspreu, als insults, ... En canvi, és curiós però, com hem descrit amb anterioritat, si es fa el que s'espera, ningú no ho reconeix, es dóna per suposat que s'ha de fer bé. De fet, quan es fan bé les coses, el mèrit se l'atribueixen els responsables per haver dit ells que es fessin. Evidentment, sempre de cara enfora, aquella feina que s'ha realitzat és vista com quelcom que ha fet la persona que ha executat l'ordre, no la persona que l'ha realitzat directament. És molt corrent sentir converses dels encarregats dient *“nosaltres hem fet ... o nosaltres hem deixat de fer ...”* quan tothom sap que no han fet res. Aquesta ironia arriba al punt que quan el responsable dóna una feina a un operari diu textualment: *“Mira farem això i això altre”*, utilitzant el plural i incloent-se a ell per donar les ordres, quan el que executarà la feina serà el personal de fàbrica.

c) Un altre mecanisme de menystenir a la persona és el sistema de distribució dels individus en l'espai. Aquesta menysvaloració es dóna assignant els pitjors llocs de treball al personal que des de la direcció de l'empresa se'ls vol aplicar alguna mena de càstig. Això és el que passa allà a la planta de goma i a la de metal·lúrgia i abans passava a la de ferralla. Són els llocs considerats més bruts de tots i per aquestes circumstàncies hi destinen sempre al personal més conflictiu, considerat més gandul o que té més dificultats d'aprenentatge. Donat que tothom coneix aquest plantejament, la gent se'n riu dels operaris que van a parar allà. De la mateixa manera que passa amb els “currantes”, els caps d'aquests departaments estan també pitjor considerats que els seus homòlegs d'altres zones.

d) El següent mètode de supeditació del “jo” que volem exposar és l'obligació que té l'individu d'abocar-se a l'activitat que en l'organització es du a terme, amb una vigilància i esforç que requereixen d'un compromís i d'una adhesió absoluta.

Aquí ens agradaria destacar el cas d'un extreballador que compaginava la seva feina a la fàbrica amb activitats borsàries durant la setmana. Això implicava que alguns caps de setmana necessitava descansar i presentava una baixa mèdica a l'empresa per

una malaltia fingida. Els caps del quart torn coneixien plenament les activitats d'aquest operari fora de la feina i l'intentaven convèncer que deixés la borsa i que s'impliqués més en la seva feina (aprendre en noves màquines, fer hores extres, fer activitats recreatives amb la resta dels seus companys...). No volien una persona a mitges i un dels arguments que utilitzaven per copsar la seva atenció era la seguretat d'un lloc de treball indefinit en una multinacional important.

Una organització és un lloc on es genera una identitat, on l'individu ha de romandre atent per ocupar el lloc que li correspon i per poder portar a terme l'activitat que li pertoca. Això requereix d'un compromís en el sentit d'interpretar el paper que la institució espera que es porti a terme. Si bé s'espera que la persona assumeixi i compleixi aquest paper, això no es dona en tots els casos, ja que l'individu pot extreure's del paper oficial que se li demana, la qual cosa porta a eludir una entitat preestablerta. A les persones que treballen a la fàbrica se'ls exigeix, d'alguna manera, que s'impliquin plenament en l'organització i, que si no ho fan d'una manera considerada sincera i natural, ho facin al menys complint amb un paper. En definitiva, se'ls exigeix que s'adaptin, perquè sinó tenen dues alternatives: marxar o viure eternament amb aquest estigma de treballador inadaptat. En general, aquestes últimes persones molesten a l'empresa, que intenta acabar amb elles, car considera que romanen en un lloc que no és el seu i no es mereixen.

e) Quan a una persona se l'estigmatitza li estan practicant "diversos tipus de discriminació, mitjançant la qual reduïm en la pràctica, tot i que sovint sense pensar-lo, les seves possibilitats de vida. Construïm una teoria de l'estigma, una ideologia per a explicar llur inferioritat i donar compta del perill que representa aquesta persona, racionalitzant de vegades una animositat que es basa en altres diferències, com, per exemple, les de classe social" (Goffman, 2001c: 15).

De vegades parlem d'una persona que té tal defecte i tal altre i en realitat s'amaga un estigma que no és políticament correcte de reconèixer. Un exemple ben clar és el dels immigrants magrebins, dels quals es diu que són lladres per ocultar la seva fragilitat econòmica. A Manlleu hi ha molts immigrants d'aquesta procedència i no entra cap a treballar a l'empresa.

A una persona que té un estigma no se'l considera una persona sencera, és com si fos un mig home. El deteriorament de la seva imatge limita considerablement les seves possibilitats. Per a excloure'ls o marginar-los els caps utilitzen la seva cultura, els

títols, l'educació, l'estatus, el prestigi..., elements molts dels quals estan implícits o pressuposats i per tant no reals, però que funcionen com recursos per discriminar certes persones. Això afecta, com hem indicat, a "grups ètnics" amb mala reputació, però també pot afectar certs treballadors de la pròpia empresa. Un empleat que demana un lloc de treball concret, o un canvi de categoria, o un permís especial, pot veure com es construeix una excusa inventada per denegar-li la seva petició perquè la seva reputació és la de xerrameca, per exemple.

f) Finalment, l'últim mètode de mutilació del "jo" que es faria necessari comentar és la persuasió que exerceixen les institucions sobre els seus components. En definitiva, "el que el patró vol és un bon obrer, és a dir, algú a qui no calgui més que donar-li instruccions sobre els seus mètodes i regles per a que, aleshores, pugui seguir-los immediatament i per molt de temps" (Goffman, 1991: 112). L'obrer davant d'aquesta persuasió directa o indirecta tendeix a autorregular el seu comportament i fer-ho en funció dels interessos de l'empresa, no en funció de les seves necessitats. Per tant, bé podríem entendre que aquest individu s'està autolimitant a sí mateix.

## **L'estigma com a perspectiva**

Considerarem l'individu estigmatitzat com una persona que no està plenament habilitada per ser acceptada socialment. "Dissenyat com un objecte ritual, el subjecte es converteix en una restricció social que es defineix en un sistema d'obligacions estructurades, fins i tot abans que s'hagi introduït en les interaccions cara a cara" (Ogien, 1987: 105). Davant d'aquesta estigmatització la persona pot reaccionar de quatre maneres diferents que tot seguit passarem a descriure.

La primera d'aquestes formes és la indiferència o el no reconeixement de l'estigma per part de l'estigmatitzat. Així la persona roman indiferent al seu fracàs, perquè de fet, aïllat en el seu món creu que és una persona totalment normal i que els altres són els "anormals". Porta un estigma i no se'l veu afectat per això. En el cas que ens ocupa, un ex encarregat de l'àrea de metal·lúrgia, pensava que arribaria a ser cap en quatre dies però no va passar d'encarregat perquè els seus superiors no el van promocionar. Se li veia estigma en el sentit que se li feien bromes per anar tant de sobrat. Els treballadors veien que era intel·ligent però qui ho havia de veure eren els seus responsables i mai ho van fer.

La segona actitud davant l'estigma és la vergonya. Com diu Rifkin, “la vergonya denigra l'esser de la persona i fa que se senti menyspreable. Sentir-se avergonyit és sentir-se rebutjat. La vergonya és una forma de aïllar la persona del «nosaltres» col·lectiu, de marginar-la i convertir-la en «no persona»” (Rifkin, 2010: 120). En aquest cas s'opta per percebre el problema com quelcom impur. La persona es pot imaginar a si mateixa lliure d'aquesta càrrega, el que augmenta més, si cal, la seva deshonra. És una contradicció en la qual viu la persona estigmatitzada. Ell voldria veure's com una persona normal i al mateix temps es veu com a tarat. Això potser li provoca desequilibris, inseguretats, ... Per il·lustrar el que estem dient podem explicar el cas d'un operari que comprovava cables en el laboratori elèctric, però fora de la feina la seva dona explicava que el seu marit era enginyer, que era molt important i en realitat tenia una feina molt senzilla. Aquesta senyora s'avergonyia de dir la professió real del seu marit. Ell també deia que era analista quan ningú més dels que treballaven en el seu lloc s'autoanomenava així. Un altre exemple és el d'un encarregat que es quedava sol a la nit, sense caps, i la seva família explicava que es quedava al càrrec de tota la fàbrica quan en realitat era un simple “encargaduxo”. Per pal·liar aquesta vergonya se sobredimensiona la figura de la persona: se sent vergonya del que es fa i per això s'expliquen altres circumstàncies.

La tercera manera de tractar l'estigma és la correcció, on l'individu intenta corregir la seva condició fent un esforç per aconseguir realitzar unes activitats que, donat el problema que se suposa que té, semblen impossibles d'aconseguir. En aquest sentit “El Cojo”, una persona que com el seu malnom indica, presentava dificultats manifestes per caminar, intentava suplir aquesta mancança treballant molt més i més ràpidament que la resta dels companys.

L'última possibilitat de reacció davant l'estigma que volem il·lustrar és la de l'aprofitament del seu problema per part de l'estigmatitzat. Amb l'excusa de que no té èxit degut al seu estigma, intenta aconseguir beneficis en altres àmbits. Un exemple clar és el del “Penco”, al que tothom acusava de gandul, fet que va aprofitar per demanar un trasllat a la porteria de l'empresa per treballar molt menys. Es veu clarament que aquest operari utilitza el seu estigma com una base sobre la qual organitzar la seva vida. El preu que ha de pagar el “Penco” per ser gandul és el d'estar sol a la recepció, però ha aprofitat l'estigma de ser gandul per aconseguir un millor lloc de feina.

Arribats a aquest punt seria interessant comentar com són les relacions entre els



individus estigmatitzats i els individus considerats normals, és a dir, anem a preocupar-nos dels contactes mixtes que s'estableixen entre aquests dos grups de persones. El "tarat" se sent insegur perquè la resta el pot criminalitzar o rebatre. Això passa sobretot quan estan en grup perquè allò habitual és que les bromes dels normals vagin contra ell. La unió dels normals es focalitza contra l'estigmatitzat i per això se sent més desemparat. La primera impressió de l'estigmatitzat, és a dir, la inseguretats amb la que entra en la conversa, facilita que se'l critiqui encara més.

És probable que davant d'aquestes situacions socials mixtes, tots dos grups se sentin violents, encara que també ho és que el marginat pugui dominar molt millor la situació pel fet que té molta més experiència. És per això que quan l'individu "anormal" detecta que els altres tenen problemes per ignorar la seva anomalia, els tractarà d'ajudar per reduir la tensió. El "Penco" és una persona molt baixeta i quan es posa al costat del narrador (1.86m) li diu: "*¿Qué? ¿Cómo hace por allá arriba? ¿Están las nubes frías?*"

El recurs més habitual entre els companys quan es té un estigma és riure's d'un mateix davant dels altres perquè d'alguna manera vegin que no li dona importància. Quan un obrer ha passat gran part del dia sense fer res i tothom ho veu, diu rient-se d'ell mateix: "*Quina tarda de feina ..*" per evitar que li diguin gandul. O si per exemple ha fet un cable malament i ve una persona a ajudar-lo, diu: "*Calidad, aquí hacemos calidad*", i l'altre veu que està tot destrossat. Comenta ell la jugada i així no dona peu a que li puguin fer comentaris feridors i, amb la mateixa actuació, evita que els seus companys se sentin violents fixant-se en el seu estigma. Al mateix temps demostra que coneix el seu estigma i que l'afronta perfectament.

De forma global volem interpretar que la persona a la qual se li atribueix un estigma, no és portadora de cap càrrega, que no se sent diferent ni marginat per aquest motiu. Al mateix temps pretenem no acostar-nos-hi gaire per no arribar a descobrir la veritable realitat dels seus sentiments. Si ens apropéssim massa a la persona veuríem que no ho porta tant bé com vol fer veure. La gent vol creure que no li afecta sobretot per sentir-se còmoda ella mateixa, per no tenir càrrecs de consciència.

No voldríem acabar aquest apartat sense donar compte de que el maneig de l'estigma és un tret general de la nostra societat. Aquest maneig és condició sinequànum per establir una correcta convivència en l'esdevenir de la vida diària ja que tothom pot ser normal o estigmatitzat en funció d'on i amb qui es trobi. El que volem donar a entendre és que tant l'estigmatitzat com el normal són part l'un de l'altre.

## Grups i categoritzacions

És ben cert que anomenar no és sols indicar, sinó també identificar un objecte com certa mena d'objecte. Això implica que un acte d'identificació requereix que s'ubiqui dins d'una categoria la cosa a la que es fa referència (Strauss 1977: 18). Categoritzar les persones és encasellar-les en algun lloc. En el nostre àmbit, és el grup de companys<sup>3</sup> el que sovint estableix aquestes categories, no poques vegades amb virtuts estigmatitzadores. D'allò que estem parlant és de la necessitat de tenir identificada la gent amb una etiqueta per ubicar-la en un paper que s'ha assignat per consens de tot el grup, encara que aquest grup sigui el de persones presumptament afins. Tendim a encasellar una persona en una categoria des del primer moment que la coneixem, malgrat que és només la familiaritat, essència mateixa de la banalització, la que ens posa sobre la pista de la identitat de les persones (Javeau, 1991). El control de la informació sobre la identitat social té un valor especial en les relacions humanes cara a cara. En efecte, existeix un control de la interacció, de manera que algunes persones són eficaces en tal sentit quasi tot el temps, altres mai (Strauss 1977: 67). Com hem dit, per relacionar-se les persones han de romandre juntes durant un temps i quan major sigui la durada major serà l'adquisició d'informació referent a l'altre, inclosa aquella que eventualment pot ser destinada a desacreditar-lo.

Com diu la dita popular s'enganxa abans a un mentider que a un coix. Un exemple aclaridor és el del "Follapaves" una persona considerada un "fantasma" pel seva costum d'explicar fets no reals, com la quantitat de llibres que llegeix, els seus superviatges, les relacions sexuals que ostenta... En certa mesura tothom ho fa, tothom té una cosa de la que blasona més del compte. Aquest prejudici pot ser reversible, perquè es pot menystenir a algú i després d'haver passat unes hores amb ell, canviar la percepció inicial. És el cas d'un noi nou que tenia fama d'inútil i antipàtic i que després, parlant amb els seus companys van assabentar-se que estudiava fotografia, que feia books i que valia més del que els demés pensaven.

Explicant algunes categories o grups que hi ha a la fàbrica resultarà més clar com es produeix el procés d'estigmatització i com opera certa distribució de categories dintre de l'empresa. En aquest sentit parlarem de tres grups diferenciats a la planta de Manlleu: el grup dels encarregats, el grup dels nous i el grup dels "d'allà baix".

La figura de l'encarregat ha canviat molt en els darrers 13 anys de la nostra

permanència. Val a dir que abans aquesta figura dins l'organigrama de l'empresa era una persona molt propera al treballador de peu de màquina. Per il·lustra-ho direm que als anys seixanta i començaments dels setanta negociaven el conveni col·lectiu amb els òrgans de direcció, actuant no poques vegades com autèntics representats dels interessos dels treballadors. Doncs bé, la nova direcció, promocionada com a conseqüència del tancament de la factoria que la multinacional tenia a Barcelona fins l'estiu de 1992, ha impulsat un tipus de comandament intermedi que dista molt d'aquell. Del total d'encarregats (17) només en queden cinc "de la vella escola" i tota la resta són fruit de les noves polítiques aplicades per l'empresa. Són persones bel·ligerants en les interaccions amb els treballadors, que no es veuen a si mateixos com a part d'un procés productiu, sinó com a membres d'un grup privilegiat que ha estat triat per portar a terme un nou tipus d'organització encaminada a racionalitzar les cadenes de muntatge i maximitzar el benefici econòmic, que en últim extrem queda clar que és el que persegueix una organització empresarial. No resta pràcticament res d'aquell encarregat coneixedor de la dificultat dels treballadors per portar a terme les tasques de cada dia, no hi ha cap indicador d'empatia en els seus actes; ara només es mira el butlletí de treball i més concretament els metres de cable que fa cada productor cada jornada laboral. En l'ambient està que no serveixen de res les explicacions (tècniques, de caràcter personal, sorgides per circumstàncies del procés productiu, de caràcter organitzacional, etc.) constatades en cada fulla de treball, la qual cosa repercuteix en que els obrers fàcilment es poden percebre a si mateixos com a mers "fabricants de metres de cable", en paraules d'un veterà del quart torn.

Si les relacions que tenen treballadors i encarregats no són gens satisfactòries en una perspectiva històrica general, es pot constatar que en els últims anys han empitjorat fins al punt que hem pogut observar veritables enfrontaments: deixar de parlar-se durant una temporada, canvis de torn per evitar l'encarregat o dinàmiques que han desembocat en malaltia depressiva en el cas d'alguns dels protagonistes de la present recerca.

Podria ser procedent evocar aquí la complicitat que va arribar a existir entre encarregats i treballadors, una complicitat que arribaria fins secrets guardats entre uns i altres. Era lògic, car fins els esmentats canvis en l'organització de l'empresa, els encarregats eren seleccionats sempre per part de la direcció entre els membres de peu de màquina, persones que ja sabien què era omplir un full de treball amb feines inventades, registrar falses avaries elèctriques i mecàniques o justificar parades innecessàries. Totes

aquestes estratègies eren interpretades com un assumpte en el qual no s'ha d'interposar ningú. Així treballadors i encarregats formaven un tot, per molt que se suposava que als segons els pertocava estar alineats amb els plantejaments de la direcció, el que no impedia que fes la vista grossa davant certs comportaments dels que al capdavant mai deixava de veure com els seus companys i sempre en benefici de la bona convivència.

En la situació posterior als canvis en la política empresarial a l'hora de triar els encarregats, aquests fan front a les protestes dels treballadors amb arguments adoptats directament dels criteris racionalitzadors de l'empresa. Aquestes argumentacions podrien ser com ara:

- *Ja saps què hi ha aquí.* Com si d'alguna manera tothom hagués de saber i obeir normes no escrites enlloc.

- *Sempre s'han fet així les coses.* Tot i que no és veritat, perquè constantment hi ha canvis en el procés productiu.

- *Si vols plegar, la porta és molt gran.* De vegades es justifiquen les coses en el sentit de que si no ho fa una persona concreta ho farà una altra.

- *Jo no soc ningú, jo rebo ordres i tal com les rebo las transmeto. Si tens algun problema ves al meu jefe!*

- *És que això és una empresa; estem aquí per guanyar diners i per guanyar diners l'organització creu que això s'ha de fer així, perquè si no es fan així, les coses no són rentables, i si no són rentables tancaran; i a qui li interessa que tanquin? A ningú li interessa ...* El que recorda el que fa notar López Calle sobre l'amenaça d'acomiadament com el principal mitjà de coacció en ordre a mantenir l'ordre i la disciplina a una empresa (López Calle, 2010: 64).

Es desprenen, d'aquests comentaris de l'encarregat cap a l'assalariat que el primer té del tot clar que "el treballador en l'empresa és un simple productor al servei d'una organització i per a aconseguir les seves fites" (Sarriés, 1999: 20), una evidència de la que els propis treballadors són plenament conscients i expliciten en qualsevol oportunitat en converses al menjador, per exemple, on, davant la negociació del conveni col·lectiu, el calendari laboral o la reforma de processos productius, es poden sentir coses com ara: "*Pa ellos, nene, somos un puto número, eso es lo que somos nen; ni maaaaas ni menos*".

En quant a les relacions entre encarregats i operaris la mobilitat social entre aquests dos grups és molt limitada i la distància que s'estableix entre els uns i els altres és gran. D'això no es deriva un sentiment d'inferioritat entre els treballadors a peu de màquina. Poden tenir interioritzat que la seva categoria és inferior en l'organigrama de l'empresa, però ells, com a persones, es consideren del tot al mateix nivell que qualsevol dels seus caps. Més aviat pot succeir el contrari i no és estrany trobar operaris que creuen que són més valuosos com a treballadors i com a persones que els seus responsables i que el fet que ells estiguin per sobre correspon a altres causes que no són les de la seva vàlua personal. Estem pensant en un treballador de la línia de vulcanització d'origen basc ja jubilat. Se sentia superior als seus encarregats i fins i tot els menyspreava. Li van oferir multitud de vegades fer les funcions de cap i sistemàticament va anar rebutjant totes les propostes perquè entenia que el seu lloc estava entre els companys de producció i no podia imaginar-se a ell mateix fent tasques de comandament. Criticava la feina dels encarregats en el sentit que eren caps de turc perquè estaven enmig del sandvitx, és a dir, entre la direcció i el "poble pla". Pensava que els de dalt els utilitzen per pressionar a la gent de baix, mentre els de baix els pressionen per no acatar les normes que provenen de la cúspide.

De vegades la persona més prestigiada d'un nivell jeràrquic baix pot veure reconeguda una autoritat major que una altre d'un estatut laboral superior. És el cas del "Mirón", un operari que porta molts anys treballant a una línia de vulcanització d'alta tensió per la qual cosa la seva opinió compta molt més que la del seu nebot, que és un encarregat novici. Al començament el jove cap intentava imposar-se per donar-li a entendre que era ell el que manava, però el "Mirón" acabava fent el que volia perquè dominava el tema en qüestió, el que feia que finalment no hi hagués lloc a la discussió.

Pel que fa al tema del vestit, cal posar èmfasi en la importància que té en quant element de diferenciació entre les diverses categories professionals existents al recinte.<sup>4</sup> Podríem enumerar els diferents col·lectius i el seu vestuari per així fer-nos una idea més exacta de com es categoritza en funció de l'aspecte que cada persona assumeix a la feina i quina repercussió té en la vida social de l'empresa.

El grup més nombrós és el dels peons metal·lúrgics, que són les persones que estan perfectament uniformades amb pantalons, camisa i jaqueta blava, botes de protecció i, en segons quins llocs de feina, ulleres, guants i proteccions acústiques. Pel que fa als encarregats, porten camisa i jaqueta blava -però d'un blau més clar que el dels

operaris-, sabates de seguretat i pantalons texans de color blau. Els caps de secció i de torn fan un pas més cap a la llibertat i poden escollir el color dels seus texans. A més a més porten camisa de carrer i una jaqueta blava com la dels encarregats. De fet, aquesta jaqueta és l'únic element de vestuari imposat per l'empresa; la resta és roba ordinària. No hi ha cap norma escrita que parli del color dels texans que poden utilitzar els membres d'aquests grups, però és una manera de fer no oficial que tots acaten a la perfecció. Mai es veurà a un encarregat amb pantalons texans que no siguin de color blau, així com tampoc veurem als caps amb jeans blaus, perquè consideren que són identificatius d'un estatus inferior.

Per acabar aquest apartat que hem dedicat a la figura dels encarregats com a grup i com a categoria específica, volem posar sobre la taula la dificultat que té aquest col·lectiu<sup>5</sup> per mantenir les distàncies socials que volen establir. Quan es tracten temes de feina tenen una autoritat no qüestionada en la majoria de les ocasions, però quan estan al sí d'un espai marginal, aquesta pretesa seguretat del comandament pot presentar nombroses esclertes. Exemples d'això serien les celebracions i actes que es fan dintre i fora de l'horari laboral, tant en l'empresa com fora d'ella. Això no deixa de recordar el que escriu Goffman a propòsit de la vida en institucions totals, quan subratlla com en certes cerimònies, en modificar temporàriament la relació entre personal i interns, queda palès que la diferència de caràcter entre ambdós grups no és inevitable i inalterable, en la mesura que marquen una pausa en la qual es defuig, i fins i tot s'inverteix, el drama social ordinari, i ens recorda així que el defugit té sentit en la dramaturgia, però manca de consistència en la realitat. Segueix dient: "La intransigència, la fustigació col·lectiva del personal, i les complicacions individuals que desborden els límits entre personal i interns, suggereixen anàlogament que la realitat social de les institucions totals és precària. Crec que no ens hauríem de sorprendre d'aquestes debilitats en el muntatge d'una malcarada distància social, sinó més aviat estranyar-nos que no apareguin més esquerdes" (Goffman, 2001b: 116-117).

Per exemplificar aquest mecanisme de qüestionament ritual dels nivells que estratifiquen l'empresa podem assenyalar el que ocorre en l'entrega del rellotge commemoratiu dels 25 anys d'antiguitat dels treballadors en la institució i en la posterior cerimònia en un gran hotel de Barcelona, que aplega els caps amb membres de base de la plantilla, entre altres els que recullen aquell any el regal. També s'aprecia aquesta inversió quan es fan visites a altres fàbriques del grup, "esquiades", partits de

futbol, sortides en BTT, campionats de pesca, etc., tot un seguit d'activitats que s'organitzen des de l'empresa i que permeten barrejar les jerarquies establertes dintre dels murs.

Si hi ha camaraderia en aquestes situacions, per què després a la fàbrica hi ha tant respecte per als caps? Per què hi ha aquest ambient de subordinació durant l'estricta jornada laboral? Es planteja el dubte de si els caps són de la manera que es comporten a dintre de la feina o com es mostren fora. Si més no, el que es veu –i l'antropologia ho ha demostrat al llarg dels seus estudis sobre ritus d'inversió en diverses societats (cf. Balandier, 1994)- és que en tot cas la jerarquia existent es podria modificar, fins i tot, desbaratar-se o donar-se la volta, que no és tant inalterable com volen fer veure. Si a fora es pot canviar, també podria canviar-se a l'interior de la institució.

El segon grup que volem tenir en compte és el dels nous treballadors. És aquí que podria resultar adient recordar que el principi segons el qual les intencions i la conducta observada poden anar més enllà dels comportaments individuals estrictament observats i que un paper es pot representar en funció d'un auditori que no està present, però que forma part de l'imaginari col·lectiu dels actors socials. Això fa explicable la conducta de molts “novicis” quan pretenen donar explicacions sobre la seva forma d'actuar als veterans. Els nous components de la plantilla utilitzen conceptes que sovint indignen als seus companys més antics, com el de “rècord”, “guanyar”, “sortir-se de producció”..., com si tinguessin un públic imaginari de tipus esportiu al davant, que valorés en termes de competició la feina que desenvolupen. Un treballador veterà es pot quedar atònit quan un de nou li diu que va batre un rècord de producció. En la mentalitat del veterà a la feina es va a treballar i no a matar-se per aconseguir cap rècord, una tipus de gesta que no demostra res que no sigui la insolidaritat del “rècordman” cap als companys, però també una impressió negativa per part de la direcció, que pot arribar a al conclusió que si un dia s'ha assolit una “marca” no es veu perquè la resta de dies la intensitat de la feina no era tan bona.

Es podria interpretar que l'individu de recent entrada actua com a membre d'un col·lectiu que no està present en els moments de la seva interacció, però amb el que congenia, i que és el constituït per altres companys també de recent incorporació, amb els que van a sopar a la mateixa hora al menjador, diferenciada de la resta i escollida i prevista per posar en comú les seves experiències i sentir-se en aquella estona entre iguals. El comentari dels veterans passa per:

- *L'empresa ja se'ls sap triar.*

- *Dios los cria y ellos se juntan.*

- *Cada día los escojen más carnazas.*

- *Serà possible que siguin tan gameruosos que no es donin compte que el que fan va en perjudici seu i de tots nosaltres? L'empresa no és tonta i si un dia fas 10.000 metres, al dia següent hauràs de fer el mateix!*

- *Com es prostitueix la penya perquè els facin indefinits, tio!*

Sembla com si per aquests nous col·lectius ja no tingués validesa la noció de fer veure que es fa feina i entressin de ple en el joc que proposa la direcció, representada pels seus comandaments, de dir “*aquí el que compte són els metres de cable que es facin al llarg de les 12 hores i tot el demás són mariconades*” Anys endarrere, el primer que explicava un operari experimentat a un de nova incorporació era que en la feina el més important era saber fer anar el llapis. Cada dia el productor ha d'omplir un butlletí de treball amb les feines que desenvolupa (canvis de bobines, preparació de materials, esperar instruccions, portar tambors d'un lloc cap a un altre...) que es lliura al final de cada jornada a l'encarregat com a justificant de la feina que s'ha fet. Doncs bé, ara se sap que els encarregats només miren els metres totals que fa cada productor per valorar-lo com a bo o dolent i els “novells” entren en el joc.

Són aquestes hostilitats entre equips, per plantejar-lo en els termes que Goffman hagués proposat, les que porten als membres del nucli dur de la secció de metal·lúrgia del quart torn nit a fer el buit al novici en els cinc minuts que dura la trobada per a rentar-se les mans en el lavabo, abans de l'hora de donar novetats a les persones que entren amb el torn del matí.

Dins les categories de grups que estem descrivint cal esmentar un grup que està present des de l'estiu de 1992. Estem parlant dels “d'allà baix”, en referir-nos als treballadors de la multinacional que van pujar de Barcelona a Manlleu com a conseqüència del tancament de la factoria situada al barri de Sant Andreu. Ha quedat per sempre més com una categoria abstracta assimilada plenament per uns i per altres. En la majoria d'ocasions és utilitzada en un to pejoratiu pels membres autòctons, com a forma d'establir un cert clima de complicitat entre els que encara es volen legitimar com a autèntics habitants de les naus, màquines, eines... de tota la indústria. Aquesta minoria controla tots els llocs de responsabilitat de l'empresa i per això són tractats relativament



bé quan estan al davant i relativament malament quan no hi són. Hi ha senyals intercanviats al si del grup de veterans, que expliciten aquests tipus de menyspreu, com per exemple amb una ganyota just en el moment que perden el contacte visual amb l'audiència. O també comentaris fets sempre quan els interpellats ja no poden sentir-los, com ara:

- *Què sabreu vosaltres si us van tancar la fàbrica?*

- *No ho toquis, que ho faràs mal bé!*

- *A mi m'has de dir la manera com haig de fer les coses!*

Tots aquests indicatius corporals i comentaris formen part d'una "convivència burlesca que pot sorgir fins i tot de manera casi involuntària, a través de senyals que són transmeses sovint abans que puguin ser controlades" (Goffman, 2001a: 203).

Hem parlat dels tres grups més ben identificats de la fàbrica, però també es poden establir tipologies humanes fonamentades a l'estigma que s'aplica a les diferents persones. En aquest sentit existeixen tres tipus de marques denigradores:

- Defectes corporals. És el cas del "Penco", que té el nas tort i xafat. Això provoca que la gent se'l miri d'una manera com si no fos una persona completa, en el sentit que si no tingués aquest defecte estaria més ben considerat. En aquest cas la gent li fa veure el seu defecte rient-se d'ell i ell accepta la broma i també riu. És més, la pròpia víctima del descrèdit pot tendir a fixar-se en els estigmes d'altres persones per ferir-los.

També tenim el cas del "Trompeta", que té el coll inclinat cap a l'esquerra per un problema en els múscles d'aquesta part de l'anatomia que li provoca mals de cap, pèrdua de l'equilibri, etc. La gent es mofa i ell s'ho pren bastant malament. No sap acompanyar les bromes i s'enfada sovint, canviant el tema bastant ràpid i passant a parlar de feina o de futbol. Altres vegades la sortida que té és explicar el procés de la malaltia detalladament perquè no el critiquin i es posin a la seva pell.

- Defectes del caràcter. Un exemple és el cas d'un estudiant de Belles Arts, una persona molt esquerpa, en el sentit que quan s'intenta establir conversa amb ell i no és un tema o persona del seu gust, no se n'amaga i diu les coses clarament. Això li provoca enemistats, però no canvia. Té el seu amic únic i un parell de col·legues més propers als seus plantejaments i prou. Si se li demana un favor, per petit que sigui, ja se sap que

s'obtéindrà la negativa per resposta. Els que no el coneixen no li diuen res i el tenen per un company més. La gent que el coneix passa d'ell perquè saben que va a "la seva bola". En les reunions públiques d'un dia assenyalat està amb el seu amic. La gent de vegades li dirigeix alguna "conya", però cada vegada menys perquè "és un noi que ha estudiat" i sap defensar-se de les crítiques. Potser es veu superior i menysprea la feina dels seus companys, té molt clar quins són els seus interessos i actua en conseqüència.

Uns altres defectes del caràcter podrien considerar-se no ser prou intel·ligent, estar sempre d'ajudant d'un altre o no saber sobreposar-se a un comentari feridor de l'encarregat.

- Raça, nació, religió, etc. Aquí podríem comentar el cas del "Sudaca". La gent l'estigmatitza pel fet que tingui la pell bruna, sigui baixet i per la manera de parlar. És habitual que aparegui víctima de crítiques, comentaris, bromes... A tall d'anècdota podríem explicar el dia en el que el seu cap li deia a la persona que treballava amb ell: "*A aquest explica-li bé, que ve de molt lluny*", com insinuant que la seva procedència el feia especialment incompetent per a entendre certes explicacions.

Si parlem de religió, mostrarem com a exemple a "Terminator", un testimoni de Jehovà. Els seus companys donen molta importància al fet que no compri loteria perquè la seva creença li prohibeix, Això és motiu de mofa i sarcasme. Amb la travessa del torn ell no hi participa i aleshores de tant en tant hi ha algú que li recorda que és ruc per deixar de fer aquestes coses. S'utilitza molt la doble intencionalitat del llenguatge per donar rellevància a aquest estigma, perquè en moltes ocasions, quan s'està molt temps treballant, aquestes burles trenquen la monotonia. Un fet irrellevant (ésser testimoni de Jehovà) és motiu de comentari moltes vegades amb la simple funció de generar un tema de conversa. El personatge al que ens estem referint es pot considerar una persona bastant tímida, que somriu moltes vegades i deixa que passi la broma però quan el molesten massa fa ostentació del seu nom i amenaça a la gent. L'hem sentit dir coses com *¡Te voy a pegar dos hostias!; ¡te voy a matar!, o ¡como te coja te descuartizo!* També se l'ha vist simular una agressió física o fer una arrancada, com si volgués posar-se a córrer per perseguir a algú. La gent immediatament baixa el to de les crítiques i es passa a un altre tema. Altres vegades es diu:

- *Bueno, bueno, ¡ya llegó Schwarzenegger!*

- *Tranquil, tranquil ...*

- ¡Toro, toroooooooooooo!

Els tres tipus d'estigmes fins ara descrits ens permeten classificar als individus en diferents categories. Ara bé, tots els classificats tenen els mateixos trets sociològics, de manera que estem parlant de que un individu “que podia haver estat fàcilment acceptat en un intercanvi social corrent té un tret que pot imposar-se per la força a la nostra atenció i ens porta a allunyar-nos d'ell quan ho trobem anul·lant els seus restants atributs” (Goffman, 2001c: 15). El cas de l'estudiant de Belles Arts és clar en aquest ordre de coses, ja que té característiques considerades positives en la majoria de contextos, però que es veuen anul·lats perquè se'l considera com malcarat. També existeixen dins de la factoria operaris simpàtics, amb els que qualsevol s'ho passaria bé, però que són evitats per la seva reputació de ganduls i la convicció que si no se'ls evita endarreriran la feina. L'atribució d'un “san benito” fa que determinades qualitats puguin ser oblidades, el que abunda en que normes i codis acceptats i àdhuc elogiats en certes circumstàncies o contextos socials poden ser motiu de descrèdit en altres.

### **2.1.3. El dia a dia: rutines, converses i control de la informació**

Les pràctiques quotidianes i el llenguatge són objectes privilegiats per a l'estudi de les relacions socials. És una “...opció naturalista amb les seves conseqüències metodològiques on allò principal és l'observació del comportament natural i els actes de parla...” (Joseph i Quéré, 2003: 2). És en aquesta activitat diària on els subjectes construeixen l'estructura social; així trobem la societat en l'anàlisi de la xarxa de relacions intersubjectives dels individus, on cada un d'aquests membres en la pràctica és un savi d'allò social. Per tant, en la comprensió del sentit de l'actuació de les persones i en el llenguatge com a factor determinat expressat en la vida pública, trobarem les claus per interpretar les maneres de fer del grup que ens trobem al nostre davant.

#### **Control de la informació**

Dintre de les institucions totals, al ser recintes tancats, es fa necessari controlar la informació ja sigui per preservar la intimitat i la imatge que s'emet com a persona, ja sigui per conèixer les notícies i moviments interns que es produeixen. Podem introduir aquesta idea fixant-nos en que tots els individus interaccionen interpretant un paper que

han triat per poder així dominar les situacions en funció dels seus interessos. El que es requereix són persones que s'ajustin al paper que representen a pesar que es diferenciï l'actor en la seva vessant de massa corpòria de les representacions que porta a terme. D'alguna manera el que és preferible és que l'actor es converteixi en personatge coherent i irreconeixible per poder sostenir les interaccions sense una amenaça constant de trencament; és per això que quan "el Notas" veu més tranquil de l'habitual al "Mirón" s'ensuma que li demanarà un favor, i fa tot el que estigui en les seves mans per evitar el contacte visual i el posterior cara a cara.

En la majoria de situacions, les trobades entre iguals del quart torn són en un to de joc on la broma i la mofa hi són presents. Aquesta circumstància ve provocada en primer lloc perquè, ja des de la persona que pren la iniciativa, hi ha un intent clar de control de la impressió que vol que els altres rebin. Al mateix temps el personatge està en el si d'un paper que té una història i que els companys coneixen per la qual cosa les regles del joc queden, per norma general, controlades i definides. El mencionat paper, que dóna part de vida a un dels "jos" del personatge, arriba a ésser una part molt important de la personalitat de l'individu; fins al punt d'esdevenir la seva màscara més autèntica.

El que comença una interacció té el control de la impressió que vol transmetre, per tant és com si tingués una informació privilegiada.

Això ens porta a pensar que la manera de comportar-se i, diguem-ho així, la pròpia persona, tenen molt en comú, si és que en moltes ocasions no són la mateixa realitat. Fixem-nos en un treballador que no fa la feina ben feta, que tot el seu lloc de treball està desendreçat, que el seu aspecte en quant a vestuari i imatge personal no és el d'una persona polida ... tots aquests factors fan pensar que aquella persona és així, perquè és així com es mostra i com que no exhibeix una altra façana no el podem jutjar en unes altres circumstàncies. D'aquesta manera podríem concloure que no hi ha cap misteri o fet amagat, als esdeveniments i a les persones les hem de valorar tal com se'ns presenten sense anar a buscar una aurèola o segona vida. Són fets possibles però nosaltres, com que no els coneixem no els podem jutjar i en últim extrem la persona té dret a ser tractada en funció de la imatge que vol donar de si mateixa, que és el que Goffman considera com la dimensió moral de la interacció entre individus.

O és que hem de tractar al "Gitano" com si d'un executiu es tractés? Probablement l'ofendríem o en tot cas la possibilitat de connectar amb ell seria molt

limitada per no dir nul·la. Tant la façana, com la seva aparença, així com els seus modals, malgrat sabem que poden arribar a contradir-se en moltes persones, en el seu cas semblen apuntar tots cap a una mateixa direcció.

És una manera de presentació que ell ha triat o que ha estat condicionada pel l'ambient on es desenvolupa (mai ho arribarem a saber), però que com hem assenyalat més amunt, és la que veiem. Goffman apunta que les façanes acostumen a ser seleccionades, no creades i que poden ser individuals o grupals en el bon entès que funcionen com a forma de representació d'una col·lectivitat. D'això poden donar fe, tal com ho interpretem, els pantalons texans a conjunt amb la jaqueta blava clara dels encarregats i caps i els mitjons blancs dels treballadors. Del grup dels comandaments ja ens hem ocupat en altres ocasions, ara examinarem alguns aspectes al voltant d'aquesta façana que és comú a molts treballadors.

A ningú se li escapa que l'ambient de relativa netedat que es pot trobar en una fàbrica dista molt de ser l'idoni. No volem dir que sigui una situació de brutícia generalitzada però sí que el fet d'haver-hi pols, màquines, materials, fums... fa que no sigui l'atmosfera idònia per portar vestuari de color blanc. Una prova d'això són les bates d'aquest color que va distribuir l'empresa entre els treballadors de les línies de vulcanització, com a exemple de la "part anterior" que exposa Goffman, en la empresa en que nosaltres treballem. Al final les van haver de suprimir perquè la grassa deslluïa la pulcritud d'aquestes noves formes de conservar la cara neta per part de la direcció de la multinacional. Però els mitjons no els dona la part econòmica i els treballadors, lliurement, els fan servir de color blanc. De les trenta persones que componen el quart torn nit hem pogut observar que, en funció dels dies i de les fidelitats personals, un 60 o 65% dels components els porta. No sabem si és agosarat, però ho interpretem a la manera goffmaniana com a una realitat empírica que dona peu a una representativitat col·lectiva. També es podria interpretar en el sentit que tendim a amagar als nostres auditoris tota evidència de feina bruta, ja que molts dels integrants del torn passen, previ a començar la jornada de treball a les 18:00 hores, a fer un tec en el bar de torn i voldrien exhibir fora de les parets que delimiten el lloc de treball, una aparença de feina neta.

És una altra possible interpretació també vàlida més si tenim en compte que els executius que visiten la planta els caps de setmana, dit sigui de passada, molt esporàdicament, van perfectament alineats i simètrics en la seva vestimenta, projectant

d'aquesta manera un aire de competència que potser no s'adequa amb les seves capacitats reals. De la mateixa manera, els operaris del "Cordo" tenen bona premsa a tota la comarca d'Osona i per aquí podríem buscar el fil conductor de la nostra argumentació.

Potser tot plegat és una farsa, una trama en la que tothom fingeix i en la que l'audiència també és conscient d'aquestes formes d'actuar, d'interpretar o d'entendre les diverses situacions de la interacció en la societat que estem estudiant. L'autor canadenc ens posa en el camí d'entendre-ho, en el sentit que malgrat que cadascú es vesteixi en funció de la seva condició també estem davant d'un joc. Un joc en el que la manipulació dels esdeveniments així com el misteri són presents a cada representació, a cada interacció, a cada encontre.

En tot cas uns i altres necessiten de la interacció per portar a terme les pròpies estratègies, tots necessiten un auditori, un espai escènic i uns companys per relaxar-se fora del front que s'estableix. Una interacció que requereix del manteniment de les formes perquè cadascú executi el paper que li correspon mostrant especial cura, com hem dit en altres ocasions, del rostre i la veu pel que fa a la pròpia persona i una lleialtat/disciplina amb la resta de membres del grup de pertinença.

Tot plegat porta a una forma d'actuar en la que es requereixen unes dosis de cura molt grans, la qual cosa confirma una expressió molt repetida pels membres més veterans de la plantilla: "*Estiguis més pendent del que dius i a qui li dius que de la feina*". Un consell que és acatat per "els actuant, l'auditori i els estranys, que apliquen tècniques per a salvaguardar la representació, ja sigui tractant d'evitar probables disrupcions, subsanant les inevitables o possibilitant que altres ho facin" (Goffman, 2001a: 255).

És un marc que s'ha de mantenir malgrat els sentiments ocults que es puguin tenir per deixar pas al joc de la interacció social, encara que molts puguin pensar que anar allà els caps de setmana no sigui un joc. Potser no és un joc però els actuant es mostren en funció de les impressions que reben de l'auditori i a l'inrevés en un procés d'anada i tornada. Els individus van aprenent a representar un personatge que està ubicat en un context i és a aquest al que ens hem d'atendre.

Seguint aquests postulats podem trobar que existeixen individus dintre de la nostra petita societat estudiada que adopten com a opció interpretar el paper que

s'espera de la seva posició social i del seu lloc de feina. Aquesta estratègia pot portar com a conseqüència que la persona ofereixi la mínima informació possible sobre ella mateixa. En definitiva, aquests individus tenen la convicció interna que no han de desplegar tota la seva personalitat, ni oferir tota la multiplicitat de "jos". Si reserven una parcel·la d'informació sobre les seves qualitats i defectes, estaran adoptant un mecanisme de defensa davant de possibles posteriors eventualitats. Mantenir-se distant en les relacions és una manera de protecció, de sentir-se a salvaguarda, de donar la mínima informació possible. Pot ser hi ha gent que no vol el contacte perquè té alguna por. Com exemple d'això podem observar el cas d'operaris amb estudis universitaris que es comporten com a peons modèlics i companys que no donen el seu número de telèfon, dient que no en tenen per no estar localitzables.

En un altre sentit hi ha la reserva d'informació que es pot palpar quan l'empresa dóna les nòmines als empleats. La figura de l'encarregat distribueix els papers tancats i amb forma de "sobre sorpresa" amb l'eslògan "confidencial". En els 13 anys compartits en el centre de treball no hem vist mai que ningú, que no sigui del cercle d'amistat més íntim, mostri el que cobra a final de més als altres; tot i que les taules de salari i la categoria personal de cadascú són públiques i sabudes per tothom.

Seguint amb aquesta idea volem fer esment a la reserva de conversa que es dóna en la màquina del cafè, al menjador, als vestuaris, als lavabos i a la màquina de fitxar. Poden apreciar-se aquí, més que en cap altre espai, els diferents grups que s'estableixen entre els diversos membres de la plantilla, veient que no a tothom se li dóna la mateixa informació. Cal aquí fer present que "quan més alt sigui el càrrec, més gran serà el tamany de tots els territoris del jo, i més gran serà el control de les seves fronteres" (Goffman, 1971: 58); això es fa evident en oficines d'encarregats i caps de secció i en els treballadors amb categories professionals i responsabilitats més altes. Quant més elevat és el càrrec d'un treballador més tendència té a fer reserva de conversa ja que considera que la informació de la qual disposa és molt important i privilegiada i que no s'ha d'anar "escampant".

Parlant dels directius cal subratllar el poc contacte que tenen amb el conjunt de treballadors, donat que ells es veuen vulnerables quan es barregen amb els que són inferiors a la seva categoria i d'aquí que mantinguin sempre aquest toc de distanciament i d'halo personal que els envolta. Malgrat tot sempre proposen un "pica-pica" per Nadal per expressar la seva solidaritat i mostrar el seu recolzament.

No podem deixar de subratllar que així com els superiors realitzen aquesta reserva d'informació cap els estrats inferiors, existeixen uns personatges dintre d'aquest segon grup que s'encarreguen de que tota la informació que circula en la base de la piràmide flueixi cap al cim. Ens referim als "xivatos", i concretament al "Mirón", un personatge que sempre inspecciona i si veu alguna cosa estranya ho comenta a l'encarregat. És curiós com de vegades la gent s'aprofita d'això. Si vols que qualsevol cap s'assabenti de quelcom s'utilitza a una d'aquestes persones explicant-li com a secret i en poc temps la persona que es pretenia que ho sabés ja s'ha assabentat. Per utilitzar aquest mecanisme de transmissió de la informació cal conèixer molt bé el sistema.

Deixant de banda aquesta perspectiva, volem fixar-nos ara en el paper de les exageracions i dels insults. Són mostres del més pur joc simbòlic en l'àrea pública. Són manifestacions on s'aixeca la veu desmesuradament com si sabéssim que algun tercer jutjarà els nostres actes. Són, en definitiva, espais teatrals en el que el paper de la broma permet saltar-se moltes normes ocultes que es fan explícites en aquests moments.

El "Penco" va ésser expulsat del quart torn per motius de baixa producció segons la versió oficial. Un tipus entranyable i simpàtic per a tots els seus companys, que no comptava amb el beneplàcit del caps per la seva manera d'enfocar les converses. Sempre estava de broma i en paraules del seu cap: "*Esto es una empresa muy seria*". Trencava els esquemes de tothom, justament perquè els seus col·legues sabien que el que deia i feia no era veritat.

Una tarda de diumenge, el "Cagarrines" (malnom amb el que es coneix a l'actual cap del quart torn matí, i que aleshores ho era de tot el torn especial), li va dir als cavallets de reparar, un espai de pas sotmès a la presència continuada d'espectadors:

- *Tu, noi, ¿qué hostias hacías allà abajo?* (referint-se a l'esmentada planta de Sant Andreu)

- *No, amigo no, hostias no, ¡hacía rollos!*

El cap va fer ostentació d'un humor corrosiu en veu alta per a què tota l'audiència el sentís, però la maniobra d'en "Penco" va treure ferro, en aquell moment, a una situació de bronca imminent. És una escena que permet veure el desplegament de mitjans que tenen els actors socials, que se saben observats i a l'hora intenten conduir la situació cap al seu propi terreny on "la posada a prova del subjecte és també el moment de la mobilització de la seva intel·ligència pràctica" (Nanteuil, 2009: 84). És un treball



de figuració, del que Goffman ens té ja prou informats, on la persona és allò que representa i on la imatge no es troba en l'interior dels individus sinó en la superfície; tenint el control de l'altre de manera omnipresent. “En els intercanvis agressius el guanyador no només té èxit quan introdueix informacions favorables a ell mateix i desfavorables als altres, sinó que també ha de demostrar que interactua i pot controlar-se a si mateix millor que els seus adversaris” (Goffman, 1982: 25).

En realitat quan analitzem aquesta tessitura Cap/Penco/Dos testimonis, no hem de veure una relació entre el paper i el seu personatge, sinó la relació entre la posició jeràrquica i la situació. Si a aquests elements afegim els propis de l'espai on es desenvolupa l'activitat, veiem que és un perfecte exemple de la vulnerabilitat de la vida pública. El cap de torn interpel·la al “Penco” en un moment crític en el que el veu realitzant una maniobra de feina incorrecta i pren la iniciativa amb una entonació, un accent i un estil d'argumentació que ens dóna pistes per entendre la seva intenció, que no és una altra que agredir en un primer moment, però que es transforma davant de la resposta jocosa del seu partner i de les rialles de l'auditori. Aquesta transformació es va concretar en un moviment del cap, tot girant-se cap als dos convidats de pedra i agafant el telèfon cel·lular amb la mà per passar a un altre assumpte, mostrant-se així, davant els nostres ulls, la flexibilitat comunicativa.

En el missatge propiciat pel cap hi havia una trampa que el subaltern va saber esquivar, sens dubte ajudat per la ben entesa que tot era un joc que va tenir lloc en un moment i que és un clar exponent de la vida social que pretenem descriure en l'estudi dels “argonautes” d'Osona nord, encabits en el contenidor de caps de setmana i festius que és per a ells la factoria.

Pel que fa al context en el qual es donen les interaccions comunicatives, veiem que els individus en un curt espai de temps suposen que no passarà res, que tot es mantindrà estable i això es reflecteix en el discurs que emeten els actors socials allà presents. Però les coses no són el que semblen, o si més no, hi ha agents que es preocupen de que els esdeveniments siguin d'una manera determinada. Així, les aparences més normals es poden relacionar amb la qüestió del control social que en el nostre cas es materialitza a través de l'organigrama de l'empresa, però també a través dels discursos que mantenen els propis treballadors amb les seves famílies i entorns més propers susceptibles d'anar a prestar els seus serveis a la factoria.

Ja dintre de la indústria trobem que és (en la majoria de les situacions i explicitat

de manera clara) més important, com ja hem assenyalat, el que es diu i com es diu que la pròpia feina que es fa. Si bé, és cert que les senyals que per a uns serien motius d'alarma, per altres podrien ser clares oportunitats de demostrar la seva vàlua i experiència. D'aquesta manera l'arribada al quart torn d'un cap forani és motiu d'alarma entre la prole i una oportunitat per "l'encargaillo" o el "pilota". Per tant, l'experiència o els coneixements adquirits dels individus, són un factor que marca el límit entre el que és alarmant i el que no, cosa que s'exemplifica en la manera d'enfocar les relacions i el treball segons els diversos grups d'edat.

Malgrat tot això ser cert, no deixa de ser-ho menys que les persones poden trobar-se de sobte amb que existeixen motius no previstos d'alarma. És per això que es té entre companys la següent expressió: "... *aquí sempre et trobes amb un acudit nou cada dia...*" per fer referència a aquestes "*foteses*" amb les quals et venen cada dia els "maleïts" encarregats i que van en el sentit de "*tocar els collons*" cada dia més; i que sembla ser la filosofia de l'organització.

Una de les estratègies que segueixen tots plegats és "*estar per feina*" i així la situació de tensió sempre disminueix i els possibles atacs en termes de presa i caçador queden subordinats davant la resposta a les necessitats de producció que, en última instància, és el que se suposa que vol l'empresa.

Cal doncs estar en el propi entorn, el *unwelt* (Goffman, 1971), i mirar al nostre voltant per trobar signes amenaçadors mantenint la compostura, ja que les senyals de sospita per part dels treballadors poden fer que l'organització sospiti. Perquè en definitiva el que es busca és una situació d'anonimat en la qual els operaris no s'hagin d'embarcar en explicacions i justificacions, es busca ser un més: "*Aquí, nano, como en la mili: uno más*".

S'ha de dir que hi ha companys que volen donar la nota i que volen fer-se veure. Això a la llarga, al nostre entendre, no els porta més que problemes en el sentit que l'autorepresentació implica un muntatge i un continuar amb el joc. Pensem, quan escrivim això, en el cas del "Follapaves", un "paio" que anava a treballar amb americana i corbata i que sempre feia ostentació de les seves conquestes, del nivell de consum, etc. Aquest noi tenia una versió d'ell mateix que havia de mantenir davant tots els seus companys, però al final va haver de renunciar a aquest rol que s'havia atribuït ja que, utilitzant la dita popular, "*por la boca muere el pez*".

Per finalitzar aquest apartat de les aparences normals, remarcant que “sostenir les «aparences normals» no es una representació” (Ogien, 1987: 106), no voldríem passar per alt l’extremada vulnerabilitat del sistema. D’entrada existeix i cal fer-se la pregunta que es fa Goffman: “Com és que les persones en posicions d’autoritat han tingut un èxit tan aclaparador” (Goffman, 1971: 285). Sense voler respondre, només amb el fet de plantejar-nos aquesta qüestió, ens donem compte del poder que tindria la base dels treballadors de a peu en front dels quadres directius si es dóna fe de la seva vulnerabilitat. Però la vulnerabilitat també es pot apreciar entre aquesta prole, ja que el sistema de taquilles, armaris, portes, compartiments..., tot aïllat i amb clau es fa evident al llarg i ample de tota la factoria. Així es pressuposa que es té el dret a amagar objectes en diferents amagatalls en els que es guarden begudes alcohòliques, revistes pornogràfiques, drogues, materials sostrets a l’empresa ... tot ben allunyat del control que exerceixen els membres del grup d’iguals i l’organització en si<sup>6</sup>. Però aquestes estratègies il·lustren que l’estabilitat de la qual disposa un individu depèn en part de que determinada informació no caigui en males mans. Demostrem així un cop més la importància del maneig i control de la informació en els territoris on desplega i desenvolupa la seva acció l’individu.

En aquest sentit, se sospita de les persones noves, les callades, les que es limiten a escoltar, ja que només actuen com a receptors d’informació. Un cas evident es va produir quan van contractar per treballar en una màquina al germà d’un encarregat molt odiat per tots els treballadors. El tipus feia bé la seva feina però durant les interaccions amb els companys es limitava a romandre a l’expectativa, el grup ho va a captar i se li feia el buit als espais comuns. Com diu Goffman, “tot allò que sembla el que hauria de semblar crea el dubte, precisament per tenir aquesta aparença. Les petites desviacions es destaquen com a prova d’una falsedat total. Cap sospitar fins i tot de les aparences perfectes” (Goffman, 1971: 321). I per il·lustrar-ho citarem una frase d’un treballador veterà que ja està jubilat i que creà escola al quart torn nit: “*Cuando menos te lo esperas, salta la liebre*”.

Però en últim extrem molts individus acaben acceptant un paper, i un compromís amb aquest paper, que se’ls ha atribuït. I així temin el “Bruto”, el “Follapavas”, el “Carnassa”, el “Mirón”, etc., que van responent successivament a aquest requeriments del grup a l’hora que interioritzen i accepten el seu paper.

Per finalitzar aquest apartat, volem fer esment del concepte de rubor. “Les

disposicions per eludir o prevenir el rubor o recuperar-se ràpidament del quan es produeix, són d'importància fonamental per a qualsevol intercanvi social, i els recursos per assegurar la prevenció i minimització del rubor formaran part de cada relació social persistent” (Gross i Stone en Birenbaum i Sagarin eds., 1974: 119). Un concepte clarament oposat al de control de la informació i maneig de la impressió ja que el rubor és un acte involuntari. Erving Goffman fa un estudi sobre aquest àmbit del comportament humà i la seva transcendència en l'organització social. Aprecia com aquest fenomen es dona en llocs on hi ha principis d'organització social incompatibles. Quan una persona es ruboritzada el que està mostrant és aquesta incompatibilitat organitzacional, perquè d'alguna manera no s'adeqüen els actors socials que estan intervenint en aquella situació social o la situació social provoca que un dels actors no es trobi còmode. També es pot donar el cas que hi hagi persones que facin que els altres no es trobin còmodes, o simplement l'individu faci algun acte fallit com per exemple ensopegar. Aquesta idea connectaria amb la de la importància del maneig de la informació que hom vol donar de si mateix, perquè si es té una parla tremolosa, una tensió en els múscles, tartamudeig o gestos forçats i les altres persones coneixen a l'individu com una persona que no manifesta aquests símptomes i que habitualment es comporta d'una manera “normal”, en l'aire està que allò que veiem no és l'ésser humà amb tota la integritat que nosaltres coneixem, el que ha succeït és que s'ha ruboritzat degut a les circumstàncies que està vivint en aquell moment. Així no es controla la informació que es vol donar d'un mateix però els fets cauen pel seu propi pes i no són manipulables. Aquesta situació violenta és com un parèntesi, després d'això tornarà la relació amb els paràmetres quotidians i aquests fets no es tindran mai més en compte. De fet, podem parlar del rubor com un mecanisme social més, com una eina que té la societat i les persones per posar aquesta màscara o treure aquest recurs davant d'adversitats o circumstàncies en que la persona es veu una mica compromesa. En principi no és controlable però de fet tothom ho entén i fins i tot hi ha gent que sí el controla i de vegades juga amb ell. Exemples d'això últim podrien ser fer-se el tímid, no saber què dir, mostrar-se com una persona cohibida, ruboritzar-se per un comentari grogler, etc. quan en realitat aquella persona estava manejant una situació perquè li interessava donar aquesta impressió. Així, en veure aquests símptomes que corresponen al rubor podem veure com l'individu es preocupa per la impressió que deixa de si mateix sobre les altres persones; i pot arribar a intentar amagar o disfressar aquests signes visibles o interns.

Ben al contrari del que pugui semblar, hi ha moltes situacions socials en les que els individus experimenten aquests tipus de sensacions on la persona queda desconcertada o incòmoda i on el personatge no pot mobilitzar tot l'arsenal de recursos dels quals disposa, malgrat que en aquests moments, li fan molta falta. En aquestes circumstàncies l'ésser humà no pot conduir com voldria la situació i intenta emascarar la mala passada amb un riure fals o una ocultació del rostre per amagar l'expressió dels ulls; sempre en ares de recuperar el ritme que ell considera normal per l'encontre. El rostre i la informació que flueix en el moment de l'acció són de vital importància per entendre com es desenvolupen les situacions d'interacció comunicativa.

L'autor canadenc acaba l'estudi del rubor fent-nos evident la clara funció social que té el fet d'averkonyir-se davant dels altres. Més enllà de la situació en si i del mal tràngol pel que es passa, aquests tipus d'encontre serveix per mantenir la persona sense soscavar els seus fonaments, ja que d'alguna manera s'interpreten els signes del rubor com quelcom no real, no digne d'ésser tingut en compte. És com si la persona es protegís davant les situacions doloroses o conflictives i sortís espontània aquesta estratègia per dir: "Aquest que estàs veient en aquests moments no sóc jo, la meua personalitat i jo mateix en realitat són unes altres".

De tot això deduïm que les màquines del cafè, les avantsales de les oficines dels caps d'àrea i especialment els lavabos són escenaris de la planta en els que es donen interaccions entre caps i empleats i en els que la pràctica del rubor és comú. Així "el rubor està construït ecològicament en la institució" (Diaz, 2002: 56). Ho podem exemplificar amb el comportament del "Libertador" (cap del quart torn nit) quan demana pas entre un grup dels seus operaris tot fent una mitja rialla i abaixant el cap per entrar en el menjador el dia en que l'empresa fa el tiberi prenatalenc. Tothom coneix els dots de comandament d'aquests paio i interpreta aquest gest d'averkonyiment i humilitat com un: "aquest que fa això en realitat no sóc jo".

## **Petits detalls de l'esdevenir diari**

Fins aquí hem tractat el processament de la informació des d'una perspectiva àmplia. Anem a fixar-nos ara en els petits detalls de la vida quotidiana, un material precari, inestable i a la vegada omnipresent, en un intent de descriure detalladament les regles que regulen les interaccions de la vida diària. No parlem sinó de la banalitat, "en essència, allò que s'espera, són les repeticions dels fets i gestos quotidians que es donen

diàriament. Les situacions banals són aquelles que s'introdueixen en un context sense que aquest fet comporti cap element de sorpresa" (Javeau, 141). Ara el que pertoca és centrar-se en aquesta unitat fonamental d'anàlisi, l'estructura d'interaccions realitzades per dos o més individus en presència física d'uns davant dels altres, àdhuc quan aquestes formes mínimes de vida social tinguin aparença d'irrellevants. La gran virtut de les perspectives microsociològiques és la de fer-nos fixar en aquesta mena de molles, per dir-ho així, de la vida social, expressions aparentment insignificants, però en les que s'haurien de reconèixer, com demanava Goffman, "els valors de identitat generals d'una societat, que poden no trobar-se fermament establerts enloc en especial, però malgrat tot algun tipus de projecció sobre les trobades que es produeixen contínuament durant la vida diària" (Goffman, 2001c: 150), és a dir, els valors d'una societat no estan escrits enloc, no són una codi explícit o una llei, però determinen la vida quotidiana de les persones. Aquesta normativa subtil i difosa, però sovint inapel·lable, es posa més en evidència quan és violada.

A la nostra fàbrica de cables el període de les 00:00 a les 6:00 és més tranquil que la primera part del torn de treball. Els operaris semblen més calmats, més amotllats al seu lloc de treball, pensant que ja queda menys per plegar; els caps ja tenen controlada la feina, tothom ja ha cobert la seva mitja hora per anar al menjador... Però si hi ha un esdeveniment especial -comiat d'un company del torn de treball, celebració del bateig d'un fill d'un productor, refrigeri de la nit de Sant Joan, aperitiu de Nadal ofert per l'empresa, últim dia de feina abans d'unes vacances...- l'ambient normal de la jornada es distorsiona. En aquestes oportunitats i com a conseqüència de la preparació dels tiberis, que solen fer-se a les 02:00 en el menjador, els treballadors fan més desplaçaments dels habituals i l'encarregat fa més "vuelos rasantes" que de costum per controlar i vigilar els llocs de treball individuals. En aquest clima es pot veure com se segueixen estratègies per forçar la producció i gaudir d'una estona lliure per anar a menjar i beure alguna cosa, el que implica que l'encarregat tingui més d'una "enganxada" amb treballadors que de segur que mai no donarien problemes, però que ha estat responsable d'una "cagada" com a resultat del seus esforços per avançar la feina.

Aquestes desviacions i àdhuc transgressions respecte les rutines són rellevants, car brinden pistes en quant les actituds i conductes considerades, tot i que sols implícitament, com les adients. De fet, tan importants són les rutines com les desviacions, en la mesura que són aquestes darreres les que, en produir-se, ens donen

informació certa sobre normes que podrien no ser detectades per l'observador en una primera instància. El propi transgressor cobra consciència d'aquest principi, perquè és, “només quan algú queda atrapat en una situació en la que té problemes per seguir endavant que, deliberadament, calcula què ha de dir i quins efectes socials tindrà” (Collins, 1989: 24).

Els esdeveniments casuals, els que semblen que no tenen importància són sempre eloqüents a l'hora de copsar i entendre els principis que permeten mantenir l'ordre social en situació. Resulta ben cert que, com feia notar André Breton, l'atzar es pren constantment la molèstia de demostrar-nos que no existeix. En un principi podria haver estat casual que un grup d'individus es trobés sempre al menjador, però no ho és que repeteixin aquesta trobada dia darrera dia. Aquestes trobades que inicialment foren casuals –o si més no semblar-ho- poden acabar generant petits col·lectius tancats els membres dels quals poden decidir no interaccionar amb la resta. Estem fent referència a aquests “contactes aparentment casuals de la vida quotidiana, que poden, tot i això, constituir una mena d'estructura, que limita a l'individu a una sola biografia., malgrat la multiplicitat de jos permesos per la segregació d'audiència i rol” (Goffman, 2001c: 90-91).

## **Realitat dinàmica: de l'estabilitat al canvi**

Com assenyala Brislin (1981: 329), “qualsevol esdeveniment social que afecta les relacions socials exigeix la participació dels individus. Aquests han d'entendre els viarans del canvi i han de poder modelar adequadament els seus comportaments interpersonals.” Aquest principi es fa pelés en moltes oportunitats aparentment irrellevants, posant de manifest com existeix una “connexió entre l'ordre d'interacció i els elements d'organització social”, de tal manera que pot produir-se un “impacte directe dels efectes situacionals sobre les estructures socials” (Goffman, 1991: 185). En el nostre cas, les petites trobades aïllades i en principi sense importància, poden afectar de manera radical a la vida d'un productor; una interacció més de la que no s'esperava res en especial desemboca en una nou quadre vital, de vegades transcendental i irreversible per a l'individu, com fent avinent el “caràcter obert, temptatiu, exploratori, hipotètic, problemàtic, tortuós, canviant i sols parcialment unificat dels cursos d'acció en els éssers humans” (Strauss 1977: 72-73).

El “pescador de Sant Hipòlit” és un treballador de 42 anys que té una antiguitat de 12 en el torn. Si tenim en compte que fa 14 anys que es va instaurar aquest horari laboral i que molts dels primers participants ja no hi són, configura una de les persones que representen el nucli dur del grup que estem estudiant, en la mesura que encarna en certa mesura els seus orígens. Com es pot desprendre del seu horari, les persones del torn especial tenen molt temps lliure per desenvolupar altres activitats entre setmana. Aquest noi havia estat electricista abans de començar a treballar en la fabricació de cables i quan va entrar a l'empresa es va afeccionar a la informàtica i va arribar a donar classes com a professor en una acadèmia de Vic. D'altra banda, és reconeguda la seva afecció a la pesca per a la pràctica de la qual es desplaça a diversos indrets pirinencs, fins i tot en territori francès.

És un bon treballador segons la percepció de l'empresa i va passar a ésser encarregat del laboratori elèctric dins del mateix torn que ens ocupa. Tothom va pensar que va ser com a premi a la fidelitat mostrada, a les seves bones relacions amb els comandaments i a les excel·lents capacitats personals que mostrava. Doncs bé, quan portava sis mesos en el càrrec, i després del període de formació corresponent, una conversa amb un altre encarregat en un dia qualsevol el portà a un estat de depressió del qual va trigar molt en refer-se. Va estar més d'un any de baixa laboral i les persones que



havien parlat amb ell deien que no se li veien ànims per tornar.

Tot plegat va ser com a conseqüència d'una interacció rutinària entre els dos encarregats, el de producció i el de laboratori, en la qual es comentaven fets relatius a la comprovació d'unes bobines. La situació va derivar en insults per part de l'encarregat de producció, un fet habitual en ell i que a ningú sorprèn, però que a l'electricista li van costar molt de pair. És de suposar que l'afectat va tenir i tindrà en compte que la persona que el va agredir verbalment té una història i que pertany a una determinada cultura basada en l'autoritarisme i que és un personatge odiat per tots els treballadors de coll blau. Però no semblava suficient com per canviar el curs dels esdeveniments que van venir com a conseqüència d'aquella topada entre encarregats.

Podríem afegir a la llista de baixes per depressió el cas del “Granaino” i del “Mr. Neederland”, sempre al mateix torn, i allargar la relació fins a altres 18 treballadors sobre una població de 500 que van passar per aquest horari entre els anys 2001 i 2003. Tot plegat sembla conseqüència d'una dinàmica que s'estableix en un doble sentit. Per una banda, existeix un flux que va de les polítiques de l'empresa cap als treballadors en forma de pressió per a que assoleixin uns bons rendiments en el treball, fet que es materialitza en les interaccions dels comandaments intermedis amb els treballadors de l'escala més baixa. Aquest procés té com a conseqüència que en alguna d'aquestes situacions cara a cara els treballadors no aguantin més la pressió i agafin una baixa. D'altra banda, aquesta situació de suma d'incapacitats laborals transitòries repercuteix en l'ordre institucional i, per derivació, en l'estructura social que constitueix l'organigrama de l'empresa i els seus plans de producció, el que sol implicar un augment en la pressió que reben els operaris en la seva feina.

Hi ha en l'ambient de la “càrnica”<sup>7</sup> el parer compartit que aquest tipus de malaltia només es dona en persones que tenen una animadversió per la feina i que només volen viure del “cuento”, versió que s'encarrega d'infiltrar l'empresa per mitjans que té al seu abast: òrgans del comitè d'empresa vinculats als càrrecs de direcció, comentaris als passadissos, notes en el panell lluminós que hi ha a l'entrada de les dues naus més grans... Una observació directe i perllongada en el temps com l'exercida per l'investigador inferiria que moltes d'aquestes depressions podrien ser conseqüència de la por que tenen els treballadors a enfrontar-se als seus comandaments. Una infinitat d'observacions personals vindrien en defensa d'aquest supòsit –indemostrable des de les pretensions d'aquesta recerca- segons el qual les relacions entre encarregats i

treballadors estan definides per una tensió que els segons no sempre estan en condicions de suportar. La por a la “bronca” és, en qualsevol cas, en tot moment present i qualsevol treballador de la fàbrica estaria de segur en condicions de referendar aquesta opinió.

## **El sosteniment de les interaccions**

La característica estructural bàsica de la interacció és l'accessibilitat de les parts que actuen, així com les proves d'ajuda i cooperació durant tot el període en el que els interactuants es troben en presència física un respecte de l'altre. És en aquest nivell que constatem les condicions per a la formació d'una micro-realitat social. Per dur a terme les transaccions d'informació, els personatges hauran de seguir uns rituals propis i singulars a cada context situacional, que passen per la correcció de les formes, la gesticulació i la posada en funcionament de missatges reponedors quan s'incorre en una infracció no voluntària.

Parlem, per exemple, de formes elementals d'interacció com són salutacions i benvingudes. Com és lògic, aquestes són més efusives després d'un cert període de separació, com després de la baixa perllongada d'algú o de les vacances, que en contextos rutinaris entre persones que s'han de veure constantment, que poden limitar-se a un intercanvi de paraules o gestos breus que es limiten a indicar un nivell mínim de reconeixement mutu. Goffman descriu bé aquest darrer tipus de salutacions que ell anomena “de manteniment”: “Dos individus que es van acostant entre si s'orienten frontalment. Llurs mirades ensopeguen durant un moment en comunió, brillen els ulls, es comuniquen expressions somrients de reconeixement social i mantenen breument una nota de plaer” (Goffman, 1971: 88-89). I el mateix pel que fa als acomiadaments, que comparteixen amb les salutacions de retrobament una mateixa naturalesa de formes d'indicar un canvi en les condicions d'accessibilitat d'una persona. Els llargs passadissos de la indústria en la que es desenvolupa aquesta recerca en serien una font ininterrompuda i abundant d'aquest tipus d'intercanvis comunicacionals mínims.

Altres indicatius de signes de sosteniment d'un determinat vincle social per mitjà de la interacció són la donació, seguida de la demostració de gratitud corresponent. Així, la invitació a un cafè sol tenir una contrapartida equivalent més aviat immediata, d'igual forma que l'ajut per empènyer una bobina sol ésser correspost per l'altra persona, que considerarà que es troba en deute amb el seu benefactor. De la mateixa manera és apreciable la cortesia que es desplega davant les màquines expenedores de begudes,

amb un oferiment a pagar o cedint el primer torn a l'hora de fer-se amb un producte. Aquesta deferència pot estar motivada per criteris d'edat, gènere o condicions de salut; rars vegades de jerarquia, car seria interpretat com un acte d'adulació indigne, el que habitualment es coneix com "fer la pilota". Aquest tipus de ritual positiu té la vessant d'intercanvi corrector quan, si es comet una infracció, el transgressor ha de donar explicacions i l'ofès ha d'emetre un senyal explicitant que ha rebut les disculpes i que aquestes són acceptades. Com quan, posem per cas i per esmentar un exemple del que s'ha estat testimoni, una persona trepitja a un company al vestuari a l'hora de canviar-se.

- *Ei! Perdona nen!*

- *Tranquil, no passa res!*

D'altra banda, tenim tot el seguit de rituals de recolzament que serveixen per sostenir relacions socials. Aquesta manera d'actuar es pot apreciar quan es posa una esquela funerària en un lloc visible i la gent s'afana en donar el condol al company familiar del finat. O quan es fan regals col·lectius per matrimoni o naixement d'un fill. Una altra situació en la que es manifesta el ritual de ratificació és l'ordre estricte que s'aplica a l'hora de comunicar una determinada informació confidencial, oferint-li sempre als companys més propers afectivament el privilegi de la novetat.

Un aspecte paral·lel als rituals de recolzament és el que té lloc quan estan reunits un grup d'individus, on s'aprecia que interessa tant o més el que no succeeix que el que està succeint. Aquí prenen especial importància els "corrillos" que es formen a la màquina del cafè, on els individus estan tan pendents del que estan dient en la conversa, com de la possible aparició d'un directiu.

Acompanyant a aquestes manifestacions també es fan evidents uns signes de vinculació palesats en diverses situacions:

- Freqüència de visites i la seva durada.
- Compartir horaris de menjador i cafè.
- Expressar acord en les idees.
- Disponibilitat o no davant l'empresa.
- Deixar-se prestades peces de roba.

- Compartir itineraris.
- Lliurament d'objectes.

No menys freqüent, com a ritual de manteniment, és la conversa, allò que Collins identifica amb un petit culte temporal, una realitat compartida que consisteix en allò del que s'està parlant." (Collins, 1998: 47). La conversa, com a esdeveniment de reafirmació i reconeixement d'un vincle, pot ser que ni tant sols impliqui intercanvi d'informació. De fet, la conversa vindria a ser una mena de límit del diàleg o la discussió, el seu grau 0. És el parlar per parlar, de tal forma que el tema de la conversa és al capdavant la conversa mateixa.

La conversa pot limitar-se a conèixer la circulació de dades sobre la realitat que se sap que l'interlocutor coneix personalment, però que tenen com a objectiu no tant omplir aquest canal comunicatiu com constatar la seva obertura i la seva disponibilitat, és a dir la vigència del vincle social entre individus. Parlar del temps és el recurs més habitual en aquest tipus de dispositiu, que Jakobson, fent seva una noció encunyada per Malinowski, va anomenar *fàtica*, en el que no hi ha res que depengui de la interlocució. No s'intercanvia informació, sinó la possibilitat mateixa d'intercanviar-la. Recorden la definició que, a finals del segle XIX, Gabriel Tarde donava: "Tot diàleg sense utilitat immediata i directa, en el que cadascú parla senzillament per parlar, per plaer, per joc, per cortesia" (Tarde, 1986, p. 93).

A l'inversa trobaríem la negativa a reconèixer l'altre com a membre d'una converça, fer com si no se'l conegués. En això consisteix el trencament que suposa "retirar-li la paraula a algú", com tots sabem.

Però aquests senyals poden no estar exempts d'ambigüitat. En posarem dos exemples. El primer és el d'una relació entre dos companys en la que eren habituals els tocaments i contactes corporals, el que va se vist com a "mariconeo" per gran part dels companys. Només quan un d'ells va festejar amb una noia i va ésser vist en situació flagrant a l'entrada de la fàbrica per alguns companys, va baixar el to de les crítiques, per bé que alguns encara deien que "*aquests fan a tot*". El segon exemple és el d'un encarregat que va ser vist amb situació de "*parloteo acalorado*" durant més temps de l'habitual amb un operari. Tothom comentava que l'estava "*fotent una bronca de padre muy señor mío*". L'afer es va aclarir, en part, quan l'operari donà explicacions de que estaven preparant el concurs de pesca. Però hi va haver més d'un que va dir: "*No m'ho*

*empasso*”.

Aquest darrer exemple mostra com les persones de la fàbrica poden esdevenir el que Saks anomenava “màquines de fer inferències” a l’hora d’interpretar el contingut atribuïble a les converses contemplades a distància entre altres empleats o entre empleats i encarregats, aplicant per a fer la corresponent deducció informacions acumulades relatives a la seva idiosincràsia i la seva manera de pensar i actuar, el que permet intuir el tema i fins i tot el contingut de la conversa i el tipus de posició que mantenen en ella els seus protagonistes.

No cal dir que la confiança entre els interactuants és un factor imprescindible en qualsevol procés d’interacció. Si no ens refiem de les persones és impossible un procés durador i efectiu. Aquesta qualitat es recolza en el rol social que representa un individu i que el fa reconeixible socialment, però que és susceptible de negociació. Respecte a això, a la “Càrnica” s’han observat processos de transformació de personatges cap a direccions diferents però del tot identificables. Un cas curiós i significatiu d’aquesta mena de canvis és el del “Cuidaviejias”, un tipus del que ja n’hem parlat i del que es refiava tothom i que tenia un conversar amè, que va derivar amb els anys en amic del director de la fàbrica i, per tant, en una connexió entre la direcció i el quart torn que el personal de dissabtes i diumenges al vespre identificava perfectament. El rol canvià de forma lenta i progressiva i la confiança va deixar de ser la peça clau en les relacions amb aquest company, abans “enrotllat” i ara potencial “xivato”.

Als cinc espais estudiats (màquina de cafè, menjador, vestuaris, WC i fitxer) hi ha ocasions en les que es donen confusions o males interpretacions. Normalment es vol quedar bé i es té una certa por a “*fotre la pota*”. Això implica que tothom és conscient de l’amenaça constant del malentès i sempre té disponibles recursos correctors per sortir-se’n. Davant d’una situació en la que els actors socials prenen consciència de la imminència d’un curtcircuit en la comunicació, poden tractar de neutralitzar el perill amb exclamacions com ara:

- *¡Siempre estás de cachondeo!*

- *Venga hombre, ¡no me jodas!*

- *Tu qué! Ets ben gay!*

- *Va tu, deixem-ho córrer!*

Els interactuants són sempre conscients de com els vincles socials són sempre febles o, si més no, que es el que podria desbaratar-los en qualsevol moment. Aquesta omnipresència a l'aguait del conflicte és el que mai es perd de vista i és la tendència a mantenir a ratlla aquests perills el que justifica tota una sèrie de precaucions permanentment activades.

En qualsevol cas, en nombroses ocasions, el signe d'unió i recolzament més important és aquell del que no tenen percepció aquells que l'intercanvien.

## **Llenguatge no verbal**

A aquestes alçades, poc es pot dubtar de que aquells que participen “en una interacció social aparentment ‘s’entenen’ moltes vegades mitjançant la descodificació de senyals verbals i no verbals, tot i que algunes qüestions no siguin esmentades de manera explícita, de tal manera que els elements que no es diuen són tan importants com els que són verbalitzats” (Cicourel, 1972: 257). L'especial importància de la comunicació no verbal ja ha estat prou subratllada al llarg de les darreres dècades, quan s'ha reconegut el paper en la comunicació de la mirada, la posició del cos, la immensa expressivitat dels gestos i moviments de braços, cames i de l'eix coll-cap. Aquest darrer element cobra una especial rellevància entre els membres del torn especial, que l'utilitzen per vehicular diversos significats: salutació, desaprovació, mofa o burla, etc.

Quan dos o més individus es troben i un d'ells fa un gest amb el cap tot aixecant-lo a l'hora que s'aixequen els seus ulls i les seves celles, en funció del grau d'inclinació del cos, el moment del dia, la persona que ho faci i el grau de confiança que es tinguin, el sentit serà un o un altre. Cal dir però, que la informació que vol emetre l'emissor serà diferent que la interpretació que realitzarà el receptor, donat que podria succeir que algun dels participants disposi d'una informació addicional o privilegiada, el que els etnometodòlegs anomenen asimetria inicial del procés de comunicació.

En qualsevol cas, és incontestable la importància assignada i reconeguda al moviment de cap, l'aixecament de la mà, la inclinació del cos endavant, el moviment amb els dits i els diversos tocaments de tota mena de parts del cos propi o de la persona que es té al davant. Aquesta mena d'accions es fan per potenciar o reafirmar els missatges que es volen transmetre, però també poden servir per matisar-los o àdhuc contradir-los-. En qualsevol cas, el seu ús, fins i tot quan és inconscient, està

directament relacionat amb la naturalesa intrínsecament ambigua de les relacions socials.

La importància que adquireixen les informacions que es transmeten amb l'expressió facial, el vestit i la gesticulació de tors i extremitats tenen abundants explicacions en el nostre camp d'estudi. Així, està molt estès entre els treballadors del torn especial el flexionar el cos cap a endavant, al mateix temps que s'obren els braços i es pronuncia l'expressió: *Queeeeeè!*, quan s'inicia un encontre i es vol provocar la resposta d'un company. En efecte, "si observem les funcions de la gesticulació respecte al llenguatge verbal, ens adonarem que un gest, en un moment determinat, pot reemplaçar un enunciat de la parla o bé pot completar-lo, aportant un significat que col·labori en la seva intel·ligibilitat" (Payrató, 1989: 114)..

Dos temes rellevants per a nosaltres són el dissimular i exhibir-se expressament en companyia d'un altre. Pel que fa al primer es veu clarament quan dos companys estan en situació de conversa i un d'ells demana informació que el segon diu no conèixer. Això passa, i ho hem pogut constatar, quan es vol implicar a un tercer o es vol "carregar el mort" a algú. En referència al segon tema podem definir les situacions en les que es fa una exhibició de la persona que tenim al nostre costat amb més èmfasi del que s'antullaria natural. Aquesta tècnica és utilitzada en la majoria dels casos amb el mecànic i l'electricista de manteniment. Són dues persones tingudes en un alt grau d'estima i valoració per l'empresa i pel personal de fàbrica. Gaudeixen d'un determinat estatus i es poden utilitzar, per així dir-ho, per fer ostentació de bones companyies. En canvi, anar amb el cap o encarregat en excés no està ben considerat pels obrers que treballen a peu de màquina, car implica que recaigui sobre la persona observada la sospita o l'estigma de ser un "pilota", la qual cosa mereix una pèssima consideració per part de la majoria. D'igual manera, ser vist en companyia d'una persona desprestigiada implica deixar-se contaminar d'alguna manera, per la seva mala reputació. És Goffman qui ens recorda com "estar 'amb' alguna persona significa arribar amb llur companyia a una conjuntura social, caminar amb ella pel carrer, participa en la seva festa en un restaurant, etc.". El problema, afegeix, és que en determinades circumstàncies es pot utilitzar la identitat social de las persones que estan amb l'individu com a font d'informació sobre la identitat social del subjecte en particular, basant-se en el supòsit "de que ell és el que els altres són...", un anàlisi del modus en el que les persones manegen la informació que transmeten sobre sí mateixes hauria de tenir en compta la

forma com s'enfronten a l'eventualitat de ser vistes 'amb' altres en particular" (Goffman, 2001c: 63).

#### **2.1.4. Espai i territori**

Són tant importants l'espai i el territori que, moltes vegades els perdem de vista. Pollner ens fa notar com "el fet que el meu company i jo no puguem mai mantenir simultàniament la mateixa posició en l'espai, porta a dir que tampoc no podem considerar mai que tenim la mateixa experiència en el nostre entorn immediat" (Pollner, 1991: 78). Així doncs, tenim que l'activitat està sempre «localitzada» i que "quan una persona fa alguna cosa sempre la fa en «algun lloc» i el que es porta a terme sempre es fa en el sí d'una relació amb l'espai, un espai que inclou els objectes i les persones amb les que realitza l'activitat" (Kendon, 1990: 210).

En l'interior del recinte en el que es desenvolupa el nostre estudi podem fer dues classificacions pel que fa a les variables *espai* i *territori*. Per una banda, cal distingir entre espai públic i espai privat i per l'altra entre espai marginal i espai central, una qüestió aquesta darrera sobre la que ja hem fet esment en un apartat anterior.

Pel que fa a la primera classificació considerarem espai públic a tots aquells llocs als quals tenen dret d'accés tots els treballadors de l'empresa sense excepció; per exemple els passadissos, les màquines de begudes i cafè, el menjador, els lavabos, la màquina de fitxar i els patis exteriors. L'espai privat fa referència a aquell en el qual només té lliure accés el seu propietari, ja sigui de manera ocasional o perpètua. Uns exemples d'aquest espai serien les taquilles personals en tot moment i els lavabos i dutxes mentre siguin utilitzats i per aquell que les utilitza. Això correspondria als espais privats estrictament parlant, però existeixen també en la planta observada uns espais semiprivats, en el sentit que la invasió d'aquests indrets per part d'una persona no propietària no seria considerada del tot il·lícita o inconvenient, sinó que podria ser disculpada en uns casos i contextos determinats. És el cas de la màquina on treballa cada operari. En el moment en que un home està treballant-hi, la màquina és considerada com si fos de la seva propietat, però s'entén que un encarregat pugui penetrar-hi en l'esfera de feina de l'operari i la màquina en la que treballa per fer una consulta o demanar una informació. El mateix valdria per quan un company accedís momentàniament a aquest espai restringit per ajudar en una determinada tasca o



simplement per fer una visita personal de curta durada.

Cal remarcar que els espais públics deixen de ser-ho en certa mesura a mida que ens allunyem del nostre lloc de treball. Per exemple, si disposéssim de dues màquines de cafè, seria més pública per un individu la que quedés més a prop del seu lloc de treball, és a dir, seria més mereixedor de censura que s'hi acostés al dispensador més allunyat, perquè es podria interpretar com que estaria prenent perdre el temps i escaquejar-se durant el trajecte d'anar i tornar. També és cert que existeixen espais privats que es van convertint en públics en el moment que els seus usuaris "titulars", per dir-ho així, es van distanciant. Això s'exemplificaria en les taquilles, que en principi són uns entorns privats als que no té accés ningú més que les persones a les que els han estat assignats, els seus "propietaris". Però també existeix l'espai que queda comprès entre el banc que te l'operari per seure, el límit que marca la porta quan està oberta del tot i l'espai que va des de l'altra costat de la taquilla fins al banc, de tal manera que quedaria una superfície de 40 cm d'ample per 90 cm de llarg que correspondria a la prolongació de la taquilla fins al banc. Aquest espai és propi de l'operari mentre està assegut allà, té la taquilla oberta i s'està canviant de roba. No només li correspon l'espai tancat de la taquilla on guarda les seves coses, i la invasió per part d'un company d'aquest espai obert si no ha estat convidat és considerada com una invasió a la intimitat. Si tres o quatre taquilles més enllà hi ha una persona asseguda enfront de la seva corresponent taquilla, aquest també disposa d'un espai propi tal com hem descrit abans. Per altra banda, a més a més d'aquesta "propietat", podem considerar com a seus els voltants d'aquest lloc, de tal manera que quan més t'acostes cap a la taquilla ocupada per un company que està canviant-se, aquest domini apareix més compartit per una altra persona. Una altra cosa és quan el company que s'està canviant és el de la taquilla situada just al costat teu. En aquest cas la possible violació del territori personal de l'altre podria limitar-se a un simple cop d'ull indiscret a l'interior de la taquilla de l'altre.

Si tenim en compte l'esmentada divisió de l'espai és previsible que els individus facin una reivindicació sobre aquestes àrees que consideren en certa mesura pròpies. Així cobren sentit expressions constantment sentides, com ara "la meva màquina", "la meva secció de Vulques", etc., relatives a àmbits sobre els que manifesten uns drets i uns privilegis que les altres persones no poden reclamar. Això es pot constatar més subtilment amb les mirades i el comportament d'un individu en veure ocupat el "seu

espai” per un altre que, segons ell, l’està usurpant:

- *Què fots tu aquí...? Que t’avorreixes a casa teva?* (en referència a un operari d’entre setmana que fa hores extres durant el cap de setmana).

- *Què, ja no et volen al coure o què?* (al·ludint a un company que és d’un altra secció i que és al lloc de treball de manera eventual).

Hi ha altres llocs on els operaris manifesten aquesta reivindicació dels espais que consideren com una mena de possessió. Es pot apreciar, per exemple, a la distribució dels treballadors al menjador i com es distribueixen els llocs de manera que algun d’ells sigui reconegut i sigui reclamat com “el meu lloc”. Es pot veure com, tot i que sigui clar que les cadires no tinguin propietari, les persones que utilitzen el menjador tendeixen a seure sempre en el mateix lloc. Es dona per sabut quin és el lloc de cadascú i quan ve algun treballador nou interpreta ràpidament quin és la distribució d’aquest espai, quin és el lloc de cadascun i quin és aquell del que pot o s’ha d’apropiar per a constituir-lo com “el seu”. Així es fan paleses frases com:

- *¡Esta silla es mía!*

- *¡Aquí siempre me he sentado yo!*

- *On vas, capullo?*

- *Ni t’acostis!*

Aquest territori que un individu s’autoassigna sols és “seu” quan l’utilitza, és clar. En quan l’abandona no queda en mans de ningú o resta “propietat” provisional de qui hi seu un cop ha quedat desocupat.

El mateix passa amb aquests espais eventualment patrimonialitzats per un treballador en quan aquest deixa de ser-hi present. Una màquina assignada a un operari només és seva mentre estigui allà; a la que acaba la jornada, l’espai passarà a ser del treballador del següent torn que l’haurà d’usdefruit.

Una il·lustració similar la podríem trobar quan els operaris agafen el seu lloc a la cua per fer servir la màquina de fitxar a l’hora de plegar. Quan els peons s’hi situen utilitzen una formació en línia per estricta ordre d’arribada i tant l’espai com l’ordre es considera propietat de cadascú. La qual cosa implica que ningú té dret a violar aquesta prelatió basada en l’ordre d’arribada, és a dir que no s’acceptaria que ningú s’hi colés.

Un punt interessant, relacionat amb aquest de les “propietats” o, si es prefereix, de les apropiacions, són les eines que es fan servir per fer les manipulacions i de les quals cada operari disposa d’un joc en cada lloc de treball. Són “seves” mentre dura la seva presència en aquella màquina i les considera com una possessió que, mentre dura, obliga a una certa negociació en cas que algú li demani. I és que, clar, sense les eines “*no ets ningú, tui*”, com s’acostuma a dir en l’empresa.

Quan un operari arriba a un lloc de treball i deixa la seva bossa o motxilla es pot considerar que és un senyal de privacitat, en la mesura que la resta de treballadors coneix a la perfecció la motxilla de cadascú. A ningú se li acut pensar que està allà per casualitat, ni tampoc que hagi sigut abandonada per desídia. Ben al contrari és un acte deliberat, un “acte comunicatiu, entès com a acció informativa conscient o intencional que constitueix una unitat destriable en el context de la interacció humana.” (Payrató, 1989: 124). A la pràctica sembla obvi que es va amb la voluntat inequívoca d’allò que, usant una imatge presa de l’etologia, podríem descriure com “marcar territori”. És, per així dir-ho, una mena de dir “aquíestic jo”. Pel fet que existeixin possessions i territoris que es consideren com a propis pot succeir que s’hi produeixin infraccions. La infracció territorial més comú es dona quan els integrants d’altres torns se situen en un lloc de treball que algú considera seu per a fer hores extres.

Una altra vulneració dels límits territorials és la que s’infringeix a través de la simple mirada. La infracció és aquella en la que la mirada d’altri inverteix la privacitat de les persones. És ben sabut que fins i tot a moltes espècies animals els molesta ser observades. En el cas dels humans, observar descaradament a un altre es pot considerar sovint com una indiscreció i, més enllà, com un desafiament o una amenaça imminent. Aquest principi de no considerar adient observar les persones del nostre entorn –allò que Goffman anomena “desatenció de cortesia”- obliga a un petit ritual de reparació que és el que Goffman designa com a “baixada de fars”, és a dir un ràpid moviment de la mirada que l’adreça cap a baix, per indicar-li a la persona que ens ha sorprès mirant-la que no tenim previst interpel·lar-lo ni adreçar-li cap de les nostres iniciatives. En el context del que estem parlant, això és especialment agut en el cas de les trobades amb persones de rang superior, com ara els encarregats o, més encara, els membres de la direcció quan fan visites esporàdiques d’inspecció al quart torn. En aquests casos s’acompleix l’apreciació que Goffman fa a propòsit del que passa quan el director d’un internat fa visites d’inspecció. En aquests casos “els subordinats han de desviar la

mirada després de retornar durant un instant la del superior. Aquí intervenen les idees de terreny i de jerarquia de dominació” (Goffman, 1971: 63).

Continuant amb les mirades, també resulta interessant constatar la cautela que s’aplica en la seva distribució als vestidors i dutxes. “Quan els coses es despullen, la mirada es cobreix”, en diu Goffman (1971: 63). En efecte, en aquests casos s’utilitza la vista amb molta cura per a que la intimitat no sigui invadida més del necessari. Encara més precaució s’ha de tenir si la persona que està despullada presenta qualsevol tipus de defecte físic.

A aquest darrer respecte, ve al cap una apreciació de nou de l’autor canadenc: “Quan fixem la nostra atenció (generalment la nostra vista) en el defecte de la persona estigmatitzada – quan, en suma, no es tracta d’una persona desacreditable, sinó desacreditada, és possible que aquesta senti que estar present davant els normals l’exposa, sense cap resguard, a veure invertida la seva intimitat, situació viscuda amb major agudesa sobre tot quan els nens li claven simplement la mirada” (Goffman, 2001c: 28). Un altre mecanisme d’incursió en la intimitat de les persones que tenen un estigma són el consells que se’ls dona referint-se a la part més fosca de la seva vida. Al “Penco” se li poden fer al·lusions a aspectes vergonyosos: la seva addicció al joc, la seva freqüentació a prostíbuls, el seu deliri per l’alcohol o la seva ganduleria. Sempre se’l va a punxar allà on es fa més mal. Això és extrapolat-la a les situacions en que un individu fixa la vista en el resultat d’una acció desafortunada d’un tercer “que l’ha cagat”. L’individu se sent estigmatitzat perquè l’altre observa el seu fracàs en dur a terme de manera correcta la seva feina. D’alguna manera és com si la persona que mira verbalitzés “ets un inútil”.

Tornant al tema dels elements privats o privatitzats... En la planta, les eines de les màquines són compartides pels cinc torns, però al costat de la màquina on cadascú treballa es disposa d’un armariet propi on es guarden objectes personals. També es guarden objectes de feina, però es considera que són propietat privada de l’amo de l’armari. Hi ha gent que disposa de veritables reserves de material: roba de recanvi, eines cobdiciades perquè escassegen, alcohol, menjar, la roba de carrer (ja que hi ha personal que es canvia allà), el mòbil, una radio petita, un mirall, estocs de tabac... Hi ha qui es va apropiant d’aquests armaris interiors i que arriben a tenir-ne quatre o cinc. Quan l’empresa facilita aquests espais als treballadors, la companyia se’n queda una còpia de la clau per si es perdés. Però hi ha operaris que demanen al mecànic de

manteniment que posi un o dos cadenats per taquilla perquè ningú no pugui forçar la porta i agafar les seves pertinences, algunes, com les begudes alcohòliques, explícitament prohibides per la direcció. Podríem parlar d'un 70-80 % de les taquilles que estan tancades amb clau i cadenats supletoris, ja que no seria la primera vegada que un encarregat o un company obrís la taquilla d'un treballador per inspeccionar-la o sostreure alguna cosa.

Es requereixen certes argúcies per introduir objectes il·lícits i per després treure'ls d'allà. Calen uns mitjans de transport extraoficials, normalment clandestins, per portar i treure aquests materials. El sistema de transport que es fa servir més habitualment és el sistema de la motxilla. Com que tots el tornen porten menjar, tothom du una bossa per portar l'entrepà, begudes (perquè considera que són cares les d'allà), fruita... Una motxilla no és un mitjà de transport clandestí si es destina a portar útils personals, però es transforma en un artefacte il·lícit quan és utilitzat per finalitats que difereixen de les que es consideren apropiades.

Goffman descriu com als sanatoris mentals els interns que es dediquen per assignació del personal a fer rondes dintre de l'establiment, tenen tots els números per acabar fent de transportistes i missatgers dels altres, si no per voluntat pròpia, per pressió dels companys. El "Torero", persona que es dedica durant tota la jornada laboral a conduir un carretó transportador/elevador, és un clar exemple d'això a la planta del barri de Gràcia de Manlleu. És el que disposa de més llibertat per moure's al llarg de tota la fàbrica i per això se li donen missatges per a altres persones, diners per pagar algun regal, la loteria de Nadal, la travessa de futbol de la setmana, etc. De la mateixa manera que fa aquests transports poc compromesos, també en fa d'un caire més il·lícit. Exemples d'això serien transportar begudes alcohòliques, acostant l'ampolla des de l'amagatall fins on es troba el seu company o directament portar al company, col·locant-lo a sobre del toro, al lloc on està amagat el beure. També transporta en alguns casos a companys als patis exteriors per poder consumir algun tipus de droga il·legal., sobre tot marihuana. Ell treu partit guanyant-se algun cafè o gaudint també, aprofitant l'avinentsa, d'aquest petits plaers juntament amb el company que els ha portat. També ho explota d'alguna manera amb el pacte implícit i no verbal de que si ell fa favors als companys, aquests mai no confessaran que han perdut temps degut a que l'estaven esperant a ell. Cal aclarir que en els butlletins diaris de producció l'operari pot enregistrar el temps que ha dedicat a esperar el mitjà de transport per justificar la

disminució de metres de cable fabricats en relació a la producció mitja.

De la mateixa manera que existeixen bens i espais privats, existeixen també mètodes perquè aquests bens o espais canviïn de propietari. Goffman parla de tres mecanismes per disposar de bens i serveis aliens: a) La coerció privada; b) L'intercanvi econòmic; c) L'intercanvi social. Cal afegir un altre mètode utilitzat: el robatori. No és molt habitual però de fet se n'han donat algunes situacions d'aquesta mena. Per exemple, hi ha neveres repartides per tota l'empresa en les quals es deixa el menjar; es pot deixar d'un dia per l'altre i la gent no ho toca. Però de vegades s'han vist notes a les mateixes neveres demanant que no es toqués allò aliè, una prova que realment desapareixen coses d'allà. Un encarregat es va queixar durant molt de temps de que li robaven les galetes de dins del seu despatx. També hi han hagut subtraccions d'eines de dins de les taquilles particulars i de vegades l'empresa es queixava de que faltaven metres de cable, gas-oil, oli, etc.

La coerció i el xantatge potser l'utilitzen els encarregats per disposar d'algun servei (més que no d'un bé propi). Situacions de coerció entre companys es donen quan un operari s'extralimita molt amb els metres de cable que ha de fer en una jornada laboral o en un temps determinat i els companys l'intimidien perquè no en faci tants. De vegades s'ha arribat a les mans, a tirar un pot de pintura o trencar-li un far al cotxe del treballador que fa més del que toca.

No podem deixar de banda una qüestió tan omnipresent com les relacions cos a cos. Quan es dóna entre el grup d'iguals es concreta en cops a l'esquena, a l'espatlla o al braç, que són ben freqüents. Canvia el seu sentit i convé interpretar-los d'una altra manera quan s'utilitzen en les relacions de subordinació. D'aquesta manera els encarregats, caps d'àrea o secció intenten utilitzar aquest recurs per guanyar-se la simpatia o amistat dels seus subordinats, tot i que aquesta mena de gestos siguin vistos sovint com hipòcrites. En aquest sentit, els encarregats tenen el costum d'agafar i tocar el colze als subordinats per donar-los la feina o per fer-los algun tipus de comentari o aclariment. En el llenguatge de la fàbrica es diria "*Què? Mariconejant, no?*" (entre companys quan l'encarregat ja no està al davant)..

### 2.1.5. Crítiques al model goffmanià

La premissa bàsica de tota microsociologia és que és més important la trobada entre les persones que les persones mateixes, el que hi ha “entre elles” que el que hi ha “dins” d’elles. A aquesta perspectiva, atenta al que podríem semblar moltes vegades nimietats de la vida quotidiana, se li ha retret que omet l’organització econòmica, política, religiosa, cultural i social en general. Aquest retret és relativament injust, en primer lloc perquè l’atenció sobre els petits incidents de cada dia no qüestiona l’evidència que estan determinats per factor externs provinents d’estructures i funcions macro. Però, a més, de segur que es podria constatar com la manera com es desenvolupen les relacions cara a cara poden influir, d’una manera no gens menyspreable, per exemple, en l’estructura de l’organització empresarial en el si de les quals es produeixen les relacions personals entre els obrers del nostre torn. Són aquestes, no ens oblidem, en les que hem vist que podríem trobar la causa de baixes per depressió.

Aturem-nos en un aspecte que vindria a reforçar aquesta íntima relació entre les dimensions macro i micro de l’ordre social: les idees i pràctiques relatives a la netedat. Quan venen visites de directius de la multinacional i de clients molts importants com grans companyies elèctriques, es produeixen unes grans neteges generals que a vegades duren gairebé una setmana; només funcionen les màquines que tenen feina més urgent i la resta de treballadors de tots els torns fan neteja: endreçar, recol·locar, triar ... Quan arriba la visita tot el procés de fabricació es torna a engegar i donat que comença tot de nou no hi han deixalles, no hi ha material sobrant, no hi res pel terra... Als visitants sempre se’ls ensenyen les noves plataformes de línia de vulcanització i l’àrea d’Intelsa, que és la part especialment endreçada; les parts on hi ha més brutícia, com són la secció de metal·lúrgia, sempre queden fora de la visió dels visitants.

Aquests són moments on a tots (tant als operaris com als càrrecs) els queda clar que allò no és una realitat estanca i única, sinó que està imbricada dins d’una societat més global de la que emanen normes i principis bàsics. És tant així, que la mateixa continuïtat de tot el sistema fabril depèn de les noves comandes que faran aquestes personatges vinguts de fora i dels que tant importa que comprovin la pulcritud i l’ordre de les instal·lacions. Està clar que el que es vol és produir la impressió que tot rutlla, que es compleixen les normatives de medi ambient, que allò és una empresa moderna.

Es reproduïx aquell mecanisme que Goffman descrivia en relació als sanatoris psiquiàtrics: “És possible, per suposat, que un visitant tingui caràcter oficial, i representi la connexió que existeix entre el funcionari jeràrquic superior i algun departament del govern que exerceixi, des de el món exterior, la supervisió de totes las institucions similars. Pot presumir-se, aleshores, que es faran els més curiosos preparatius per a l'exhibició...; qualsevol que sigui a la vida real l'efecte d'aquestes visites semblen servir per a recordar a tots que la institució no constitueix en realitat un món autònom, sinó que està burocràticament subordinada a les estructures del món exterior.. La part de la institució exhibida serà probablement la més nova i moderna, que anirà canviant a mesura que s'incorporin altres pràctiques i equips” (Goffman, 2001b: 110-111).

Un sistema social és una realitat social més àmplia i en aquest cas la realitat és la d'un torn de treball d'una empresa. Aquest torn i aquestes relacions socials que allà s'estableixen es basen en les trobades directes dels actors socials. Això es podria contrastar amb la idea que aquesta realitat social, de sis de la tarda a sis del matí, es dona o es construeix perquè hi ha una empresa multinacional que té unes normes, que té uns càrrecs, que té uns objectius i, en funció d'això, es formen les petites xarxes socials. Sota l'enfocament micro no es nega la importància d'aquesta estructura macroencefàlica, sinó que posa de manifest com les converses i les interaccions entre els treballadors reflecteixen d'una manera els continguts morals d'aquesta estructura empresarial i poden arribar a afectar-la.

Com fa notar Verhoeven (2000: 230), les informacions provinents de l'estudi acurat de la vida quotidiana en el seus detalls més petits poden permetre'ns obtenir elements de judici i anàlisi de “grans processos socials com per exemple la racionalització de la indústria, l'increment del tercer món o un altre tipus de coses com les relacions de les classes socials entre si.”

## **2.2. LA PERSPECTIVA DE L'INTERACCIONISME SIMBÒLIC**

Aquest estudi ha estat realitzat assumint com a propis els principis metodològics propis de l'interaccionisme simbòlic, la premissa del qual estableix que “el concepte que té un individu de com és o de qui és, tot i que estigui a prou feines determinat



completament pels seus contactes amb els demès, neix en les interaccions i es continua alimentant d'elles" (Hannerz, 1993: 250).

Dels postulats metodològics del corrent interaccionista, tal i com van ser plantejats per Blumer (1982), es deriven quatre conceptes centrals:

a) Les persones actuen en funció del significat dels objectes que configuren el seu món i que nosaltres veiem perfectament quan el "Torero" parla del "seu" toro, el "Carnassa" parla de la "seva" vulca 4, o el "Mirón" et diu amb la mirada que les eines que hi ha situades al damunt de la taula no les toquis.

b) Els individus, com ja hem dit més amunt, tenen en compte als altres a l'hora d'actuar. Això es veu, entre altres situacions, quan s'amaga una "cagada" en un procés de producció perquè interessa mantenir el prestigi, no es vol que recaigui sobre la persona una represàlia per part del cap de torn, o es vol estalviar la feina de la reparació d'allò que s'ha fet malament. Donem aquest exemple perquè, com s'ha vist al llarg de tot l'estudi, el moment en que un operari realitza una "cagada" és un moment molt delicat dintre de la jornada laboral. No és quelcom molt habitual però quan succeeix té molta transcendència per diferents motius: perquè normalment l'empresa perd molts diners, perquè està molt mal vist per part dels alts càrrecs i perquè també està molt mal considerat per part dels companys, que veuran a l'operari infractor com a un mal treballador i se'l criticarà a partir d'aquell moment a les seves esquenes. També, fins i tot per la mateixa persona, perquè fa que s'hagi de presentar davant dels altres com una persona que no ha realitzat bé la seva feina. El prestigi baixa, per un mateix, pels companys i davant de l'empresa (el que provocarà que potser no es demani un favor que es tenia previst demanar).

c) Els actes socials sorgeixen d'un procés en el qual la gent adverteix, interpreta i jutja les diverses situacions per les quals va passant. El món al quart torn és canviant i és canviant perquè les persones el fan canviar, ja sigui per notícies o esdeveniments interns, com pot ser la negociació d'un conveni col·lectiu, o per fets externs com el naixement d'un fill d'un dels productors i tota la cadena d'accions que aquest fet comporta (difusió de la notícia, recollida de diners, compra del regal, festa en el menjador, lliurament del regal, ...).

d) Tota acció conjunta està temporalment vinculada a l'acció conjunta precedent. Allà cada procés de fabricació té unes característiques. Per començar, cada partida de

cable té un número assignat, també existeixen uns conductors interiors amb una mida i un tipus de material que van aïllats o no aïllats i que porten un tipus de material o un altre, així fins la finalització del procés de producció del cable. De la mateixa manera, passa per unes màquines o unes altres i aquestes màquines porten uns utillatges o uns altres en funció del tipus de cable. Si tenim en compte aquests factors diem que les accions conjuntes estan temporalment vinculades a les precedents perquè quan es fa un cable, s'està treballant en una màquina i se n'ha de fer un altre, això implica parar el procés, treure aquest cable i començar a posar-ne un altre, canviar d'eines, d'utilitatges, de materials i de bovines. Fins i tot es pot requerir l'ajut d'altres persones o que les persones que estaven ajudant marxin perquè aquest cable no requereix de tants individus. Quan es realitza un canvi d'un cable a un altre es fa constantment referència al que s'estava fent abans i fins i tot es fa menció a productes semblants als que s'estan fabricant ara que ja s'havien produït en el passat.

També cal assenyalar que l'observació de la conducta humana implica necessàriament un judici valoratiu i que això en el nostre cas és més greu ja que al formar part de la plantilla, com ja hem comentat en altres parts del treball, podem tenir prejudicis formats. Hem de crear "una rica i íntima familiaritat amb el tipus de conducta en estudi i posant en joc tota la imaginació que els observadors puguin posseir" (Blumer, 1982: 139). En base a aquesta estreta familiarització (històrica, espacial i relacional) és com hem de construir el nostre treball com a investigadors socials, tenint molt presents els informadors clau ja que ells manegen dades i coneixements procedents de diverses àrees i focus relacionals.

Des d'aquest corrent s'entén l'home com a actor social i la vida social com a procés on els actors resolen els seus problemes mitjançant l'adaptació. A partir de la conducta es pot arribar a entendre la idiosincràsia d'una persona o cultura. Per tant, cultura i estructura són conseqüència de l'acció directa.

Un principi important és entendre que les relacions entre individus són relacions de força basades en el llenguatge. Tots som antropòlegs i sociòlegs en la mesura en que tothom observa el que fan els demés. Des d'aquí la interacció cara a cara s'ha d'entendre com a un autèntic ordre social. Hi ha imperatius i axiomes que s'han d'acatar per tothom. Al "Cordó" en una discussió amb un cap al final sempre aquest té raó i això tothom ho té present i és acceptat.

La perspectiva interaccional es preocupa de descriure i analitzar les regles

conscients i inconscients que les persones fan servir per saber estar, de vegades sense adonar-se'n.

Totes les situacions socials han de definir:

- Què està passant aquí?
- Quins límits hi ha?
- Qui intervé?

De tal manera que quan es produeix una alteració de l'ordre social, que pot venir d'una situació d'interacció, s'ha de tornar a restablir novament l'ordre. Així arribaríem a la funció de consens operatiu, que és com una mena de pacte per establir que és allò real i com funciona. Perquè és evident que tots podem establir l'escenari i els rols però després tothom s'ha de comportar segons allò pactat. Perquè és clar, el "Follapaves" jugava a ser un individu "*capaz de devorar por igual libros y mujeres*", però la tropa no va seguir el joc que ell volia i al final el rol que volia ocupar d'intel·lectual i "*macho ibérico*" va quedar en un altre de "*follapaves i carne de cañón*" ja que aquest va ésser el pacte o consens entre tot el grup. Veiem, doncs, que la seva estratègia (jugava amb un estil i un objectiu) no va donar els resultats que ell esperava.

S'arriba així a l'idea, repetida més amunt, que el seu objectiu no era molestar, sinó quedar bé, o per defecte el millor possible. S'entén que era un joc i no una hipocresia. Tothom depèn dels demés i de l'opinió que tenen sobre un mateix, cadascú fa el seu paper. S'intenta mantenir una imatge de solidesa, al marge del caos que es pugui percebre. Tots saben que és aquest el que domina ja que la coherència interior portaria a la dictadura.

Aquest mètode, no presta molta atenció a les estructures socials, als sistemes ni a les relacions funcionals, sinó al món de significats dels símbols dintre del qual actuen els subjectes. Comprèn el procés d'assignació de símbols amb significat, al llenguatge parlat o escrit i al comportament en la interacció social.

En síntesi, l'Interaccionisme Simbòlic és una perspectiva sobre la naturalesa humana i la conducta, basada en unes idees fonamentals:

- Els éssers humans actuen cap als fenòmens sobre la base dels significats que ells els atribueixen.
- Aquests significats sorgeixen en contextos socials.

- Mitjançant un procés d'interpretació, basat en l'autocomunicació, l'individu modifica i maneja els seus significats particulars. Tant la interacció social, com l'autocomunicació, fonts de significat, succeeixen simbòlicament. Interactuem amb els demés i amb nosaltres mateixos mitjançant símbols i en aquestes interaccions construïm els nostres significats.

Aquest mètode, que no parteix de teories globals, sinó de conceptes rellevants per analitzar casos particulars, ha estat acusat de tenir un caràcter exclusivament micro-sociològic i de ser en gran mesura sincrònic (mancat de perspectiva històrica). De la mateixa manera, se l'acusa de ser ideològicament neutral i de parlar d'una societat sense diferències de poder. El poder del que aquest mètode parla, es basa en les petites persuasions que es necessiten per produir les interaccions. De forma coherent, doncs, amb les unitats d'anàlisi emprades, existeix en aquest model la dimensió de la capacitat coercitiva, que per altra part, és totalment congruent amb la forma d'aclarir el component conflictiu i polèmic de la interacció i de la comunicació.

### **2.2.1. Anàlisi de les competències comunicacionals**

Arribats a aquest punt no cal recordar que part del treball de camp es treu de l'anàlisi que es fa de les converses que es recullen sobre el terreny, ja que les converses són un dels procediments més habituals a través dels quals la gent es comunica i es fa "visible" en societat. En efecte, "a través de les converses, ens comportem com a sers socials: ens relacionem amb la resta de persones conversant, tractem d'aconseguir els nostres propòsits conversant, trenquem les relacions conversant o deixant de conversar ... La conversa fa possible el treball cooperatiu - manual o intel·lectual - i és com el motor i l'oli que permeten engegar i engrair les relacions socials" (Tuson, 1995: 7-8).

La conversa en si és quelcom més complicat del que sembla. Per començar, hem de conèixer un idioma i utilitzar el mateix registre. El fet de construir frases, utilitzar unes paraules i no unes altres, ... implica uns coneixements previs als que no prestem atenció i que només trobem a faltar quan manquen. Aquesta competència conversacional que els subjectes adquireixen amb el temps comprèn el conjunt de procediments, regles i mètodes utilitzats per a sostenir les interaccions verbals. A través de l'adquisició i de l'ús de la competència comunicativa i lingüística, els subjectes construeixen el sentit de la realitat social. Analitzar les pràctiques conversacionals

significa estudiar com els individus es manifesten recíprocament i ens permet veure l'ordenament i el sentit de la societat en la que viuen. En general, aprenem a comunicar-nos millor a partir de l'acumulació d'experiències viscudes. Això permet conèixer cada cop més, com tractar i com poder interaccionar millor amb els diferents companys i caps, el que ens confirma aquell principi segons el qual "la comunicació entre iguals té una funció protectora per al grup" (Mayntz, 1987: 118).

Tot i així, sempre existeixen persones amb les quals no se sap com reaccionar. El cap del quart torn del matí, que abans era l'únic cap del quart torn (matí i nit) és un clar exemple d'això. Mai mira a la cara del seu interlocutor i replica tots els seus arguments perquè els agafa tots en sentit negatiu, contesta com si no cregués res del que se li està explicant. De vegades dóna la sensació que directament no escolta i es prepara la seva següent frase. Quan es fa malbé alguna cosa, (de les que costen milers d'Euros) si ell no hi és en aquell moment, al dia o a la setmana següent passa a veure l'errada. Si es dóna el cas que es troba a la factoria, la gent el va a buscar o li demana per telèfon que vingui. Aquest personatge comença a moure de manera ràpida i desordenada les extremitats superiors i el tronc, llença la carpeta sobre la taula, ... en definitiva fa un gran drama abans, fins i tot, de deixar parlar a l'operari. Va directament a mirar el defecte sense que aquest últim encara no hagi dit res. De manera clara, creu que l'error és culpa de l'operari, no se li passa pel cap que pugui haver estat una errada de la màquina. Fa parar la màquina i al final d'aquest procés pregunta:

- *Què ha passat aquí?*

- *No sé, ha sortit així.*

- *Quin material gastes?*

- *Goma 17.*

- *De quina caixa? Quina partida de goma esteu fent? Has fet les proves?*

- *Si, he fet les proves i tot és correcte però ha sortit així.*

- *No pot ser, no pot ser. Alguna cosa ha passat aquí. Clar estem tres hores fent el cafè i no vigilem la goma!*

Aquest cap sempre pensa el pitjor i no dóna oportunitat a que la gent s'expliqui per arribar a un enteniment.

Un cas clar on s'ha de saber interaccionar i conèixer bé a l'altre/s interlocutor/s

és quan es vol sol·licitar un favor, un permís retribuït, faltar a la feina per unes hores, absentar-se durant la jornada laboral per algun motiu, ... Són fets molt extraordinaris que són difícils d'aconseguir i que si es demanen alguna vegada s'han de comparar amb experiències d'altres companys, s'ha de tenir ben preparada la conversa, el seu to, ...

Cal parar atenció en el fet que no totes les persones posseeixen el mateix domini de la llengua que els serveix com a vehicle de comunicació. Aquesta desigualtat en l'ús de les paraules es manifesta en un poder per part de la persona amb més domini lingüístic, que pot ser utilitzat o no en funció de les seves intencions.

Podem dir llavors, que el domini de la llengua forma part dels currículum ocult de les persones. Això ho veiem, per exemple, en el cas (ja comentat en el subcapítol de "Grups i Categoritzacions") del "Basc", que treballava a una vulca i al que volien oferir un lloc d'encarregat. Tant el seu ajudant del matí com l'ajudant de l'operari de la tarda havien comentat varies vegades, que aquest basc sabia parlar als caps i que tenia traça per enraonar en públic. Aquests ajudants comentaven que aquest individu sabia fer-se escoltar i que ells no es veien capaços d'explicar-se tant bé (per exemple en una reunió amb la direcció per plantejar problemes sorgits en la producció, els dos ajudants tenien clar qui havia de parlar). Podem dir que, des del nostre punt de vista, els ajudants, són persones amb unes competències comunicacionals limitades, que utilitzen frases i "coletillas" com "*saps?*", "*saps que vull dir?*"... per omplir el seu discurs. Tenen una espècie de complex a l'hora de parlar en públic i és per això que deleguen el seu punt de vista quan han d'afrontar una situació d'aquest tipus. En les converses del dia a dia es nota aquesta asimetria. Quan s'està en un grup i hi ha una persona que no sap parlar, enraonar, que no domina el vocabulari, la gent té menys en compte les opinions i participacions que pugui fer durant aquella tertúlia. De vegades ens hem fixat fins i tot en que aquesta manca de discurs parlat s'estigmatiza i es generalitza a tots als aspectes de la persona: "*Tu no saps parlar i no saps fer res.*" Per exemple, se li fa la mofa al "Trompeta" (que no té gaire facilitat de paraula i en ocasions tartamudeja).

- "Trompeta": *I jo, jo, ... mmm.*

- Altres: *I jo, jo tatatararara* (imitant el so que emet una trompeta i amb els gestos de la mà, com si estiguessin tocant aquest instrument). *Tu, tu "Trompeta", dedícate a tocar la trompeta.*

Continuant amb el tema de les converses, i en referència a les situacions que

Edward T. Hall ens proposa, rescatarem un personatge, ja citat vàries vegades al llarg d'aquest treball, que domina les situacions concretes per les quals ha de passar. Cada situació és específica i requereix d'uns gestos, unes vestimentes, una postura i un llenguatge. S'ha de dominar el tempo i comunicar-se amb la gent en el seu llenguatge. Aquest company és evident que domina la "jerga del folleteo" en quant a frases fetes i moviments corporals, però el que domina sobretot són els diferents dialectes situacionals pels que passa al llarg de la seva vida laboral i no laboral. En una primera observació pensàvem: aquest paio sempre "va del mateix pal", té un discurs creat que va repetint i "la penya li segueix el rotllo", tant fa que sigui un "novato", un "veterano cremadillo", un encarregat o el director. Però això no és així. La primera vegada que ho vam comprovar va ésser en una conversa que teníem amb ell en un moment en que va arribar una noia que feia tasques de producció en el quart torn nit; sigui dit de passada que va ser l'única i va romandre només 4 mesos. Doncs bé, el nostre amic modificà tant el seu discurs com els moviments exagerats de la seva cara i extremitats. No contents amb aquesta observació ens vam proposar romandre al seu costat amb la presència del cap de torn. Ens ho vam fer venir bé i en un moment en el que estaven parlant tots dos ens vam acostar per comentar, amb tots dos alhora, un aspecte de la feina. Vam romandre al seu costat i per tal de no interrompre la seva conversa restàrem en silenci. Tots dos sabien de la nostra presència però continuaven amb allò que tenien entre mans. Parlaven de les seves dones, que si la meua treballa a casa, que si el meu fill fa un Màster després d'haver acabat Biologia ... i que si treu excel·lents. I de tant en tant alguna "conya marinera" per amanir-ho. Res del que pensàvem. Res de "folleteo" per aquí i per allà. Finalment, en el transcurs d'un curset organitzat per l'empresa vam constatar que a l'hora de fer grups de discussió al voltant d'un tema proposat pel professor, la seva actitud era correcta, com la de tothom. També en aquesta ocasió va fer alguna broma del caire ja mencionat, que tothom li va riure, però no passà d'aquí.

Estem parlant de comunicació, però dintre de les competències comunicatives no tot són les converses i el llenguatge sinó que existeixen altres components tant o més importants. Pot ocórrer, per exemple, que les nostres paraules expressin acceptació, però les nostres mirades, la rigidesa del rostre, la postura del cos, la mímica, o l'espai interpersonal, demostrin tot el contrari. Col·locar la nostra mà a sobre de l'espatlla d'una altra persona pot generar un actitud de rebuig i tancar-nos la porta a la interacció, perquè segons les seves normes aquest acte constitueix una ofensa o connota algun tipus

de discriminació.

Per una altra banda, si mirem la transcripció d'una conversa tal qual, ens manca per saber: edat, sexe, estat físic i emocional. De la mateixa manera desconeixem les característiques físiques i socioculturals i els elements cinèsics i proxèmics (gestos i postures).

Entra en acció ara, un element molt important que és la interpretació que fan, no només de les nostres paraules sinó també dels nostres comportaments, les persones amb les que interactuem.

Dintre d'aquesta interpretació influeix molt el context en el qual es dona l'acte comunicacional, ja que dintre d'aquest hàbitat hi ha unes normes no escrites, unes maneres de fer i uns coneixements acumulats que porten per uns viaransys o altres les interaccions que es donen. És a dir, a part de dominar l'estricta contingut de la conversa, el tema, la semàntica i la sintaxi, s'ha de conèixer l'argot, el que es pot dir o no, l'existència de líders, el paper de les bromes, el llenguatge corporal ... Els elements de la conducta durant un procés comunicatiu són tant o més importants que les paraules i la seva distribució. De l'observació d'aquests elements es pot deduir quin és el tema de fons d'un missatge i se'n poden extreure regles. En definitiva es tracta de pertànyer a un grup i entendre el seu mecanisme de funcionament per, d'aquesta manera, amb el tracte intensiu del dia a dia, entendre el significat que donen els seus membres a tots els hàbits comportamentals que allà es succeeixen. Es confirma, doncs, que "un determinat acte, ja sigui una mirada a l'altra persona, un canvi en la postura o una observació sobre el temps, no té cap significat intrínsec. Aquests actes només poden ser entesos quan es prenen en relació als altres" (Kendon, 1990: 15).

Recalquem doncs, la importància de fixar-se en el llenguatge no verbal i, anant un pas més enllà, convidem a fixar-nos en els gestos i comportaments que l'individu efectua sense adonar-se'n o que encara que se'n adoni, no els pot controlar ni manipular perquè són inconscients. Un clar exemple és el cas del "Regidor" que de manera inconscient sempre tendeix a derivar les converses cap als temes que ell més domina o que més li atrauen com ara el sindicalisme i la política nacional.

Després d'al·ludir a aquest component inconscient que intervé en els processos d'interacció, fixem-nos ara en la mirada i la importància que tenen els ulls en l'observació dels subjectes que l'antropòleg pretén estudiar. Les mirades que



acompanyen el que es diu, amb brillantor als ulls, o una mirada atenta i concentrada, astorada o trista, colèrica o ardent, emmarca el que es diu com si poséssim títol al que mirem. Tal és el poder de la mirada de l'altre, que quan es clava en nosaltres és capaç de disparar la vergonya amb els seus fenòmens concomitants de rubor, enretirada de mirada, aclucament del cap, com a intents de retirar-se davant d'una insuportable exigència o contrarietat de postures.

Tal com anem veient, la comunicació és un procés complex i permanent que està integrat per múltiples canals i que en sí és la matriu en la que conflueixen totes les activitats humanes amb el requisit imprescindible de la participació dels diferents interlocutors. “Un petit exemple d'involucrar-se, referent a la participació en una conversa, es troba en la vestimenta o la forma d'actuar. Aquests aspectes ens ajuden a copsar el nivell de compromís en una interacció malgrat que puguin variar en grau i que fins i tot es puguin arribar a exagerar” (Burns, 1992: 54).

Sense participació no tindriem comunicació encara que, tot i que sembli contradictori i com hem dit en algunes ocasions, el no intervenir en determinades interaccions, el silenci, ... també dóna informació de la persona i comunica alguna cosa. Per exemple, si es queda per anar a fer el cafè i la persona no ve, no hi ha comunicació directa però s'està demostrant que quelcom ha passat (no li ve de gust acudir, té algun problema a la feina, està parlant amb alguna altra persona, està veient que el cap s'aproxima i que les circumstàncies no li deixen anar, ...) i per tant s'està transmetent un missatge.

És a través d'aquest tipus d'aproximacions on podem comprovar la resposta d'acceptació/rebuig/indiferència que s'observa entre els integrants del nostre col·lectiu, en el sentit que mitjançant la competència comunicativa i lingüística els subjectes construeixen el sentit de la realitat social en la que estan immensos els caps de setmana i festius.

Amb la comunicació es posa nom a les coses i es construeix una cultura o una societat. Parlant, comunicant-se, la gent pot donar un caire a una institució, a una relació, a un grup d'individus, ... que en principi no estava contemplat per la resta. Parlant la gent dota de significat la realitat i moltes vegades la canvia.

Ara bé, és ben cert que “la comunicació es frustra principalment quan cap de les parts comprèn que cadascuna d'elles viu en un món perceptual diferent” (Hall, 2001:

11). Això queda palès quan un grup d'operaris parla amistosament i el cap passa al seu costat. Veiem un fragment de la conversa:

- Cap: *Vosaltres sí que la teniu ben muntada!*
- Operari 1: *Hay quien la tiene mejor que nosotros (referint-se a la situació).*
- Cap: *No cardis!, si viviu millor que reis!*
- Operari 2: *Calla, que en Toti i jo portem un dia per llençar a les escombraries!*
- Cap: *Ja ho he vist, ja que només heu fet que xatarra!*
- Operari 1: *¡El cura de mi pueblo seguro que no hace!*
- Cap: *Hostia puta, si sortim amb aquestes, ja podem plegar tots!*
- Operari 3: *Avui valdria més que ens haguéssim quedat a casa!*
- Cap: *Bueno, bueno, bueno...*

Fa anar el cap d'una banda a l'altra i es dóna un cop al cap amb els papers que portava a la mà dreta, com dient que amb aquesta gent no anem enlloc.

Pocs dies abans havien estat informats de la pressa que es tenia per fer aquell cable que havia sortir malament i de la cura que s'havia de tenir a l'hora de realitzar-lo. El cap feia una passada per tal de fer pressió als obrers i ells van respondre amb ironies i una actitud de desinterès. Un tenia una percepció de celeritat i els altres de que estaven farts de tantes presses. Com que van viure la situació de maneres diferents, la comunicació al final, i ja des del començament, es va avortar.

## **El mecanisme del torn**

Les converses són uns processos d'execució de competències socials adquirides i rellevants. Com escriu Anselm Strauss (1977: 45), "la interacció cara a cara és un procés fluid, mòbil, «en marxa», en el decurs del qual els participants assumeixen posicions successives l'un respecte de l'altre". En aquest ordre de coses i tal com hem dit en l'anterior apartat, en les interaccions verbalitzades hi trobem una font d'anàlisi gens menyspreable. Aquesta posició respecte al llenguatge entre varies persones, ens porta a introduir el concepte del torn com a fet destacable en els diàlegs i tertúlies entre diversos interlocutors. Aquí, observem que "Els senyals no verbals són bàsics ... per indicar si el locutor vol mantenir el torn de parla o vol cedir-lo «i encara, especificant-

t'ho, a qui, segons la mirada i l'orientació del cos, per exemple quan es fa una pregunta». D'altra banda, també són fonamentals per marcar si el momentani receptor «accepta» que l'emissor mantingui el torn o demana d'intervenir» (Payrató, 1989: 116).

És clar, en una conversa entre dos o mes persones, la gent pot manifestar la seva intenció d'intervenir de diverses maneres; la qual cosa porta a una successió d'interaccions si es té en compte al/s altre/s. (Kendon, 1990). Aquest mecanisme implica tenir en compte a l'altre/s, respectar el seu espai per parlar i ordenar les idees a l'hora de fer les aportacions pròpies. Tot plegat dona un: ara tu, ara jo, ara ell, ara un altre com jo, etc.

Si els participants respecten el mecanisme del torn, només parla una persona a la vegada i els demés escolten, no existeixen grans silencis, i així successivament, l'intercanvi d'informació és més fluït i efectiu que si aquesta clàusula no es dona.

Al si de la conversa es poden donar diverses situacions: que es respecti el torn, que algú robi el torn, que parli més d'una persona alhora (solapaments)... Es poden interpretar diferents situacions en funció de com es respecten els torns de paraula. Per una banda, pot passar que les persones que solapen als altres o roben el torn siguin individus que es creuen amb un poder per sobre dels altres o que vulguin fer veure que són més poderosos sense que en realitat ho siguin. Un excés de lluita per aconseguir el torn de paraula pot denotar una manca de confiança pel fet que una persona convençuda de les seves possibilitats a nivell discursiu, esperaria a que el torn li vingués donat sense lluitar per ell. Per l'altra banda, el fet de solapar constantment les paraules d'un interlocutor sense que es realitzi el canvi de torn es pot interpretar com una confirmació de poder del que parla ja que en moltes ocasions se solapa per assentir i confirmar el que s'està dient.

Com apunta Mora (2002: 398), “el nombre de paraules del torn medeix l'espai de realització de pretensions en la conversa”. En multitud de xerrades intrascendents a la factoria (a la màquina de cafè, als lavabos ...) quan s'aconsegueixen dir moltes frases de manera complerta, sense que ningú interrompi i amb una escolta activa dels altres, ens trobem en una situació claríssima de poder en la que, qui parla pot vendre el que l'interessi en aquell moment: una veritat, una relació, una manera d'entendre el món, una eficiència, unes normatives, uns valors, unes normes, etc.

Per tant posseir el torn de paraula, parlar i ser escoltat i la disponibilitat a

interactuar són crucials; de la qual cosa es desprèn que els règims de disponibilitat en els quals s'inscriu una activitat concreta no són simplement ni disposicions dels agents, ni fins i tot les normes locals o els estils de comportament d'aquestes disposicions. Aquestes són regles pragmàtiques desenvolupades durant l'acció, que són inherents a donar als participants ajustaments dels seus respectius compromisos i estan subjectes a l'atmosfera comú de les seves activitats.

## **Els moviments que acompanyen el discurs parlat**

Volem aquí reflectir la importància que té el moviment del cos en l'estudi dels processos de comunicació. El comportament d'un individu ha de ser previsible pels membres de la societat en la qual està inscrit; si no és així serà incomprès, censurat o per defecte empresonat en un manicomi. Tots, des de petits, aprenem a parlar i a moure'ns en el sentit ampli dels termes. Aquest aprenentatge es fa d'una forma pautaada i en el si d'una societat on aquesta formació resulta imprescindible per la maduració de qualsevol individu. Per tant, veiem que el sistema de comunicació facilita als humans unes pautes previsible per als seus semblants. La comunicació l'hem d'entendre orientada a mantenir l'equilibri en la interacció social, malgrat que hi entrin també els processos de canvi, sempre menys significatius. Aquestes afirmacions en porten a dir que "... el llenguatge verbal no serveix només per dir «coses» sinó també per fer «accions». En d'altres paraules, hom constata que dir implica en l'ús lingüístic fer" (Payrató, 1989: 117).

D'altra banda es reconeix que en tota conversa tant el rostre com el coll, tronc i extremitats, aporten una informació tant o més important que la pròpia parla. La percepció que es tingui de moviments i veus vindrà configurada per la cultura de cada societat.

Així un somriure s'ha de contextualitzar. En un "context indica plaer, en d'altres humor, en d'altres ridícul, i fins i tot en d'altres dubte i acceptació, igualtat i superioritat o bé subordinació" (Birdwhistell, 1979: 36). Certament, no hi ha exposició, expressió, ni moviment que porti sempre una significació en sí o de per sí.

No cal dir que les paraules en moltes ocasions amaguen informació. De vegades un contertulià que xerra pels descosits pot ésser el més silenciós en quant a acció comunicativa. El nostre "Rey del Folleteo" té una gamma de ganyotes facials i

moviments d'extremitats inferiors i superiors que superen àmpliament, si cap, el discurs parlat. És freqüent en “el Rey” la següent seqüència:

Rey: Mirada acompanyada de moviment de la ma dreta, separant-la una mica del cos i agitant-la doblgant els tres dits del mig, quedant només desplegats els dos exteriors (no es pronuncia cap mot).

Persona X: Mou lleugerament el cap de banda a banda, mirant al seu company i en silenci com dient: “*De folleteo nada.*”

Rey: No te digo nada, ¿no?

Persona X: Ni lo muevas.

Tots dos entenen els termes de la comunicació sense que sigui necessari el discurs parlat explícit. Això és fruit d'un aprenentatge i d'un context fora del qual probablement adquiriria un altre significat.

Subratllar també els moviments que s'observen en encarregats i caps que parlen per telèfon al llarg de tota la fàbrica. Malgrat no se'ls senti es pot endevinar si més no el sentit de les seves comunicacions i si s'observa detingudament i es coneix al personatge fins i tot es pot apreciar de què parla i amb qui parla.

Si observem un grup de treballadors reunits al costat de la màquina de cafè, des d'una distància elevada (3 o 4 metres per damunt dels cossos dels que prenen el cafè) es pot constatar el sincronisme<sup>8</sup> dels moviments de les persones que formen part d'aquests grups. També, encara que no és habitual, hi ha la possibilitat que els moviments d'un membre, o fins i tot del conjunt siguin descompassats, fet que constitueix un signe de que quelcom va malament. En el nostre cas es pot llegir:

- La presència latent de l'encarregat.
- La no acceptació de la companyia d'un membre del grup.
- Una discussió.

Els cossos dels personatges diuen tant o més que les seves paraules. Així es pot endevinar, sense masses dificultats, el tema i el sentit de les seves converses. Aquest esbrinar i captar des de fora mitjançant el llenguatge del cos és possible degut a que el narrador forma part del col·lectiu. Cal dir que aquestes apreciacions no s'han pogut fer quan s'ajunten nous treballadors; en canvi les observacions fetes en companys més

veterans poden implicar prediccions més fiables a l'hora d'interpretar els seus moviments i comportaments.

Seguint tot aquest últim apartat es poden entendre més bé els comportaments dels individus del quart torn nit i també es poden veure que les accions realitzades en aquell context només es poden comprendre pel consens que s'ha establert allà. Fora no s'entendrien les gràcies, els gestos o els silencis que pels actors implicats constitueixen tot un univers de significats i que exposats en un altre lloc serien considerats com a "*pixar fora de test*".

Ens estem referint a la cinèsica, un mètode que s'ocupa de l'estudi del moviment del cos, de la conducta dels ulls, de la postura, dels gestos que es fan amb cap i extremitats, ... Moltes vegades allò important és allò que no es diu verbalment. La cinèsica diferencia els emblemes, en tant que actes no verbals, com a gestos d'amenaça; com a actes il·lustradors que acompanyen la parla per emfatitzar alguna cosa; mostres d'afecte les quals impliquen contacte amb el cos; i reguladors que són "coletilles" de l'ordre: "*T'entenc... però donat presa maco*"; o també per salutacions o finals de conversa.

La cinèsica, així mateix, també s'ocupa de les característiques físiques (aspecte, forma de vestir, cabells, olor...), del paral·lenguatge (on entrarien la qualitat de la veu, la vocalització) i dels artefactes (perfums, ulleres, cosmètics, barrets...). En definitiva, tracta tot un conjunt de complements que acompanyen i enriqueixen al llenguatge parlat.

Un clar exemple de la importància de la cinèsica en el nostre estudi són els pantalons texans blaus dels encarregats o altres colors si són de caps o superiors. Els personatges en qüestió els porten per no haver de dir per exemple, "escolta jo soc l'encarregat", a un nouvingut o a una visita esporàdica. La diferenciació és clara i no necessita cap explicació. Un altre fet distintiu d'aquest col·lectiu és el perfum que sempre porten a sobre i una quantitat desproporcionada de bolígrafs i rodoladors a la butxaca de la camisa o jaqueta. També l'aire "xulesc", provocador i estarrufat del seu caminar, els diferencia de la resta de mortals "d'allà dintre". Així es pot endevinar qui ve si es mira al llarg d'un passadís: el caminar o el posar els delata.

## 2.2.2. Els missatges i el seu context

Espai geogràfic, moment de la conversa i cultura són aspectes comuns que comparteixen els individus que participen en un intercanvi de informació. Donat que no podem menystenir que els signes verbals són un aspecte important de la comunicació, hem de dir, tal com ja ha quedat comentat anteriorment, que la persona que parla ha de tenir capacitat fonològica, sintàctica i semàntica. Per consegüent, la competència comunicativa dels individus es demostraria en “una conversa ben aconseguida que no conté pauses ni solapaments; no es produeixen embarassoses pauses en les quals no se sap què afegir o què replicar i el testimoni del torn es passa amb un grau mínim de indecisió i forcejeig” (Collins, 2009: 98).

Però sabem que les paraules no ho diuen tot; és molt important la persona que escolta o llegeix una informació. Aquest auditor o lector ha d’omplir el que falta en les frases, que és gairebé tot, i deduir el conjunt del context, informacions i fets que s’exhibeixen, quina és la intenció pragmàtica del discurs, què pretenen els demés parlant, ... A més a més el que interpreta sempre té els seus propis interessos i per això alguns temes li semblen més atractius que d’altres, unes frases criden més la seva atenció i altres la seva atenció les elimina fins al punt de semblar que no les ha sentit. Per una altra banda, la forma d’escoltar fa que l’interlocutor se senti més tranquil, acollit, jutjat, ... fet que influeix sobre el seu discurs.

Les interaccions verbals estan imbricades en un marc global. El significat mateix de moltes paraules és incomplet si no el situem dintre d’una situació. En efecte, és “el context que fa coherents i intel·ligibles els intercanvis” (Coulon, 1998: 79). És per això que quan un productor de fora de l’àrea de treball compartida pels contertulians, s’afegeix a una situació de conversa en un “corrillo” i no entén les bromes o les al·lusions a les que es fan referència pel grup en qüestió, no triga a marxar tot dient “*Ja us ho fareu nois!*”, amb un gest despectiu i de no entendre res.

Un concepte molt important arribats a aquest punt, són les expressions indèxiques, que són enunciats que adquireixen sentit en funció del context dintre del qual es pronuncien. Així, posem per cas, “quan una persona diu «em portarà una estona» cal conèixer-la personalment i saber bastant del context total de l’asseveració abans de poder dir què significa el terme ‘una estona’. En realitat no és ambigu com sembla al principi i la gent que posseeix aquesta informació normalment pot explicar

què representa” (Hall, 1989: 159). Exemple de l’electricista, el mecànic, el torero, l’encarregat i el company que quan diuen que estaran una estona per alguna cosa, si no se’ls coneix no se sap de quan temps estan parlant, si de cinc minuts o de diverses setmanes. En canvi, si tenim un coneixement previ d’accions anteriors que hagin realitzat aquests personatges, la paraula “estona” pot arribar a ser molt quantificable.

En aquest sentit, cal entendre les interjeccions que tenen lloc per temporades al quart torn nit. Són un exemple:

- *Queeeeeé???*

- *¡Ahí, ahí, al folleteo!*

- *Cuxaaa!*

Aquí caldria fins i tot matisar que, en funció de la secció on es treballa i el torn de treball, canvia el significat d’aquestes expressions indexicals. L’inconvenient del llenguatge, a pesar de la seva enorme potencialitat, és que permet molt fàcilment (molt més que amb els gestos) mentir, negar, simular i manipular.

De vegades la lectura entre línies és més clarificadora que el nucli del text. S’ha d’anar més enllà del discurs parlat. Al contrari del que ens indica el significat literal de les paraules, en ocasions, expliciten un contingut latent ben diferent. Quan algú et diu que no sap alguna informació no vol dir que no la sàpiga realment. El que s’expressa tant verbalment com amb moviments corporals, i signes facials, no té perquè correspondre’s amb el que pensa o sent qui ho expressa.

Dos elements clau dintre de les converses són els rumors i les crítiques. Aquests influeixen en el tipus de diàlegs i col·loquis que es puguin donar dintre d’una organització. Podríem dir que en certa mesura són com una part més del context en que s’emmarquen les interaccions de la vida quotidiana.

Què dir de les frases següents:

- *“Aquí el que mana és el criticoneo industrial al por mayor.”*

- *Què, ja estem donant-li al pico?*

- *“Ahí, ahí, ahí, el lengüeteo i el parloteo”* (quan passa un tercer al costat de dos que estan parlant i de forma més incisiva si és el segon cop que passa i continuen donant-li).



- *“Estos, muchacho, son peor que las mujeres; t’ho dic en castellà per que t’enteris bé”*

- *“Sou pitjor que les dones”* (en un esmorzar de dilluns al matí en un moment de màxima eufòria de crítiques). Frase pronunciada per un company que estava en una altra taula i vingué a demanar foc.

Amb aquestes pràctiques la gent es fa una idea del que té al davant i es fa evident que el maneig de la informació és primordial, sobretot per a les persones que tenen dipositat algun interès, més enllà dels estrictament productius, malgrat que per aquest extrem també és útil. Cal tenir en compte que on es “talla el bacallà” és en els espais públics compartits i que és allà on està la veritable vida social. Una dada que no cal perdre de vista quan parlem d’aquest tipus de conceptes és l’accessibilitat física (el contacte, el poder estar l’un al davant de l’altre) ... que si bé no garanteix unes correctes relacions socials és la que permet mantenir unes relacions de control visual més estrictes.

En un altre sentit, John i Lyn H. Lofland introdueixen el concepte d’encontre com “un petit sistema social format quan dues o més persones estan en la presència física, l’una de l’altra, i pugnen per mantenir un enfocament individual d’involucrament mutu” (Lofland i Lofland, 1984: 78). En aquests trobades és on es produeix la vida social d’un grup com el nostre. Quan treballen tots sols (abans d’un encontre) en el seu lloc de treball tenen pensaments en el seu cap, es fan propòsits, plans, s’interroguen.... Tot això existeix, tal com he pogut recollir dels diferents testimonis:

- *Penso: li diré això d’aquesta manera i en aquest ordre, però després no vaig tenir collons; referint-se als pensaments suscitats després d’una discussió amb l’encarregat o company.*

- *Et fas moltes càbales però aquest tio té molta làbia i jo no en tinc tanta, a l’hora de la veritat m’entrebanco, no ho se dir... un desastre tio.*

- *Al final has de callar perquè no et deixa parlar i et quedes sense arguments ... el treballador ha de callar.*

- *Mira que es un pelota y un rastrero, pero tiene un pico de oro.*

Aquests exemples vindrien a confirmar la importància dels trobades socials i la seva vida pròpia al marge de les pretensions inicials i de les normes preestablertes a que

abans fèiem referència.

Veiem doncs com la conversa, en tant que activitat autonegociada i en tant que un simple acord operatiu, pot servir simplement, per passar l'estona. En el fons l'única norma bàsica és la pertinència, juntament amb la necessitat de donar aliment en el sentit que sense parlar no hi ha conversa. És el que veiem amb els temes, o tema estrella del menjador del "Cordó". Es parla de futbol el dissabte i diumenge a l'hora de sopar, però tothom sap els resultats, qui ha fet els gols, qui va de líder... ben igual s'alimenten aquestes converses malgrat no aportar res de nou. Parlar per parlar, o en algun cas silenci. Perquè en el fons no tenen res important per dir-se, però el fet que els integrants de la trobada s'acceptin mútuament és el que fa que les converses s'alimentin. "El llenguatge és el vehicle que porta als símbols a la banalització, en la mesura que és el primer mitjà que té proves en forma de propostes que s'auto-legitimen" (Javeau, 1991: 145).

## **Com s'inicien, alimenten i finalitzen les converses<sup>9</sup>**

Les interaccions comunicatives no tenen un protocol estructurat i formal d'inici en la majoria dels casos. Moltes vegades, només amb l'actitud, la mirada, el gest, ... es convida a parlar a l'altra persona; no cal que hi hagi un enunciat explícit que proposi una nova conversa. En altres ocasions es viola deliberadament el protocol per formalitzar l'inici de l'acte comunicatiu, en un intent de fer-ho més interessant. Pot passar que no sigui ben interpretat donat que superi els límits socialment permesos.

Anant més enllà, fins i tot observem que de vegades, malgrat no voler-ho, les converses comencen, sense que es vegi una intenció inicial per cap de les parts. Veiem un cas en el nostre treball de camp:

*- Estic fins als putos collons avui!*

I es fa la intenció de marxar, només es fa el comentari a la persona que passa o està al costat i l'altra s'agafa la paraula:

*- No me'n parlis que porto un dia ... Ja he fet tres canvis, la bomba no funciona, el material se m'està cremant i a sobre el puto "Encagat" ve amb presses .. va, va ...!*

*- Sí tio, estem putejats. I a sobre amb presses. Me cago en Déu i la seva mare, ho engegaré tot a la puta merda.*

- *Saps que, anem a fer un cafè i que els donin a tots pel cul!*

Així, sense una intenció inicial, amb una frase, potser per no callar, mentre es té algú al costat, s'ha iniciat una conversa.

Quan trobem la presència d'una persona coneguda o no amb la qual volem parlar tendim a fer-li veure les nostres intencions comunicatives a través de gestos o senyes de manera que es fa evident una comunicació imminent sense la necessitat de pronunciar cap mot ni de seguir un ordre preestablert. És suficient amb un aixecament del cap, un acostament físic cap a la persona, emetre una mirada interrogativa, moure les espatlles de baix cap a dalt, ... Són actituds, comportaments i gestos que demostren la intenció de parlar sense que hi hagi en cap dels casos un enunciat iniciador explícit.

També es pot intentar iniciar una conversa a través de simples interjeccions, sons onomatopèics, exclamacions o amb un conjunt de lletres sense cap significat definit. Així, en la planta l'expressió més freqüentment utilitzada per iniciar una conversa és la ja tantes vegades referenciada "*Quèeeee?????!!!!*" encara que no sempre que pronunciem aquesta frase tenim la intenció de conversar, sinó que pot ser que només s'estigui bromejant, o saludant, ...

Tot amb tot, de vegades, si que hi ha un protocol més formalitzat per minvar els actes comunicatius més estructurats i veiem que "... la salutació sovint es realitza en dos passos: una «salutació a distància» i una «salutació propera». Ens trobem amb un intercanvi que permet, als individus involucrats, apropar-se l'un a l'altre, de manera que junts acorden procedir a una nova relació comportamental" (Kendon, 1990: 142).

De la mateixa manera que existeixen uns procediments per començar converses, existeixen també unes regles no escrites per poder mantenir i alimentar aquestes interaccions verbals. En les interaccions hi ha uns passos a seguir, unes normes estàndard que no estan escrites enlloc però que tothom segueix en menor o major mesura. Un element clau que permet que una conversa perduri, entre d'altres, és el de la cortesia entre les parts participants en la comunicació. En aquest sentit, "els estudis de la cortesia parteixen de considerar que, a les interaccions, contínuament es produeixen actes que amenacen la imatge dels interlocutors, i despleguem estratègies per tal de mitigar aquestes «amenaces». A partir d'aquí, la cortesia ens orienta cap a 1) com mantenir i preservar la nostra imatge i el nostre territori i 2) com no amenaçar la imatge dels altres ni envair-ne el territori. El fenomen de la cortesia afecta tot el nostre

comportament, des de la forma de vestir fins - i això és el que ens interessa aquí especialment - la forma de parlar” (Tuson, 1995: 39).

El que aquí es posa de manifest és que per mantenir una conversa les persones s’han d’autoregular i controlar per no emetre una imatge d’elles mateixes que no els interessa donar. Tot i així de vegades podem ser descortesos deliberadament i això, lluny de fer que la conversa derivi cap a la seva finalització, pot provocar que la conversa revisqui i s’allargui molt més del que s’havia previst al seu inici. Nogensmenys, no sempre ser cortès és la millor opció. De fet és bastant inadequat en converses entre persones que es tenen molta confiança.

Recapitem, doncs, i enllacem amb el següent estadi, dient que “una trobada social és una oportunitat d’interacció cara a cara, comença quan les persones es reconeixen i acaba amb una retirada de participació mútua” (Goffman, 1982: 99). Anem a parlar d’aquesta retirada de participació mútua.

Arribats al punt del tancament de la conversa, comentar que aquest tram és una de les fases més importants, potser perquè en el tancament són dites les últimes paraules i possiblement seran les que més recordarem. Per tant, l’èxit de la totalitat de la interacció dependrà, en part, de la perícia amb que es pronunciiïn aquestes darreres paraules.

D’aquesta manera apuntem que la finalització d’una conversa requereix d’un treball previ en el curs de la interacció i assenyalem com a punt clau els pretancaments que a la nostra organització són molt utilitzats com a veritables estratègies entre els individus. En la “gerga fabril” es parla de que “tal o tal altre” ve amb la mampara “del que sigui” però quan tot sembla que s’acaba et “foten”:

- *Perdona se m’oblidava...*

- *Hòstia, no me’n recordava de...*

- *Per cert, sabies que...*

- *Ah, i abans de que se m’en descuidi, no saps l’última d’en...*

- *I què, no t’has assabentat de la darrera notícia ...?*

Aquests pretancaments, si s’accepten, deixen de ser “pre” i donen la garantia de reprendre una nova conversa que destapa les veritables intencions dels individus.

Per cloure aquest apartat, i a mode de resum, reiterar la importància dels tres moments fonamentals en les interaccions: inici, integració i conclusió. Destacar el component cerimonial i la major o menor elaboració en funció de la situació.

## **La interpretació de les paraules**

El sentit que dona a les paraules un oient anirà en funció de l'entorn on es produeixen, de qui provingui l'enunciat, de qui escolti, de la relació entre ambdós, de la història de l'oient i de les seves expectatives. A més les interaccions cara a cara són situacions socials en les quals els actors socials imposen un ordre coherent d'acceptabilitat en un context d'acció quotidiana. (Ogien, 1987). Així, expressions com “*Folleteo*”, “*Queeeeeee!*”, “*Vaaaamos!*”, “*Ahí, ahí, ahí... aguantant-la...!*” adquireixen un significat especial pels membres del grup en el que han estat pronunciades.

L'entonació, el llenguatge no verbal que acompanya a aquest enunciat, la idoneïtat del moment de la conversa, la susceptibilitat de la persona que està escoltant, les relacions prèvies que hagin tingut els participants, etc. són elements que poden influir en el procés interpretatiu. Aquest llenguatge no verbal parla molt i parla bé, el que passa és que no és 100% efectiu en tots els casos, com tampoc no ho és el llenguatge verbal (de vegades es mal interpreten les paraules).

Les mirades, les paraules, les gesticulacions, els silencis, ... són els protagonistes de l'acció comunicativa, i és en aquesta interacció on s'expressen emocions, sentiments, passions, animadversions, etc.

En el treball de camp hem explicat que es fa un gest amb la mà que vol preguntar com va l'assumpte del “folleteo”. Com ja hem dit, es tracta d'aixecar i separar del cos un mica el braç, doblegar els tres dits del mig cap al palmell de la mà i sacsejar la mà d'un costat cap a l'altra (supinació i pronació) ràpidament.

Dins de la factoria hem observat moltes altres situacions en les que els treballadors no es comuniquen parlant, sinó mitjançant gestos, mirades, ... Per exemple a la pregunta:

- *Què, com estàs?*

L'altra pot respondre amb una inclinació del coll alhora que s'aixequen les

espatlles per indicar que s'està bé.

En part, el resultat d'una interpretació és degut a que es donen uns sistemes de filtratge mitjançant els quals acceptem o rebutgem una sèrie d'informació. El sedàs més important podem considerar que és l'autoselecció, quan els individus utilitzen uns sentits i no uns altres i unes capacitats de percepció i no unes altres o quan tenen interessos en captar unes informacions i no unes altres.

Observem una situació en la que dos operaris dialoguen en la màquina del cafè al voltant de quin dels dos fa millors peces. La conversa girava al voltant de conceptes com brutícia, ferralla inservible, color, brillantor, grau de cocció, ajustar-se a les mides demanades en l'ordre de fabricació, rapidesa en el procés de preparació de nous processos...

- Operari 1: *No cardeu una puta peça ben feta, hòstia. Aquest any no cobrarem beneficis amb gent com vosaltres!*

- Operari 2: *Però que dius mitja merda, si m'ha dit en Titus (l'encarregat del laboratori elèctric) que ha passat (referint-se als controls que es fa al final del procés).*

- Operari 1: *Ha passat, ha passat, s'ha de fer qualitat tiu!. Però es que no has vist els grans que portava i la merda de bobina que ha plegat aquest paio! Va tiu, va, no hem toquis la polla que sou una colla de destroyers!*

- Operari 2: *Mira, pavo, aquí el que importa és que vagin kilos cap al magatzem (referint-se a l'àrea d'expedicions i els molls de càrrega) i lo demás són gilipollades. Que sou pitjor que els jefes!*

- Operari 1: *Calla, calla que no saps què dius. Tu vine i veuràs el que és una finura de cable. Hem engegat la màquina a les 8 i això és qualitat, un xec al portador piltrafilla. Vine, vine i ho veuràs.*

- Operari 2: *Digues el que vulguis, jo amb que passi les proves crec que és més que suficient!*

- Operari 1: *Des de luego amb gent com tu no es pot parlar, me'n vaig perquè no fas més que emprenyar-me!*

Cadascun se'n va per una banda. Tots dos reneguen amb el cap i mans i tota la resta del cap de setmana continuen embrancats en aquesta conversa.

Tot i que davant d'una mateixa experiència dues o més persones fan interpretacions diferents, tendim a pensar que tothom observa aquell fenomen de la mateixa manera. Aquest fet es pot observar quan es parla d'una determinada relació entre la màquina i la feina o de la significació de menjar-se un "marron" de l'encarregat. Les converses entre els actors socials van marcades per les confidencialitats, els sobreentesos, les complicitats ... Les experiències, sobretot les dificultoses, fan del grup una col·lectivitat, i no la mera suma d'individus. Així, si un productor comenta, fent el cafè després de sopar, a un company d'una altra secció que l'encarregat avui fa cara de "mal follat", el company assenteix amb el cap i fa veure al seu interlocutor que ha vist els mateixos ulls, la mateixa fotografia. Tota aquesta empatia es mostra en deferència cap a la persona que parla, però moltes vegades les percepcions que es tenen de les diferents situacions són divergents en funció de la idiosincràsia de cada individu.

## **El paper de les bromes**

La ironia<sup>10</sup> i les bromes formen part de la vida quotidiana dels obrers metal·lúrgics estudiats en el present informe. Constatem en els diferents capítols i apartats com les burles, les mofes i els dobles sentits de les frases són ben presents amb diferents tipus de finalitats. Així, un sarcasme, un acudit, un joc de paraules, ... pot apaivagar un conflicte latent, pot servir per ridiculitzar una situació o persona concreta, o també pot ser una simple manera de passar l'estona. És important assenyalar que el tipus de gestualitat que s'utilitzen en aquestes accions i les paraules i expressions triades per a tal efecte, requereixen de l'aprenentatge i seguiment per part dels membres del col·lectiu i, en aquest sentit, una persona sense experiència en aquestes situacions no tindrà la mateixa capacitat d'interpretació que un individu amb un alt grau de coneixement intragrupal.

Referint-nos al paper de les bromes com a apaivagadores d'un possible conflicte observem que davant de situacions d'aquest tipus, algú fa algun tipus de comentari graciós, mofa, ... per pacificar el procés. En converses de menjador o de màquina de cafè, si s'està atacant molt a una persona en concret, és normal que un altre faci una parida o facècia per suavitzar, perquè sinó, amb aquest discurs cada vegada més pujat de to, es pot arribar a la violència física. Una altra sortida detectada és que la gent es queda callada o opta per marxar davant una conversa que puja de volum, per evitar, així, arribar a barallar-se o a insultar-se.

La mofa és una pràctica habitual a la microsocietat estudiada, com hem dit més amunt. El tema del “criticoneo” n’és un exemple, ja que va carregat moltes vegades de la mofa, en el sentit de riure’s de l’altra persona. Moltes vegades et burles amigablement, carinyosament, però no deixa de ser una burla. Per tant, hi ha una part d’hostilitat. Veiem-ne un cas:

- *Que “Trompeta”, ¿te sienten los vecinos ya o no?* (Referint-se a que el “Trompeta” ha cobert les parets d’una habitació amb fusta perquè no el sentin els veïns quan toca la trompeta).

- *Que cabrón que eres.*

L’altre s’està mofant del “Trompeta” però carinyosament, és un conflicte mínim, és quasi com una entrada de conversa, no deixa de ser una broma.

Dintre d’una escala fictícia de violència, l’insult ocuparia un graó més amunt que la mofa quan té com a diana a una persona. Però de fet, en l’amistat no es dona peu a que surtin insults. Un insult pronunciat en una relació d’amistat no es pren com un insult real. Quan es diu al “Penco”:

- *Ven acá pacá, peeeeeeeencoooo!*

Aquesta frase pren un caire o un altre un funció del tipus de relació que es tingui amb aquest personatge. Si es té bona relació amb ell se’l pot anomenar “Penco” a la cara però no seria el mateix si ho digué un que no el coneix gairebé de res.

Veiem una altra broma que es fa habitualment. Allà ningú sap perquè serveixen els cables que es fan. Al començament la gent té un interès per conèixer però, donat que ningú ho explica, l’apatia s’apodera dels operaris que fan les diferents funcions i processos productius<sup>11</sup>. S’acaba caient en la ironia i en la mofa per donar sentit als diferents processos. Així a la pregunta d’un nouvingut sobre la utilitat d’un cable que fa 11 cm de diàmetre, un operari veterà respon: “*Pa la máquina de afeitar*” Es pot intuir una “... alienación total del hombre, en la medida en que carece de control sobre los medios de producción, y el producto final de su trabajo como actividad central de su existencia...” (López Pintor [1995] 1986: 327).

Qualsevol fracàs d’un acte comunicatiu és dolorós i és per això que la gent tendeix a adaptar-se i a no buscar el conflicte permanent. Per això, per evitar que es trenqui la comunicació, en alguna ocasió s’accepta una broma encara que sigui una mica



feridora per la “víctima”, o encara que “l’atacant” que fa la broma no sigui del nostre agrat.

### 2.2.3. Quan l’espai parla per si mateix

La distància i també el missatge verbalitzat s’hauran d’ajustar en tot moment a l’espai concret on es produeixi la comunicació. Veiem com cada tema té el seu espai relacionat en la nostra institució. Les bromes sobre sexe es donen molt més quan s’està a la dutxa que a qualsevol altre lloc. No només es fa aquest tipus de broma a les dutxes o vestuaris però allà és on més es repeteixen degut, suposem, a que els cossos estan desproveïts de la corresponent roba però, alhora estan protegits per la porta de la dutxa. Per parlar de temes personals s’utilitzen els espais marginals perquè donen peu a que les persones intimin, sobre tot la màquina del cafè. Els crits d’alegria, de ràbia continguda, les crítiques airades, ... es donen a l’hora de marxar, des de la sortida de la màquina de fitxar fins als vestuaris, durant el temps que dura aquest desplaçament i en el moment que es canvia la gent o es despulla per anar cap a la dutxa; després els comentaris van minvant.

*- Me cago en la mare que els va parir a tots. Estic fins els collons !!!*

*- ¡Este puto Guixi (també conegut com l’Encagat) no sale vivo hoy de aquí! ¡Lo voy a matar!*

*- ¡Suerte que es lunes, porque ho engegaria a la merda tot¡ ¡Que os den por culo a todos!*

*- ¡Me voy a quitar la mierda de encima y aquí se queda la puta fábrica y su puta madre en bicicleta montá a caballo!*

Això es fa d’una manera molt ostentosa, quatre o cinc persones a la vegada, donant cops de porta, sacsejant a algun company, ... És un moment de descarregar la tensió i una zona apropiada per aquest tipus de converses.

Aquests comentaris que fan els obrers en els diferents espais vindrien a significar com el medi influeix en les relacions socials que s’estableixen. Podem veure com hi ha espais que limiten el fet de poder tenir relacions amb altres grups. Limiten tant les condicions físiques com les de propietat. És a dir, hi ha llocs que per la seva

posició faciliten o no les interaccions i per altra banda encara que un lloc sigui molt accessible, pot també estar restringit pel fet que aquell espai tingui un/s propietari/s concret/s.

Trobem també com “les normes proxèmiques consoliden el grup al mateix temps que l’aïllen dels demés, reforçant d’una banda la identitat intragrupal i dificultant més, de l’altra, la comunicació intergrupals” (Hall, 2001: 182). Com és el cas de les plataformes de línies de vulcanització que no tenen prohibició d’accés, però com és difícil accedir-hi no hi acut ningú i, per tant, els treballadors d’aquesta àrea formen un grup amb fronteres poc permeables.

Tal com venim assenyalant, és característic, malgrat no ser exclusiu, el fet que cada espai tingui uns temes que li són afins. En els espais estudiats és on els treballadors estan sense la protecció/pressió/control de la macroestructura de la fàbrica i on es poden mostrar, amb innombrables interrupcions, de manera més natural i espontània. A més, constatem que aquests espais tenen una sèrie de normes internes gens menyspreables, potser imperceptibles a primera vista per la seva informalitat però que es fan del tot evidents davant d’una observació acurada. No obstant, no podem oblidar que la vida social que presentem en els espais marginals que hem estudiat, no deixa d’estar, malgrat la seva indefinició i la seva ambigüitat, dintre d’un context i una institució que, en certa mesura, defineix i controla les situacions que es puguin donar i modela, en part, el comportament dels integrants. Tenint en compte això hem de dir que de manera paral·lela, aquests espais gaudeixen d’uns privilegis estructurals en el sentit que són menys sotmesos al control institucional. Efectivament, “tota organització de la producció permet un «marge de maniobra»...” (Castillo, 2008: 68). Per tant, ja que hi ha més marge de maniobra per la vida social, són espais on constantment s’estan produint processos canviants. Aquests processos porten a que constantment s’estiguin redefinint la seva funció, objecte i finalitat. Veiem una il·lustració d’aquestes afirmacions quan dos o més individus decideixen anar a prendre un cafè i no se sap mai com acabarà la conversa, els seus continguts, la durada de la interacció, els participants, les noves incorporacions o abandonaments inesperats, ... En definitiva, és una vida social que es va constituint a mesura que passa. A més a més aquests espais també arriben a ser primordials en la construcció de la identitat dels empleats, més enllà de la utilitat que ens permet als antropòlegs identificar cert tipus d’interaccions.

L’espai arquitectònic influeix en les relacions que els actors estableixen en

utilitzar un lloc “x”. Aquests espais porten implícit un sistema social. Així, es pot dir que un determinat ordenament espacial facilita o frustra la possibilitat que un entramat d’individus aconseguixi uns objectius. D’aquesta manera direm que tot sistema defineix una estructura d’acció social en la que, a més dels objectes materials, hi participen actors socials que tenen un sistema de rols més o menys definit i que acotarà les seves pautes de comportament. Però sempre hi ha un marge de maniobra, perquè els actors, a diferència dels objectes, són mòbils i poden intercanviar informacions, matèries i energies. Per tant, una organització social pot complir i servir a altres interessos que els estrictes pels quals va ésser creada; però sempre dintre del marc dels principis pràctics de l’organització. És clar, tot sistema té implícit un discurs que dóna sentit i raó de ser tant als objectes com als actors. És un discurs que estableix una sèrie de principis, més o menys consensuats, sobre la disposició, us i rols dels objectes socials i no socials en l’espai.

Constatem que existeixen espais<sup>12</sup>, objectes i mobiliaris que s’utilitzen amb una finalitat diferent de la inicialment fixada. És una circumstància que podem verificar quan observem un armari situat al costat d’una màquina extrusora que fa 1.20 metres d’ample per 1.5 metres d’alçada que està compost per moltes petits prestatges (com un boteller) on van col·locades unes boquilles de diferents mides (entre 2 i 4 mil·límetres de diàmetre). Darrera de les boquilles la gent diposita i amaga tabac, xocolatines, material productiu que escasseja, alcohol, etc.

Podem conceptualitzar la territorialitat com una conducta en la qual la característica principal és un tipus d’identificació amb una àrea determinada que indiqui la propietat i la defensa d’aquest territori davant de qui el pugui envair. “Defineixo afeció al lloc com un vincle emocional a un lloc físic al que se li dóna sentit a través de la interacció social” i que consta de dos components: “els records de l’individu relacionats amb aquell lloc i les expectatives de l’individu per a futures experiències en relació amb aquell lloc” (Milligan, 2003: 383). Tots tenim necessitat d’un territori, d’un lloc que puguem considerar nostre. És, potser, una necessitat innata universal, encara que la societat i la cultura li donen una gran diversitat de formes. Així, cada ésser humà té la seva pròpia “bombolla d’aire” portàtil. Existeixen espais com el reservat corresponent a la pròpia taquilla on es guarden la roba i demés objectes personals, que no tenen una frontera física però que tothom entén i respecta. De vegades per separar l’espai que correspon a una màquina, hi ha operaris que posen unes bobines delimitant

el territori. Tot plegat dóna una perspectiva on es mostra de manera clara que en un anàlisi d'una situació donada no es poden diferenciar les funcions del territori dels altres components que van associats a aquest; com ara els codis de conducta. (Joseph, 1982).

Avançant un pas més arribaríem al concepte de proxèmica, entès com l'estudi de l'ús i la percepció de l'espai social i personal.

La proxèmica es preocupa per la territorialitat i pels canals de comunicació. Es podria dir que la configuració espacial determina una forma de fer, ja que es tendeix a buscar un equilibri entre aproximació i limitació. Cada expressió té un sentit, cada posició té una pauta. Aquesta corrent d'investigació entén que l'activitat corporal d'un individu influeix en els demés. Si apliquem aquests axiomes al treball etnogràfic podem copsar millor el significat de expressions com ara:

- *Què fas a la meva màquina?*

- *No em trobo a gust treballant en màquines petites!*

- *Què se t'ha perdut a tu en el quart torn nen?*

## **El cos i el seu desplegament en l'espai**

Utilitzarem la proxèmica “per a designar les observacions i teories interrelacionades de l'ús que l'home fa de l'espai, que és una elaboració especialitzada de la cultura” (Hall, 2001: 6). En conseqüència, la competència proxèmica és la capacitat de manegar i controlar tant les actituds espacials com les distàncies personals durant la conversa.

La diferència entre cinèsica (tractada a l'apartat de “Els moviments que acompanyen el discurs parlat”) i proxèmica, radica en que, tot i que els dos són elements extralingüístics, la primera es preocupa pels gestos i moviments del cos durant l'acte de comunicació, mentre que la segona tracta de la utilització de l'espai per part de l'home i de la corresponent disposició dels cossos.

L'ús que fem de l'espai (el nostre espai propi o el dels altres) pot afectar dramàticament la nostra capacitat d'aconseguir certes fites desitjades de comunicació. Els records, en aquest cas d'utilització del cos en l'espai, estan mediatitzats per les vivències del passat per constatar que “... la memòria d'un actor social és una memòria en situació, una memòria dramatitzada...” (Joseph, 1982: 232), de moviments, gestos,

paraules... en una escena. De la mateixa manera, la forma en que els individus utilitzem l'espai influeix en la seva capacitat de relacionar-se amb els altres, de sentir-se propers o llunyans.

La proxèmica serveix també “per a delimitar el context i la mena d'interacció que estem mantenint, la distància ajuda a crear una determinada atmosfera comunicativa, tant si s'escull com si se'ns presenta ja predeterminada pel context socio-espacial” (Tuson, 1995: 18). En aquest sentit, els canvis espacials donen to a una comunicació, l'accentuen i, de vegades, fan cas omís a les paraules. Sense deixar de banda que “al repertori comunicatiu propi d'una comunitat i, en un pla particular, d'un individu, cal integrar-hi, en qualitat d'eines comunicatives al seu abast, un conjunt o repertori d'emblememes (una determinada modalitat de gestos autònoms), els quals compleixen funcions comunicatives ben precises ... al si de les interaccions quotidianes” (Payrató, 1993: 20), donant tot plegat, una riquesa i contingut propi a cada interacció.

Avançant un punt més en el nostre discurs, direm que el contingut de les converses depèn en part de la distància entre els participants i de la situació que ocupen en l'espai. És una dependència mútua, el contingut depèn de la distància així com aquesta depèn del contingut.

Els diferents sentits influeixen en la distància que prenem respecte els demés a l'hora de interactuar amb ells donat que el fet de comunicar-nos és un procés continu que requereix diferents vies que reforcen, contradiuen o matisen el significat dels missatges. Estem fent al·lusió a l'espai interpersonal que pot ser un o un altre en funció de les condicions de la interacció. El soroll, per exemple, pot fer que ens apropem més a la persona amb la que interaccionem del que seria correcte en circumstàncies normals. L'olor que desprenen les persones pot fer que en alguns casos ens haguem d'allunyar. Això passa a l'empresa quan om està net i s'acosta una persona que treballa a la secció de la goma (on s'agafen moltes olors i molta porqueria). Amb actitud bromista la persona que està neta comenta a l'altra que s'aparti perquè en realitat molesta. Pel que fa al tema del tacte, observem, sobre tot amb els mecànics que sempre porten les mans brutes, que s'evita el contacte físic amb ells. Detenint-nos en el sentit de la vista, posarem l'exemple del company que vol mostrar quelcom a un altre, justificant aquest fet un apropament entre ells. Uns altres elements que influeixen en la distància intergrupala adoptada són l'edat i el sexe, els transfons cultural i ètnic, el tema a tractar,

l'ambient de la interacció, les característiques físiques, l'orientació actitudinal i emocional, les característiques de la relació interpersonal, les característiques de la personalitat, ... En conseqüència, l'espai personal acompanya a tot individu i s'expandeix o contrau sota circumstàncies diverses, en funció del tipus d'encontre, la relació de les persones interlocutants, de les seves respectives personalitats i molts altres factors.

Autors com Hall i Jorgenson han detectat algunes relacions entre l'angle de col·locació dels participants en un encontre i la quantitat d'interaccions resultants. Hall, en un estudi realitzat en un hospital, observa a un grup de dones grans i conclou que les situacions en que les senyores estaven en angle recte en una taula eren les que donaven més peu a iniciar converses. Jorgenson per la seva banda, observa uns treballadors d'un Coffee House i percep que les trobades entre parells de persones del mateix status són diferents que les de status diferents en relació a l'angle d'orientació dels cossos, que eren angles més directes en el primer dels casos. En quant a la distància de separació no es van detectar diferències notables. En referència a aquesta apreciació hem pogut comprovar que, quan es tracta de converses col·lectives en el menjador, en general no hi ha més interacció en funció de la situació on estan col·locats els participants, si bé les situacions laterals tendeixen, certament, a ser més incòmodes i no es produeixen tantes interlocucions. Subratllem, en aquest sentit, que “la presència corpòria facilita que els humans copresents copsin les seves respectives senyales i expressions corporals; que comparteixin igual ritme i se abismen en moviments i emocions recíprocs; que signifiquin i corroborin el seu coincident focus d'atenció i per tant, l'existència d'un estat de intersubjetivitat” (Collins, 2009: 92).

També és cert que la forma d'estructurar l'espai, i també el temps, determina en certa mesura el mode de comunicació. Aquesta estructuració del temps i de l'espai pot haver estat construïda pels mateixos treballadors i després paradoxalment aquests mateixos treballadors se sotmeten a una autoobediència per respectar aquesta estructura. Igual que es creen les taules de temps de durada dels diferents processos cronometrants als treballadors, (és a dir, indirectament són els obrers cronometrats els que estipulen el temps) amb l'espai, en certa mesura, succeeix el mateix. Pot ser que vingui de la direcció la distribució de les màquines, però si és així és perquè moltes vegades es basen en l'observació directa de l'operari que està realitzant la feina. Si s'han d'ajuntar dos processos productius un al costat de l'altre perquè un mateix operari pugui treballar

amb dues màquines a l'hora, la direcció observa els moviments de l'operari per determinar la situació dels estris i poder compatibilitzar les dues tasques. Per tant, l'estructuració de l'espai ve com a conseqüència de que els treballadors intervenen, perquè són ells els que indiquen a la direcció mitjançant un cap o encarregat on va millor que estigui col·locada una màquina o una altra.

Tal com hem dit en altres ocasions, l'operari té un cert marge de maniobra dins del procés productiu i pot col·locar les bobines, els tambors, els carrets i els utensilis en general una mica a la seva manera i conveniència, és a dir, pot configurar l'espai en el que desenvolupa la seva acció.

En realitat, si tenim una amplitud de mires en la nostra observació constatem que el món que hem enregistrat i plasmat en el present document no està compost de fragments isolats i separats els uns dels altres; més aviat es pot afirmar que els contorns són vagues i borrosos. Es forçós de posar l'accent en les zones ambigües i en els espais "grisos" i intermitjos (Beriain, 2005: 32).

#### **2.2.4. El llenguatge del temps**

Podem constatar que el factor temps actua com a eix vertebrador en totes les facetes de la nostra societat. El rellotge abasta de manera transversal totes les situacions i problemàtiques en les quals els actors socials del Cordó es veuen implicats en l'acció diària.

En ocasions el temps parla més que les pròpies paraules. Tenim interès en veure «com i per què» els individus passen el temps. Quan se sap, o es pot interpretar pel seu comportament, que una persona no té temps no se l'interromp i se'l deixa que estigui per la seva feina. És com si el temps en aquests casos regulés les relacions, més que no les paraules o el comportaments. "La divisió del temps diari porta els seus propis símbols, fins i tot en allò que incumbeix a la diferenciació entre espai de treball i d'oci" (Javeau, 1991: 146).

Amb les presses imposades pel sistema, és el patró temps el que regula la vida social. Quan algú està fent el cafè i passa una estona que es considera prudencial per tornar cap al lloc de treball, i arriba una persona nova a la màquina de cafè que vol conversa, el primer estarà més pendent d'anar-se'n que no d'alimentar la xerrada. Si es

deixa la línia de producció sense vigilància, normalment es tenen controlats els materials i els processos que es van fent servir per un temps precís. Quant més temps dura l'abandonament de la màquina més neguit té la persona i, per tant, aquest temps regula i marca les seves possibles interaccions.

Un procés d'angoixa similar, però amb un matís diferenciador, es dona amb el temps d'espera. Esperar no agrada a ningú però és el preu que s'ha de pagar per viure en societat. És un preu que està molt lligat a un patiment i a una imprevisibilitat en la que l'individu es veu insegur bé perquè es troba en un ambient desconegut, bé perquè la inseguretat ve de la seva personalitat. Així, en els processos de producció de la nostra multinacional, es treballa en línies de més de cent metres de longitud i aquesta espera es transforma en angoixa quan el cable s'ha acabat d'engegar en el capçal de la màquina extrusora i ha de romandre vint, quaranta o fins i tot seixanta minuts dintre d'un tub en el qual l'operari no sap com anirà el resultat final. El fet de percebre que el pas del temps es produeix d'una manera més ràpida o més lenta va en funció de la urgència amb la qual s'afronti el fet en qüestió. Si l'individu se sent segur de si mateix i pensa que té un control sobre la màquina, això el porta a un domini de l'espai i dels temps que sens dubte ve donat per una saviesa acumulada, per un temps dedicat i, en definitiva, per estar per sobre de la màquina en la qual treballa. Aquesta seguretat que mostren alguns dels operaris observats en el maneig de l'objecte és com a conseqüència de moltes hores d'experiència i de moltes errades que han hagut de subsanar amb esforç físic i psicològic. Moles i Rohner (1993: 68) parlen de que quan la persona empra un objecte "implica tot un seguit de costos" que són col·laterals (energia, temps, despesa psicològica...) i que els nostres informants no estan disposats a pagar per duplicat en el cas de cometre qualsevol errada. "La quotidianitat aporta seguretat i per tant s'ha d'entendre de manera positiva ja que ens ofereix un ambient familiar" (Javeau, 1991: 150). En aquest sentit el "Mirón" (operari de la vulca 4) assenyala:

- *"Aquí una cagada te puede joder la noche."*

I el "Carnassa", el seu ajudant, respon:

- *"Si tío, no te la juguis i ves amb peus de plom."*

L'ajudant entén que l'encarregat es centrarà en conèixer «què» va passar; en comptes de referir-se al «per què» i el «com» i fer un bon procés d'ajustament, amb les repercussions negatives que això tindrà per la seva imatge.



D'altra banda, si analitzem el tipus de cues que es donen en l'empresa objecte del nostre estudi a la llum del que ens proposen els autors que estem tractant, veurem que tenim espais susceptibles d'observar: fonts d'aigua, màquina del cafè, begudes refrescants i d'entrepanes, microones, dutxes i màquina de fitxar. Per a ells, en una cua, totes les persones que tenim per davant nostre quan estem en situació d'espera són vistos com a enemics, apreciació que canvia quan veiem a persones darrera nostre. De fet en el treball de camp que hem realitzat no s'acumula gaire gent en els diferents espais; però en el cas que es produeixi es respecta l'ordre d'arribada i no hi ha agressions per part d'intrusos, fet que comporta no haver de resoldre conflictes. La cua que és més llarga és la del fitxer a l'hora de plegar. Aquí hi ha maniobres d'avançament i petites empentes però és més un intent de fer bromes i que passin els minuts que manquen per l'hora en punt, que no pas un intent d'agressió.

Aquesta situació l'hem pogut apreciar quan una persona està sola davant la màquina de cafè i arriba un altre individu també sol. Ja hem explicat que fer el cafè tendeix a esdevenir un esdeveniment col·lectiu i que no està del tot ben considerat que els individus hi vagin sols. Aquest fet és el que sens dubte provoca aquesta tensió, tant en la persona que espera com en la persona que havia arribat en primer lloc.

El moment escollit per donar a conèixer els esdeveniments importants no és aleatori. Els càrrecs directius busquen i estudien quin serà l'instant per donar les notícies i novetats. Si han de demanar a algú que faci hores extres, busquen l'hora i l'ambient apropiats per dir-ho; es preparen el terreny, no ho diuen improvisadament en un encreuament a un passadís. És freqüent que després de donar un "caramel" ("*Esteu fent una bona feina*", "*Aquest cable ha sortit molt bé*", ...) en pocs minuts donin la notícia o facin la petició ("*Hauries de fer formació entre setmana*", "*Hauries de fer hores*", ...). Per suposat, si han de canviar de torn a algun company o han de donar una notícia que afecti a llarg termini, poden arribar a l'extrem de cridar a la persona al seu despatx. Entenem que és per portar a l'operari al seu territori, on se senten més segurs i els operaris més desplaçats. Fins i tot pot ocórrer que l'operari sigui avisat perquè acudeixi al despatx del cap de personal, que es troba en un lloc bastant separat del procés productiu, on s'entén que hi ha una pressió exercida per l'ambient, l'entorn i el moment en que es comunica el fet. Com a últim extrem poden sol·licitar la presència dels treballadors en horaris que no són de feina, com a exemple de preparació exhaustiva del moment en que es dona una notícia. En aquestes últimes situacions s'uneixen els factors

espacials i temporals donant una forma clara de comunicació en si mateixa, sense necessitat de la utilització del llenguatge oral.

Filant més prim en aquest llenguatge del temps, podem veure com els diferents fusos horaris que es donen al llarg de la jornada de treball prenen una significació o una altra. Són bàsiques l'hora d'entrar, la de plegar i la d'anar a sopar. Pel que fa a l'hora d'entrada, si es troben en el vestuari varies persones i falten molts pocs minuts per les 18:00h, gairebé no existirà comunicació verbal, es limitaran a una salutació mentre es canvien de roba. I potser tenen coses a dir-se però amb una simple frase com "*ja en parlarem després*", es dona per acabada la conversa. Per tant, veiem un cop més com la situació està regulada pel temps i per l'hora en concret. En un altre context, i amb més disponibilitat de temps, les interaccions serien unes altres. Al començament de la mitja hora que es disposa per sopar no es donen grans col·loquis; tothom està pendent de menjar, d'engolir el producte i a mesura que passa l'estona i la gent va acabant, el procés comunicatiu mitjançant la parla es fa més fluït. Els components del grup són coneixedors de que falten uns minuts encara per tornar a la feina i de que aquests es poden omplir amb converses. El fet de rentar-se les mans a l'hora de plegar, o omplir els possibles espais buits que quedin del butlletí de treball i donar les explicacions i novetats a la persona que ens ha de substituir a la màquina, requereix d'un temps que els individus tenen controlat i si en el transcurs d'aquest període sorgeix qualsevol imprevist comunicacional, no se li presta l'atenció que en altres circumstàncies se li hagués donat. De la mateixa manera, com ja ha quedat reflectit en l'apartat de "*La perspectiva situacional*", no són les mateixes hores les sis primeres que les sis últimes donat que el personal té com a costum començar bé la jornada, i anar avançant feina, si les circumstàncies ho permeten, per després de les 12:00h, que ja s'està més cansat, poder anar baixant el ritme de treball. A les vuit o les nou de la nit, habitualment no es fan tantes trobades perquè s'està més per feina.

Veiem com funciona aquest mecanisme i la transcendència que té en el grup observat. Per al dia a dia de les persones que treballen en el torn especial és importantíssim el control que s'aplica sobre els temps d'execució d'una determinada tasca. El temps, per exemple, de canvi d'una bobina buida difereix del de canvi d'una plena; també el canvi de color de material blanc a negre és diferent que el de negre a blanc, ja sigui en una extrusora de goma o plàstic. Expliquem això per donar compte de que, gairebé totes les accions que puguin portar a terme els treballadors tenen un temps

estipulat per a realitzar-se, i que aquesta fracció de vida és coneguda per productors, caps intermitjos i direcció de l'empresa. Hi ha un control fins al punt que en cada màquina, o lloc de treball, existeixen unes taules ben visibles en les que es poden veure amb claredat tot un estudi detalladíssim d'aquests temps necessaris per realitzar qualsevol mena de maniobra.

Doncs bé, aquestes taules s'han confeccionat en base al coneixement i la perícia dels propis empleats i són sabers dels quals l'organització fa un ús diari. Si no es compleixen amb rigurositat, a manca d'una explicació plausible, l'empresa té mecanismes sancionadors directes i indirectes que poden arribar a l'expulsió del treballador de la factoria sense cap indemnització, en el pitjor dels casos. En l'empresa diem "*secretos a voces*" per referir-nos a que en un canvi de goma 47 a un altre de goma 53 el temps donat és d'una hora i 37 minuts, però que si "vas per feina" en una hora estarà fet i després es disposarà de mitja hora per anar a fer un cafè tranquil·lament.

Així les coses, aquests "secrets" arriben un bon dia a les orelles d'un cap intermig amb ganes "d'escalar posicions en la graella" que s'ho fa venir bé per portar a un cronometrador amb l'excusa d'una modificació tècnica de la línia de producció. L'operari que se sotmet al control sap que no hi ha tal canvi en la maquinària i que la jugada serà aprofitada per fer una rebaixa en els temps que tenia establerts aquell lloc de treball; i de retruc el seu cap superior guanyarà galons.

Triguen pocs dies en arribar noves fulles de producció amb la correcció efectuada pel tècnic i és evident que la qualitat de vida del grup de persones que passarà en els propers anys per aquell lloc de feina empitjorarà. Aquest canvi ha sorgit de l'observació del dia a dia dels treballadors per part dels seus caps i no com a conseqüència d'un procés de reingenyeria, o res per l'estil, sinó de fets que es donen per descomptat i de sentit comú que tothom reconeix.

Davant d'un canvi de les característiques que hem comentat (reducció del temps d'un canvi manual en una màquina) l'individu té dues alternatives; o es tracta d'adaptar al nou sistema o resta en un estat de confusió i ambigüitat de tot allò que succeeix. Això últim és el que li va passar a un operari de la vulca 3, un il·lustre veterà que treballava des de fa dues dècades en la línia de vulcanització, que quan experimentà la reducció en els temps de canvi quedà atònit fins al punt que l'empresa li proporcionà un altre lloc de treball.

D'alguna manera, i per finalitzar aquest apartat, podríem dir que percebem el temps com quelcom tangible que es pot guanyar o perdre. Es podria parlar d'anar per davant o per darrera del temps, en el sentit que tot està molt planificat i molt programat en quant a producció, per la qual cosa, si es té feina avançada respecte l'estipulada per l'horari complet de la jornada laboral, es diu col·loquialment: "*vaig bé de temps*". També es pot donar el cas contrari: "*Vaig malament de temps*". I a la pregunta concreta de l'encarregat: *Com vas?* La resposta de l'operari sempre és "*vaig bé o malament*" en la confluència de les variables temps/hora i producció realitzada.

### **2.2.5. Marge de maniobra a partir de petites accions**

Després d'haver parlat de mètode, comunicació, espai i temps, anem a veure, en aquest apartat, quina significació tenen les nimietats en la vida social del nostre model etnogràfic. No ens oblidem que cada canvi adoptat, amb una intenció apropiada, en un element de l'organització arrossega darrera seu una cadena de canvis amb un efecte continuat en els altres nòduls que componen la mateixa.

Cada persona, cada institució, cada relació, cada grup, es va construint a cada passa, a cada moment. La societat s'està contínuament reinventant. Aquesta afirmació és contrària a la que postulen les corrents deterministes, que sostenen que els fets socials estan predefinitos, deixant poc marge de maniobra al canvi.

Abundant en aquest pensament, Herbert Blumer, seguint Mead, expressa que "la societat no és un sistema ja sigui en forma d'equilibri estàtic, mòbil o d'una altra classe, sinó un bast nombre d'accions conjuntes en curs, moltes d'elles estretament vinculades i altres sense nexa entre si; moltes prefigurades i repetitives, i altres orientades cap a nous rumbos, però totes encaminades al servei dels propòsits dels participants i no de les exigències del sistema" (Blumer, 1982: 55). D'aquí es desprèn que el canvi social es converteix en un procés intern continu de la vida del grup i que les persones es veuen impulsades a fer actes davant de les diferents situacions, enlloc de presumir que tot està pactat i que s'ha d'obrar en funció dels valors i de l'estructura social o grupal que està preestablerta. Ben al contrari, Mead, com Blumer després, creu que l'acció social es creació directa dels individus humans i així els actes s'han d'emmarcar dintre d'un historial en el qual han d'ésser elaborats, però també contempla que aquests mateixos actes poden ésser interromputs, mantinguts en suspens, abandonats o remodelats. I

nosaltres ho hem pogut comprovar en la nostra investigació quan veiem que a la demanda d'un productor cap al seu superior d'unes hores extres, el cap es nega en un primer moment quan allò habitual és rebre la notícia amb un bon grau d'acceptació. En un segon estadi el "Xarnego" (el productor) insisteix i demana explicacions del perquè de la negativa per finalment, dues setmanes després, acceptar com a canvi compensatori uns dies de vacances per les hores realitzades de més, enlloc de rebre una contraprestació econòmica pel servei prestat. Aquí podem comprovar com la vida i les relacions del grup es van modificant i com els protocols i les suposades "normes de grup", si és que existeixen, es poden transformar i canviar a cada interacció. I és aquest mecanisme el que fa que les persones no es limitin a respondre, ans el contrari, els obliga a elaborar l'acció, i és per això que podem parlar d'organismes actius.

Aquest detall també introdueix les regles i la necessitat d'ubicar-les en un context. Unes regles que porten a un ordre, que no és donat, sinó que està en constant construcció. "Si les trobades rituals amb els altres fossin l'única «bateria» pel qual els individus es «carreguen» d'energia per les seves properes interaccions, la vida social seria previsible, ja que tant l'accés als rituals i l'èxit en ells es basen en l'acumulació prèvia de capital cultural i d'energia" (Frank, 1989: 74).

Per això una excepció no és única i irrepetible i quan veiem que el "Primo de Zumosol" té el vist i plau del seu cap per anar a veure una cursa de cotxes, aquesta excepcionalitat crea unes expectatives que intentaran ésser aprofitades per altres per obtenir favors similars en nous processos de negociació. No en va, hi ha codis que estan al marge d'aquestes normes i que van més enllà dels termes contractuals als que Wolf anomena la "clàusula del etcètera". Són aspectes contigus, col·laterals, paral·lels que les persones fan servir, que proporcionen la flexibilitat necessària per afrontar les situacions problemàtiques que es donen en l'esdevenir de la vida quotidiana.

Les anterior reflexions ens porten a pensar que existeix una precarietat i accidentalitat a l'hora de construir les relacions socials, és a dir, mai no es donen unes condicions òptimes, clares i transparents en el si del desenvolupament d'una xarxa social. En una xarxa les persones són vistes com en interacció amb altres, algunes de les quals, al seu torn, interactuen entre si, i fins i tot amb altres. Fins i tot els acords conclusos, "Els contractes existents que són els fonaments d'un bon ordre social, la planificació sense sorpreses, allò que es dona per segur i ben regulat no són en absolut per a l'eternitat. Constatacions, acords, convenis, reglaments, tots tenen una clàusula

temporal” (Bucher 1992; 74).

Podríem dir que hi ha un procés d'influència mútua de la institució cap a les interaccions que en ella es donen i a l'inrevés i és aquest punt el que aporta sempre aspectes novedosos a la vida d'un grup. Tots els elements tocats o afectats per la institució influeixen en les interaccions que realitzen els individus. Aquestes interaccions, per tant, van creant la institució de mica en mica. Per molt normativitzada que estigui una institució i per molt de control que exerceixi sobre els individus, sempre deixa petites escletxes<sup>13</sup> i petits marges de maniobra, que mitjançant les interaccions de tots tipus (no només verbal) la van regenerant i construint. És en aquestes escletxes que permet el sistema de treball, i en moltes altres com ara els espais marginals de la factoria, on se situa el nostre estudi i d'on es pot extrapolar la informació cap als àmbits més diversos. I és així com es veu d'una manera clara com “l'individu lluita per preservar el seu respecte de si mateix i el seu punt de vista” (Hannerz, 1993: 36), perquè és aquí on es constitueix com a persona i no en la monotonia del seu lloc de treball on roman la major part del temps fent una activitat a la que no troba el sentit.

Si prenem la fàbrica com a exemple, malgrat que els processos industrials no permetin innovar pel fet que hi ha unes normes de fabricació concretes i unes normes de seguretat que els cables han de complir i que estan fora de la possibilitat d'innovació dels operaris, dintre de la jornada laboral, els peons poden distribuir les llargues dotze hores “a la seva manera”. Llavors, el temps que els queda després de realitzar la producció és un temps del que poden disposar per interaccionar amb els seus companys i d'on pot sorgir la possibilitat de constitució d'una petita empresa, la creació d'una colla per anar en bicicleta, ... Ja existia el mètode tradicional per treure's la feina amb les dotze hores però l'operari s'ha inventat una solució per fer-ho en menys temps.

Tot i que el que venim dient és cert, la necessitat de que hi hagin canvis en determinades cultures o agrupacions no implica que aquests canvis es realitzin. Tothom veu que treballa en un torn especial que es caracteritza per ser “poc humà” però ningú fa res per canviar-ho, al contrari, les coses cada vegada van a pitjor i l'empresa cada cop requereix més disponibilitat per part dels operaris. Abans, per complir amb el total d'hores anuals estipulades per conveni, es requeria que es fessin unes hores a part de les que es realitzaven estrictament dintre de l'horari de quart torn (caps de setmana, festius, ...). Aquestes hores es realitzaven durant la setmana (dies laborables) però amb un calendari marcat prèviament a l'inici de l'any. Ara s'ha passat a una borsa d'hores que

l'empresa utilitza quan creu oportú, i l'operari ha de tenir disponibilitat absoluta per anar a treballar en qualsevol moment.

## 2.2.6. El paper social de cada actor

Hem pogut comprovar com determinats companys canvien de paper perquè el que volien portar a terme no era seguit per ningú. A una escala micro es pot veure en una conversa de menjador. Si un productor treu repetides vagades un tema, que comporta l'adopció d'un determinat paper, i ningú li segueix "el rotllo" al final no té més remei que deixar-ho córrer. És el cas d'un company que volia parlar molt sovint de política, tot comentant les notícies de la setmana, amb una crítica ferotge cap al partit del govern; com que la gent estava farta, al cap d'uns mesos d'estar en el menjador amb el mateix grup de companys va optar per posar-se uns auriculars connectats a una petita ràdio i no dirigir la paraula a ningú, i així continua. Només entra en les converses si és sol·licitat expressament, sinó menja i escolta la ràdio. El "Regidor" va optar per canviar el seu paper insatisfactori per l'actitud de passivitat com a mecanisme defensiu en un intent de parar els cops que estava rebent.

El que segueix d'aquestes paraules portaria a parlar del concepte d'acceptació social. L'acceptació social de la persona només es pot aconseguir amb el reconeixement dels altres i en aquest sentit es fa difícil pensar amb un jo completament aïllat dels seus compromisos i relacions socials.

Existeixen dues visions diferenciades en relació al paper social que ha d'adoptar cada individu. Una encapsulada en un rol que es compleix fidelment, que anima a comportar-se i assumir el paper de robot, sense entrar a formar part dels processos socials que en el context de la fàbrica es donen; i l'altre que veu a la persona com un actor social capaç d'adaptar-se i de canviar l'ordre social. És així que hem de construir la nostra perspectiva, en la qual s'engloba el canvi social, ja que sinó cauríem en l'immobilisme. Aquesta manera de veure les coses permet, i a l'hora dóna, una perspectiva dinàmica a l'estudi que realitzem.

Seguint Hannerz i el seu concepte de *carrerista*, distingim la importància que cobra el fet de tenir una plataforma de llançament i un espai ampli on s'estigui ben reconegut a l'hora de desplegar un determinat paper social en un context. Per fer-ho es

requereix de temps i d'una estratègia de planificació. Hi ha dos clars exemples entre les files del quart torn, un treballa de planificador i l'altra fa d'encarregat; tots dos han tingut un trampolí. En el primer cas el cap del torn i en el segon la mare de la seva dona que, ara ja jubilada, tenia unes magnífiques relacions amb un antic cap de producció de la factoria. El tema dels cercles amplis l'han aconseguit a base de fer hores extres en torns d'entre setmana, assistint a tots els cursos i cursets de formació que l'empresa imparteix i acudint a tot tipus de festes, sortides i celebracions que es fan fora del recinte fabril. Un lloc d'interès per aquests personatges són els cavallets de reparar. És un espai que se situa en el mig de la factoria i que és freqüentat assíduament pels caps, donat que és un lloc on constantment hi ha conflictes per donar una sortida als cables que tenen algun tipus de problema. Tant és així que el "carrerista" aprofita per donar la seva opinió, proposar un mètode eficaç de resoldre el problema o simplement es deixa veure fent feina i posant un interès exagerat pels esdeveniments; tot buscant fer mèrits o en llenguatge de la fàbrica: "posar-se medalles". Aquest comentari seria incomplet si no mencionéssim els favors que aquests dos individus dispensaren i continuen dispensant als seus respectius caps en la seva vida privada tal com: entrar llenya per a la calefacció a la casa d'un cap, ajudar en les tasques d'una granja de porcs, pintar la casa d'un cap, col·locar-li parquet al terra, etc. Aquestes informacions estan estretes exclusivament de converses que hem escoltat en els espais subjectes a estudi.

En contraposició a aquesta teoria hi ha la possibilitat de ser reconegut per mèrits propis diferents a les qualitats requerides per ser treballador del quart torn. És el cas de dos companys: un que jugava en borsa i l'altre que pilotava una moto de carretera amb una perícia destacable. Aquestes habilitats exteriors els servien per gaudir d'un reconeixement que d'altra banda potser no hagués estat possible dins del recinte si aquestes circumstàncies externes no s'haguessin produït.

El paper social té implícit un propòsit i cadascú adopta un o un altre paper en funció dels seus interessos, però, tal com hem dit anteriorment, es requereix de l'aprovació dels altres. D'aquesta manera entendrem els silencis, buits, invitacions, mirades, gestos... inclusivament i excloents que es donen entre els diferents individus i grups que prenen protagonisme en els espais estudiats. Una exemplificació seria el buit conversacional que es fa per part d'un grup de col·legues a un tercer no desitjat quan no se li vol donar l'accés a determinada informació. Aquest comportament interessat també es fa evident en el tracte que se li dispensa a un encarregat, totalment diferenciat del que



se li ofería quan era operari. Però d'una manera més punyent es pot comprovar quan es tenen les primeres interaccions entre operaris de nova incorporació i caps, de manera que s'aprecien falses expectatives, sobrevaloracions, adopció d'actitud respectuosa...

De tot aquests discurs es desprèn que degut a la riquesa de la vida social i al comportament imprevisible dels actors, es tendeix a la imprevisibilitat en les accions de la vida quotidiana i per extensió en el paper social que adopta cadascú.

## **2.2.7. El joc dels interessos**

Si en l'apartat anterior afrontàvem la perspectiva de contemplar l'interès individual a l'hora de presentar-se socialment i les repercussions que això tenia, ara tractarem aquest interès en un sentit més ampli, és a dir, veurem com les persones despleguen el seu potencial en funció d'uns objectius individuals, com aquests coincideixen amb els grupals o no, i quines estratègies se segueixen a l'hora de portar a terme aquest joc social.

En un primer moment, si observem el nostre grup de forma superficial, podríem dir d'una manera resumida que hi ha gent que continua enganxada al temps de treball, als diners i amb això al sistema d'oci i consumisme. I en la situació contrària hi ha els abandonaments del "Mestre", el "Broker" o "el Petit Empresari" que van decidir deixar el sistema per altres realitats més gratificants per a ells.

Davant una preocupació dels membres del quart torn com podria ser una reivindicació salarial o davant un conflicte, la gent s'uneix molt: es fan assemblees, reunions, tertúlies... Si el problema afecta a tots de la mateixa manera el conflicte pot ser un nexa d'unió. La por als càrrecs, per exemple, uneix molt als treballadors fent front comú davant del que se suposa que és l'enemic. L'interès comú, per tant, és el que fa que els individus s'associïn en la seva recerca. La unió entre els assalariats, però, sembla ser un miratge ja que hi ha una estratègia empresarial clara en el sentit que "una classe obrera dividida, segmentada, esquarterada en components separats, administrats i reproduïts seguint diferents modalitats" (Coriat, 2001: 121) és més fàcil de controlar i dirigir en funció dels interessos de la part econòmica. Evidències en la planta que elabora cables són: seccions, naus, categories, diferències salarials, llocs de treball compartimentats, organigrama piramidal, etc.

Altres interessos comuns observats al centre de treball podrien ser el de que l'empresa continuï la seva activitat; interès en que la direcció i el comitè reconegui la vàlua del quart torn per tal que sigui més ben valorat i, en conseqüència, que tingui una millor contraprestació econòmica; interès de treballar per guanyar uns diners; interès de tenir una feina indefinida per la seguretat que dóna; interès en conservar el bon ambient del quart torn nit (cada cop menys perquè aquest bon ambient s'ha anat perdent en els últims anys; com que era el grup més reduït gaudia de la fama de ser un grup ben avingut, fins i tot amb els superiors); interès en que existeixi un reconeixement més explícit de la necessitat de més mitjans humans, tecnològics i econòmics en aquest torn, en el sentit de posar més mecànics, electricistes, eines i utensilis i millors salaris. En quant als valors, podríem anomenar el respecte a la jerarquia, confirmant que “la característica definitòria de la empresa moderna és la seva estructura jeràrquica. Els empleats en cadascun dels graons de l'estructura tenen tasques assignades i han de justificar els seus comportaments i els seus resultats davant els que es troben en els graons superiors de la piràmide” (Rifkin, 2008: 152). Respectar l'ordre jeràrquic que hi ha allà dintre és quelcom que fastigueja però que està present des de que s'entra fins que es marxa (jubilació, acomiadament, baixa voluntària...). Un altre valor comú seria el fet de respectar a les persones que tenen coneixements, habilitats, aptituds, predisposició cap a la feina, ...

Hem dit més amunt que els actes humans són realitzats pels individus mitjançant la seva voluntat de fer-los efectius i no com una tendència emmarcada dintre d'una acció organitzada. El “Tortugo” elabora la seva acció d'anar a sopar amb el grup de vulcaners perquè vol formar part d'aquest grup en un intent de millorar la seva situació com a treballador de la planta i aquest grup anirà integrant-lo o rebutjant-lo en funció dels propis interessos del grup. Tot plegat són accions que no estan escrites en cap codi i són els individus els que les han de resoldre. Aquest noi és conscient que hi ha altres persones i les té en compte i estudia amb detall els seus actes, la qual cosa dóna lloc a orientar la seva estratègia cap a aconseguir el seu benefici individual. En aquest procés podem constatar com el “Tortugo” dissenya la seva acció respecte al grup de les vulques inhibint-se (si veu que el grup de vulcaners el rebutja), estimuland-se (si detecta que aquell dia o en un moment concret té possibilitats de que l'acceptin), donant una volta per emmascarar la seva acció..., tot un procés que implica elecció, valoració i decisió. En el treball que realitzen els vulcaners hem pogut veure una clara evolució, del tal

manera que “del maneig concret d'eines s'ha passat a la interpretació de dades formalitzades proporcionades per la màquina; la recent tendència de substituir el maneig de l'objecte de treball per l'alimentació i la supervisió de las línies automàtiques es confirma” (Poveda i Santos, 2002: 124). Des d'aquesta perspectiva veiem que aquest treballador és coneixedor de les normes culturals de la institució, del seu estatus i de les diferents relacions existents en la indústria en la qual treballa, però això només és el marc d'acció a partir del qual ell desplega totes les seves habilitats. És clar, el nostre informant veu que el grup de vulcaners no té un significat propi per ell mateix, sinó que aquest li ha estat atorgat en un procés d'autoreivindicació i autovaloració. I és així com s'ha d'entendre, després d'observacions àmplies i entrecreuades, que hem pogut veure com un treballador de “la chocolatera” (la màquina més bruta i pitjor considerada de tota la fàbrica on treballa des de fa anys aquest operari) aspira a trencar tot el sistema de rol-estatus que, es podria pressuposar, existeix en la factoria del nord de la comarca d'Osona. Boissevain il·lustra així el procés del Tortugo: “La durada d'una coalició, evidentment, varia en funció de la quantitat de temps que es triga en realitzar el propòsit pel qual ha estat constituïda. Algunes d'aquestes unions resulten unitats viables i de resultats perdurables en el temps. Això és així donat que una aliança implica la utilització conjunta de recursos: un d'aquests consistiria en assignar mitjans per aconseguir un objectiu” (Boissevain, 1978: 171).

Els autors que venim citant mostren com la manera d'actuar està dirigida per la idoneïtat, la velocitat i l'interès tant personal com col·lectiu. En aquesta curta frase es poden encabir moltes de les interaccions que es donen a nivell més subtil en els grans corredors, entre persones no afins en els espais estudiats. Si el nivell de confiança no permet intercanvis més comprometedors la resposta és la que il·lustra la frase. És per aquesta línia que arribem a la noció de situació i dels papers que desenvolupa cada personatge que es van construint en cada moment. No és que al “Penco” se li digui “*tu has de ser «penco» tota la vida*” (assumir-ho per mandat diví) sinó que ell poc a poc va fabricant el seu personatge. El seu paper també té trets assumits però és una interacció entre el que es construeix ell mateix i el que li diuen els altres.

Un altre dels interessos particulars observats dins de la factoria és el del poder i el del prestigi social que aquest comporta. Relataré el cas de la posada en funcionament d'una màquina nova dintre d'un sistema de producció per donar compte d'aquest extrem. Els materials que utilitzava i transformava la màquina eren importants pel

procés de producció i requerien una dedicació especial d'un operari experimentat. Això era sabut, però també ho era que el cap de l'àrea a la qual pertanyia la màquina volia "trepar" i el que això comportava. Aquest cap volia que la persona que s'encarregava d'aquesta feina portés al mateix temps una altra màquina que estava al costat. El conflicte durà tot un hivern. A cada canvi de torn es feia quelcom diferent en funció de l'encarregat. A més, els operaris experimentats normalment són els més veterans i estan acostumats (fruit de l'antiga consigna de l'empresa) a fer cada cosa en el seu moment i no dues feines a l'hora. El conflicte es dona quan dos, tres, o més caps intervenen sobre un procés. El que hem volgut significar és que aquesta cadena d'acció, en tant que conjunt d'esdeveniments en el quals participaven una sèrie d'individus, estava condicionada per la situació interna de l'empresa, per la cultura que en ella es dona i per la persecució d'un interès individual personalitzat en aquest cap responsable de l'àrea de producció esmentada. Quan es produeix una situació excepcional (voler obligar a un operari a portar dues màquines quan sempre s'ha fet amb dos operaris) és quan podem detectar situacions de poder, situacions de desigualtat davant la presa de decisions.

A part dels conflictes que puguin sorgir entre els diferents grups i categories laborals, també poden produir-se en el si d'un grup d'equivalents en forma d'enveges. Una font natural d'aquestes enveges és el tracte desigual que ofereixen els diferents càrrecs cap a un grup de treballadors que en principi és homogeni. Aquest fenomen condueix a destruir en algunes ocasions privilegis i tractes de favor que s'havien adquirit al llarg del temps. Veiem això reflectit en un sopar que organitzava el quart torn nit el darrer dia de l'intensiu d'agost (12 hores cada dia de dilluns a divendres). Fins a l'any 1998, l'últim divendres d'aquest famós mes intensiu, el quart torn matí i nit organitzaven un dinar i un sopar respectivament. Es tractava que els del matí pleguessin a les 14:00 hores en lloc de fer el seu habitual horari (18:00 h) per anar a fer un dinar pagat per l'empresa. A les 14:00 hores entraven els del torn de la nit que treballaven només 8 hores per plegar a les 22:00 i fer el seu corresponent sopar. Això implicava que els del torn de la nit no complissin una normativa legal que exigeix un descans mínim entre jornada i jornada de 12 hores (es plegava el divendres a les sis del matí i a les dues del migdia ja tornaven a estar allà). Aquesta normativa no s'aplicava fins que un treballador que no havia realitzat el descans mínim legal es va accidentar. Des de llavors l'empresa va aplicar rigorosament aquesta norma i va haver de suspendre el dinar oficial del torn del matí perquè els de la tarda/nit completessin el descans legalment establert.

El sopar del torn nit seguí en peu, i no es va plantejar en cap moment l'opció de mantenir el dinar i parar la fàbrica durant 4 hores. Tot aquest procés va provocar l'enveja del personal del torn especial del matí, que van considerar que perdien un dret respecte els seus companys de la tarda. Això va desencadenar en que l'empresa cancel·lés els dos esdeveniments (el dinar i el sopar) i que els del torn de la nit treballassin les 12 hores corresponents. Aquesta decisió no implicava cap guany pels del matí, i sí una pèrdua pels de la tarda, però els primers van preferir això a veure's desfavorits respecte als segons. En algunes ocasions els fets que originen les enveges entre iguals no són destruïts amb la conseqüent pèrdua de privilegis del treballador o treballadors que el disposaven, sinó que són mantinguts per part de la direcció per aconseguir dissoldre possibles aliances entre iguals amb objectius comuns. Tenir un sou anual mínimament superior, o treballar en una secció més ben considerada que una altra, provoca enemistats, estigmatitzacions, ... en definitiva provoca processos de no cohesió, de sentir-se diferents, de no veure's participis en els interessos de la resta de la gent. Provoca no tenir els mateixos neguits, les mateixes preocupacions, ... Partint de que tots són iguals (operaris de fàbrica) amb aquestes diferències tots els treballadors se senten diferents bé per l'antiguitat, bé per la "moralina" de l'empresa, bé perquè els companys ho facin veure. Chen, Popovich i Kogan (1999) reflecteixen com els treballadors fixes acostumen a sentir-se incòmodes cada cop que l'empresa introdueix treballadors temporals, ja que els temporals acostumen a treballar més dur i a produir la sensació als fixes que poden ser eventualment reemplaçats per algú altre. Això és una altra possible tàctica de diferenciació imposada per l'empresa per frenar els processos de cohesió entre iguals que podrien arribar a ser un perill<sup>14</sup> pels interessos de la direcció del centre. En aquest sentit, quan veiem que una altra persona està interpretant que l'hem "pifiada" i podem sospitar que pot "xivar-ho" a algú que no ens interessa que s'assabenti, immediatament intentarem fer-li veure que no ha estat culpa nostra sinó de la màquina, d'una altra persona.

Una altra situació similar amb un matís diferenciat ocorre quan s'intenta explicar a un encarregat o a un company el fet que s'han trobat avantatges alterant l'ordre del procés de fabricació. Això s'ha de justificar molt bé perquè representa que les persones que han fet el programa de fabricació no l'han realitzat aleatòriament, i a més el que per a uns pugui ser una avantatge (es poden estalviar feina o en poden fer més amb el mateix temps) per a un altre company pot ser un inconvenient. Llavors, quan es donin

les explicacions d'aquesta idea, si en algun moment es veu que la nostra posició és contrària a la dels altres, amb els nostres arguments mirarem de convèncer per fer veure que la nostra interpretació del programa és la correcta per molt que sapiguem que només ens beneficia a nosaltres.

## **2.2.8. La importància del simbolisme en les relacions socials**

“El ritual de la interacció sosté els símbols, que són el capital cultural d'un grup donat, i que per tant manté el grup en si mateix. Així entesa, la «interacció simbòlica» es converteix en el procés d'acció social” (Frank, 1989: 73).

La major part de les interaccions entre les persones són indirectes. Interactuem amb els demés a través de símbols, amb freqüència, símbols verbals.

Els grups humans existeixen quan actuen i en un context; és d'aquesta manera com la interacció és considerada com un procés que forma el comportament humà. Així s'entén com l'individu tendeix a crear una línia d'acció en els seus punts de connexió amb els demés. Per tant, si tenim en compte els demés a l'hora de fer les nostres accions, és tant com dir que, d'alguna manera, els individus censuren els seus propis actes i això es pot veure en la factoria en la qual hem treballat: si es vol aconseguir un favor o un tracte especial per part d'un dels grups que componen el quart torn, l'actitud de l'individu haurà d'ésser conseqüent en funció del que espera el grup d'aquesta persona. És d'aquesta manera que pot interessar a l'actor social anar a fer un cafè amb persones i en moments en els quals no es tenen ganes d'anar-hi, però la recompensa posterior pot obligar a fer-ho<sup>15</sup>.

Si no coneixem a la persona que tenim al davant ens és més difícil interaccionar amb ella per la dificultat que comporta preveure les seves accions. No podem saber si el nostre interlocutor pot posar en perill els nostre interessos i és per això que es tenen moltes reserves a l'hora de parlar amb la gent que ve un cap de setmana a fer hores esporàdicament, els caps que aterren un cap de setmana de problemes de producció, visites no conegudes, etc. De totes maneres el quart torn no és un grup tancat i impenetrable i està subjecte a continus fluxos, potser hi ha llocs de treball que queden especialment aïllats, però també es donen canvis de lloc de treball per malaltia, accident de treball, descansos personals, o per circumstàncies de producció i, per tant, sempre

poden sorgir noves relacions.

Veiem a l'individu com un organisme que actua en funció de les interpretacions que fa de les normes existents, dels seus interessos i dels interessos de les persones que l'envolten.

De la mateixa manera que parlem de la línia d'acció dels individus, podem parlar de la vida dels grups, que es basen i depenen de l'adaptació recíproca de les línies d'acció dels diferents membres del grup. Aquestes línies d'acció grupals es veuen al centre estudiat entre el grupet de vulcaners, els del coure, la gent d'Intelsa, els nens del plàstic, etc. Tot plegat és un procés social que crea i sustenta les normes i la vida del grup del quart torn, que és diferent a que hi hagin unes normes i una estructura preestablerta que dirigeixi l'acció del grup.

De totes formes, tot tipus d'acció conjunta ha sorgit d'un historial d'accions prèvies dels participants i, per tant, la nova acció té un context del qual surt. Així quan a les 18:15 hores el "Regidor" comenta les jugades del Barça-Madrid amb el mecànic cal interpretar que no és la primera vegada que ho fan, que és un tema habitual en les seves converses i que a tots dos els agrada el Madrid, però també que tots dos estan compromesos amb aquest acte i que mitjançant aquests actes i el procés d'interpretació que fan els individus i els grups es va formant la vida del quart torn. I per nosaltres aquests actes, trobades i petites reunions són l'única manera d'apropar-nos directament al món social empíric i comprovar mitjançant un examen meticulós les premisses, les imatges, les qüestions i els problemes que tenim al davant.

Anant un pas més enllà podem observar, tal com comentàvem al començament d'aquest capítol, com la interacció humana es veu mediatitzada per símbols i com les persones actuen en funció d'aquests. Les persones donen significat als objectes i en funció d'aquest significat es comprometen amb una acció. Això és el que significa actuar basant-se en símbols. Aquests signes són evidents en veure la cara dels productors quan l'encarregat fa anar a la persona a un procés de producció que no és del seu agrat. Si la persona interpreta com un símbol negatiu el fet d'anar a la trituradora de plàstic, el seu comportament i la seva actitud seran diferents que si el mateix comandament l'envia a fer una feina agradable i socialment ben reconeguda.

Els nostres participants elaboren les seves accions mitjançant un procés interpretatiu i si en aquest procés es veu agredida qualsevol part de la seva persona

poden actuar mostrant la seva contrarietat. Això demostra que qualsevol acció condueix a una línia d'actuació triada en funció de la interpretació que les persones afectades fan.

Les interaccions que tenen lloc entre els actors del col·lectiu s'emmarquen dins les relacions laborals. Amb el pas dels anys i la successió de noves fornades de ciutadans que passen pel procés d'industrialització, es donen fenòmens com ara el de la creació de generacions. Això es veu molt clar en l'acomiadament col·lectiu que va tenir lloc l'any 1992 de gairebé un centenar de treballadors temporals a la factoria de Manlleu i l'arribada del mateix número d'integrants de la factoria tancada a l'àrea metropolitana de Barcelona. La readmissió de part del grup primer i el sentiment col·lectiu d'uns i altres fa que es vegin com a autèntics col·lectius diferenciats respecte al conjunt de treballadors de tota la fàbrica. Escriu Milligan (2003: 384): “La nostàlgia crea «generacions» a través d'instaurar un sentit d'identitat entre els individus, basat en la seva consciència d'experiències d'un passat compartit” (Milligan, 2003: 384).

Els departaments de recursos humans, i també els càrrecs intermitjos i directors, observen molt de prop les afinitats que hi pugui haver entre treballadors per aprofitar-les en benefici propi. Aquestes observacions són utilitzades de vegades amb interès de la pròpia producció per crear complicitats i implicacions en benefici del procés productiu però de vegades són una estratègia volguda per posar la gent en contra, o crear amiguismes que fins el moment no existien, quan els interessa per motius “x” que potser no tenen a veure amb la producció.

D'aquestes reflexions es desprèn que “En el cas de que la comunicació no es concebi com un mitjà, l'entendrem com una activitat de comprensió mútua. Quan la relació social està representada com a suficient en si mateixa, direm que la dimensió de l'acció institucionalitzada procedeix de mediacions simbòliques necessàries per a la legitimitat mútua dels subjectes de l'intercanvi” (Quéré, 1982: 177).

### **2.2.9. El món social tal com se'ns presenta**

La multiplicitat de detalls de que es compona la vida quotidiana és tal i està tant repartida i diversificada que si hem de contemplar les diverses maneres d'interacció dintre d'una comunitat, i tenint en compte que es donen d'una manera paral·lela, és a dir, dintre d'un mateix moment, ens adonem que hi ha multiplicitat de contextos en els



quals s'està coent la vida social i que per tant és molt difícil captar tot amb nitidesa. De vegades aquests contextos diferents són contradictoris i dintre d'una realitat petita com és el quart torn, amb un número petit de persones, ens trobem amb que hi ha varies converses al mateix temps i, ni que sigui per una qüestió de limitació de l'etnògraf, no poden ser totes observades ja que no es pot estar a tot arreu a la mateixa hora. La realitat social que nosaltres volem estudiar es compon d'un seguit d'accions que fan els individus en uns espais concrets. Si no estem allà per captar-les, perdrem, sens dubte, aquesta lectura i el món se'ns escaparà de les mans. Ni que volguéssim centrar l'observació en quatre o cinc persones, per molt properes a nosaltres en quan a vincles i en quan a espai siguin, no podríem controlar totalment la situació donat que aquest grup mai seria tancat, tindria connexió amb altres persones o grups. És evident que les converses i centres d'interès d'aquest petit grup van canviant contínuament. Aleshores, l'antropòleg no ho pot controlar tot perquè en aquest grup, que fins i tot podem suposar que està molt cohesionat, que interacciona contínuament, i que té un alt grau d'intimitat, si per exemple, un dels membres parla amb algú de fora del cercle i, per tant, fora de l'espai observat per l'investigador, amb aquesta conversa l'integran del grup pot canviar la seva perspectiva i amb això distorsionar el comportament habitual del grup. De sobte ens adonem que aquest grup, per aquesta conversa no controlada, d'un moment per l'altre ha canviat. L'observador no sabrà ben bé perquè ha canviat, podrà notar el canvi però no coneixerà l'origen. En definitiva, aquesta efervescència social, aquest fluir de les dades, aquest encontre rere encontre, mirada rere mirada, ... fa que haguem d'estar molt pendents de tots els detalls que es donen, conscients que mai els percebrem tots.

Un altre fet que fa que a l'antropòleg se li escapin les dades de les mans és la incoherència amb la que es comporten molts cops els individus observats. Aquests canvis de comportament no responen a una actitud capritxosa, simplement obeeixen a que les persones tenim diferents facetes, diferents estats d'ànims i diferents sensacions en l'esdevenir diari, i per qualsevol causa podem modificar el nostre estat d'ànim, la nostra perspectiva en referència a un tema, i el nostre comportament en general sense respondre a res en concret.

Si arribem a copsar les interconnexions de la vida social, podrem comprendre-les i posteriorment descriure-les. El més interessant per entendre l'esdevenir diari és no deixar res per mirar, veure la trama de les relacions entre seccions, entre individus, entre

encarregats, entre encarregats i individus, ... és a dir, s'han de percebre les connexions de les diferents cèl·lules que habiten. I analitzant aquesta realitat anem entreveient quin és l'ordre social i la cultura que impera. L'ordre, el consens i la manera de fer del quart torn nit es fa i refà en cada interacció social per la conveniència/complicitat/passivitat d'actors socials i institució.

La cultura es transmet de generació en generació, i en aquest sentit la cultura fabril es transmet des dels operaris més antics cap a operaris nous. I, per tant, aquesta construcció del món la continuarà realitzant l'empleat de nova incorporació amb les seves respectives realitzacions, que confirmaran o no, les expectatives del mestre que el va introduir en la feina del dia a dia. "No hi ha un ordre social que existeixi per si mateix i que, independentment sigui conegut i articulat pels seus membres, en la mesura que tota societat no és una norma o un codi a obeir sinó un ordre realitzat, acomplert sobre la marxa". (Delgado, 1999).

Tuson cita a Bourdieu dient que "Les normes són tendències de comportaments habituals" (Tuson, 1995: 63) i la repetició d'un comportament en el temps esdevé una norma. Si el que es va repetint en el temps és que a la màquina de cafè cada cop pagui un company diferent, al final això es converteix en norma i cada cop que es queda paga tots els cafès una persona i es van tornant en aquesta acció de pagar. No hi ha cap norma que digui que un grup del quart torn nit ha de quedar per esmorzar cada dilluns al matí, però des de fa anys hi ha un col·lectiu que ho fa.

En la factoria estudiada està molt mal vist anar a fer el cafè només de començar la jornada de treball. Existeix l'ús d'anar a fer el cafè però no en aquesta hora donat que no s'entén que "s'escaqueixin" des del començament de la feina. El mateix passa a última hora, abans de plegar; la gent ha d'estar per recollir, per donar les instruccions al relleu, ... i per tant, tampoc està ben considerat per part dels membres del torn que es prengui el cafè en aquella hora. Fer us dels lavabos a primera hora tampoc és un fet de l'agrat de tothom. Fins i tot estar a peu de màquina i estar parlant amb un altre company en aquest començament de la jornada, tampoc agrada massa. Se suposa que s'ha d'estar per feina, s'ha d'engegar la màquina i posar-ho tot a punt ... Aquestes actituds són valorades pels propis companys, que poden mirar malament a l'infractor o fins i tot arribar a fer-li algun comentari.

I és així com el "Regidor" assenyala: "*Joder, si que aprenden rápido estos novicios!*"; en clara referència al saber que està en l'aire i que permet de triar l'opció

d'anar a dutxar-se abans de fixar i per tant esgarrapar 10 minuts a la jornada laboral. És una opció que està sobre la taula i que el personal de nova incorporació contempla pocs dies després del seu inici d'activitats en l'empresa.

Estem parlant de normes, però hem de tenir en compte que també existeixen uns drets, defensats pel comitè d'empresa, que és l'òrgan encarregat de vetllar pel compliment dels drets adquirits dels treballadors. Alguns exemples serien el dret a anar al menjador durant 30 minuts diaris, dret a anar al lavabo, a poder fer preguntes sobre possibles dubtes a l'encarregat, a tenir unes taquilles, ... De vegades no som prou conscients de l'existència de determinats drets fins que deixem de tenir-los o es modifiquen. Sempre havíem tingut deu o vint minuts per menjar el "bocata" (sobre les 2:00 hores de la matinada, un cop ja havíem sopat) i degut a un canvi del conveni col·lectiu vam passar a quedar-nos sense aquest temps, i d'alguna manera ens va representar un trasbals. No valoràvem aquest temps perquè el suposàvem com un dret inherent al treball. També s'han donat casos contraris, casos en que s'han adquirit drets que no teníem. Abans no es tenia en el quart torn la mitja hora per sopar i se sopava a peu de màquina. Quan van venir els de Barcelona a l'any 1992 es va firmar al conveni que tothom tindria dret a la mitja hora per sopar i que s'havia de buscar la manera de substituir a les persones en les màquines perquè tothom pogués accedir a aquest dret. La gent ho va agrair molt i va veure el canvi com quelcom positiu ja que podrien menjar tranquils sense estar pendants de les màquines.

Del que hem descrit fins el moment segueix que tot sistema social no és estable, està obligat a canviar i a adaptar-se per sobreviure. Donat que tot sistema social està compost per persones, aquestes es veuen imbuïdes en aquest procés de canvi. Bé podríem constatar que l'organització de la fàbrica "sols molt lenta i acumulativament afectarà l'ordre social i sols al terme –o en la intensificació– de molt actius processos d'innovació tecnològica" (Hernández i Mochkofsky, 1977: 25). A la nostra factoria de cables es pot tenir la sensació que en el fons allà mai canvia res. En una ocasió vaig requerir la presència d'un encarregat per tal que m'expliqués el funcionament d'un procés de producció que havia estat lleugerament alterat. Cal dir que sabia com fer-ho però volia assegurar-me'n per no "*fotre la pota*". La seva resposta va ser: "*Sembla mentida, cable és cable, goma és goma i la màquina és la màquina!*", com dient "no tot s'ha de parlar i negociar en l'empresa".

## Notes

---

<sup>1</sup> En el cas que ens ocupa el paper del cos de funcionaris correspondria al dels encarregats i caps de secció. Aquests estan dins d'un sistema piramidal en el qual tot funciona de dalt a baix. Hi ha una base molt àmplia i a mida que pugues cada cop hi ha menys persones fins a arribar a la figura del director de la planta.

<sup>2</sup> Se li està demanant que interpreti un paper. Aquest tema el tractarem a l'apartat del control de la informació.

<sup>3</sup> Cal dir que moltes vegades també està impulsat, pensat, programat i instigat per l'empresa perquè la gent no s'organitzi en contra dels interessos organitzacionals. És a dir, ve d'instàncies superiors, en la mesura de voler posar a uns contra els altres per aconseguir que no hi hagi ambient de germanor, donant categories o petits incentius, tenint tractes de favor, donant feines menys dures que altres, perquè uns es vegin més ben tractats que els altres i així provocar enveges i gelosies.

<sup>4</sup> Després de la lectura, i la corresponent extracció de les idees sorgides de Goffman al seu llibre *Internados* es desprèn que el vestit no guarda relació amb allò que succeeix a les converses. Nosaltres pensem que la forma de vestir té una influència directa en les interaccions cara a cara pel fet que la roba va més enllà d'un simple embolcall de la persona, fent referència a categories professionals que comporten un status i un reconeixement dintre de l'organització que estem contemplant. Aquesta aparença que entra directament pels ulls i per l'olfacte (hi ha directors que venen exageradament perfumats) ja impressiona i, per tant, condiciona els diferents discursos que es puguin donar per una part i per l'altra.

<sup>5</sup> Aquesta idea podria ser extrapolable a altres categories superiors jeràrquicament a la d'encarregat.

<sup>6</sup> Més endavant ho explicarem més detingudament a l'apartat de l'espai i el territori.

<sup>7</sup> Nom amb el que va batejar a l'empresa l'extreballador que jugava a la borsa. Aquest nom ve com a conseqüència de que el mateix personatge anomena als treballadors carnasses, volent dir que són carn de canó, els considerava individus que no sortirien d'allà mai i que s'identificaven plenament amb els plantejaments de l'organització.

<sup>8</sup> La forma de caminar del Regidor, el Torero, els nous de l'acolxadora, el Peti, el Rey del Folleteo, ... són molt similars: a cada gambada de la cama dreta fan com un petit saltironet amb un impuls final que es realitza amb la punta dels dits d'aquesta cama. A

---

aquest moviment l'acompanya un avançament, per davant del centre de gravetat, de l'espatlla dreta que es situa clarament per davant de la contrària. Finalment claven la mirada en el final del trajecte. En una paraula van de costat i a impulsos. La sensació que hom experimenta quan els veu és que estan molt ficats en la feina i que no se'ls ha de destorbar. És una manera de fer que crea escola i que, bé per estratègia personal o bé inconscientment, és socialment reconeguda pel col·lectiu de treballadors i equips de comandaments.

<sup>9</sup> Un dels trets més rellevants de les converses espontànies és, justament, la manca de definició i d'estructura tant en les seves parts com en el seu contingut.

<sup>10</sup> De vegades rellegant els nostres escrits ens sembla veure un xic d'aquest concepte quan escollim les intervencions dels personatges observats o quan adoptem un tipus d'actitud cap als comandaments que analitzem. No sabem si és volgut o no però és un fet que entre els companys aquest tipus de discurs és el dominant, en part, com a mecanisme de defensa davant de la violència institucional. Tal com ells diuen: “... *si no te lo tomas así te puedes morir tío*”

<sup>11</sup> Potser podem detectar dos grups diferenciats:

1. Els càrrecs intermitjos i la direcció en general que no es dediquen a res específicament, tenen una visió més global de l'empresa, estan més acostumats a tractar varis assumptes a l'hora i tenen diferents centres d'interès.
2. Els operaris que tenen una visió limitada de la seva màquina i és a aquesta a l'única que volen atendre. No tenen una visió tant global del procés de producció (potser per manca d'informació). Només se li dona informació de la seva màquina:
  - *Això és molt important!*
  - *Això pa les 8!*

No saben perquè se li donen aquestes ordres, només veuen que se'ls dona més feina.

<sup>12</sup> En la fàbrica diferenciem les zones de treball per la seva perillositat en quant a flux de caps i encarregats. És el que en altres moments hem anomenat ésser visible, estar a tir, o vulnerable... si no és que estàs estrictament per feina. Aquests espais són de pas continu on ningú vol treballar, molt diferent de sales apartades, plataformes elevades o naus aïllades que no estan en l'epicentre de la circulació i que permeten parlar amb

---

companys, escoltar la ràdio, tenir la màquina parada, reparar una anomalia tranquil·lament, anar a fer un cafè o al lavabo amb la calma, llegir alguna revista... i un llarg seguit de coses que comporten passar la nit més distreta i organitzar-te el temps al teu aire.

<sup>13</sup> Steven P. Vallas en el seu estudi “The Adventures of Managerial Hegemony: Teamwork, Ideology, and Worker Resistance” ens mostra com un grup de treballadors van trobar maneres de mantenir-se dins de la llei, respectuosos a la norma i al mateix temps desafiants, amb un cert aire d’insubordinació. Les mesures o estratègies que els treballadors prenen eren, per exemple, seguir al peu de la lletra les normes dels seus superiors fins a demostrar que no eren productives. O, en altres casos, violar conscientment les normes. Tot plegat per boicotejar als responsables davant dels directius.

<sup>14</sup> Vallas, en el ja esmentat estudi, veu els sistemes d’equips com a obridors d’importantes oportunitats a través de les quals els treballadors poden renegociar aspectes clau de la seva relació salarial.

<sup>15</sup> A la llarga difícilment algú és sempre conseqüent o coherent amb els seus actes i paraules. Les persones es comporten d’una determinada manera però de sobte poden canviar, tant de forma voluntària com de forma accidental. De vegades, tal com assenyala Goffman, no hi ha coherència perquè no hi ha un veritable jo, el jo és un conjunt de papers. A la coherència aquests autors la veuen com una autodictadura que no permet espais de llibertat. Tenir un veritable jo, ser totalment coherent és emmarcar-nos en una forma de ser única, negant-nos altres esferes en les que tenim possibilitats d’explorar.



### **III. ALGUNES OBSERVACIONS SOBRE EL TERRENY**



### 3.1. JUSTIFICACIÓ

Amb aquest capítol volem destacar, a tall d'exemple, alguns dels fets que es produeixen en els cinc espais públics escollits. Allò "a priori" metodològic és el mateix que li feia dir a Infiestas (1991: 68): "Es pot concebre la recerca científica com un procés o conjunt d'actuacions successives encaminades a conèixer sistemàticament i críticament la realitat, que en el nostre cas és la realitat social de l'empresa". L'objectiu és descriure de la manera més fidedigna possible el que passa en la vida social del grup d'operaris escollit com a model etnogràfic. Procedim, en aquest sentit, a endinsar-nos en un món que no pot ésser observat des de fora, ans al contrari, només percebrem la seva riquesa si ens submergim en l'interior, en les entranyes de la vida i de les condicions físiques, orgàniques, psíquiques i socials de les que aquest petit reducte de societat disposa.

De fet, constatem que aquesta agrupació humana estudiada es caracteritza per una manca de forma pròpiament orgànica. Cada membre de la colla que considerem s'insereix en altres col·lectius amb els que probablement se sent més identificat que no amb el que conforma amb els companys de feina del quart torn de nit. "El pescador", per exemple, és membre, com el seu sobrenom indica, d'un grup de pescadors de la mateix empresa. Aquest col·lectiu està format per diferents treballadors de tots els torns, familiars seus i persones ja jubilades i antics membres de la factoria. Però aquest noi també forma part d'un grup d'aficionats a la pesca del seu poble (Sant Hipòlit de Voltregà); alhora disposa d'una família amb la que conforma una llar; forma part de l'equip de professors d'una acadèmia d'informàtica; surt de "marxeta", i fa el cafè del migdia amb el grup de col·legues que conserva des de la infància; és membre de la comissió de festes del seu poble, i tot això, és clar, a més de ser treballador de l'empresa estudiada..., més altres facetes que desconeixem i que podria ser que no fossin capaços d'imaginar-nos.

Hem pres en compte sobre tot aquells elements que podrien "passar desapercibuts per observadors poc perspicaces i que proporcionen interès i valor conjunt" (Hall, 1989: 7). Les trobades de dues persones en un passadís llarguíssim, els gestos i els processos no sempre del tot previsibles, reflecteixen i alhora donen compte d'aquesta experiència, de la complexitat, de la fragmentació. El "Torero" exhibeix tot un discurs coherent i lògic (la seva lògica i la seva coherència) quan parla de la seva

infantesa a la Conca natal, de la seva migració a Barcelona, de la seva etapa com a treballador i a la vegada autònom a la sucursal tancada a la Ciutat Comtal, ... però tot es torna desordre, caos, intel·ligible, “merda” i “puta merda”, segons les seves pròpies paraules..., en referència al període de vida en el que es troba. Es creu el que diu? Hi ha part de veritat i part de comèdia? Està cremat pel trasllat sofert? No ho sabem; no podem saber què pensa, però si que podem estar segurs d’allò que vol que pensem que pensa. En qualsevol cas, el “Torero” és operari de la 6-120, encarregat, pilota, amargat, “críticón”, col·lega, enrotllat... En cada oportunitat juga un d’aquests rols, no poques vegades incompatible o si més no en conflicte amb els altres i que sol ser aquell que els seus interlocutors l’imposen en cada quadre dramàtic en el que l’involucren.

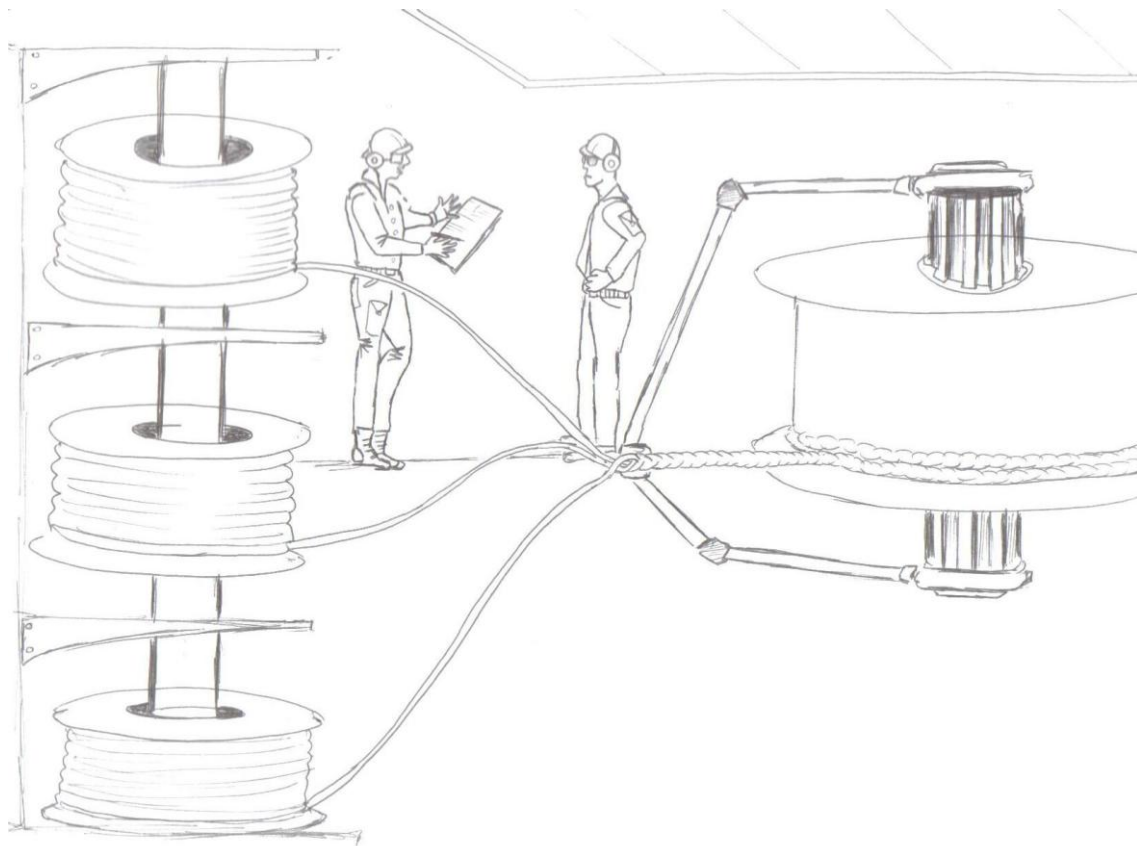
Aquest ordre dramàtic sempre està en precari, tot i que els personatges facin el possible per a que aquesta línia de flotació que manté el que Goffman anomenava l’ “ordre públic”, és a dir l’ordre social en el pla de la interacció. Un membre del comitè, el ja citat moltes vegades “Regidor”, ens explicava que en aquestes reunions “*cuando menos te lo esporas salta la liebre...*”, en referència clara a aquesta inestabilitat, precarietat i reversibilitat de qualsevol consens. De fet, acostuma a passar que, tenint un cap de setmana “tranquil”, de sobte sense saber com “*se alborota el gallinero*”, per utilitza una altra de les expressions del “Regidor”.

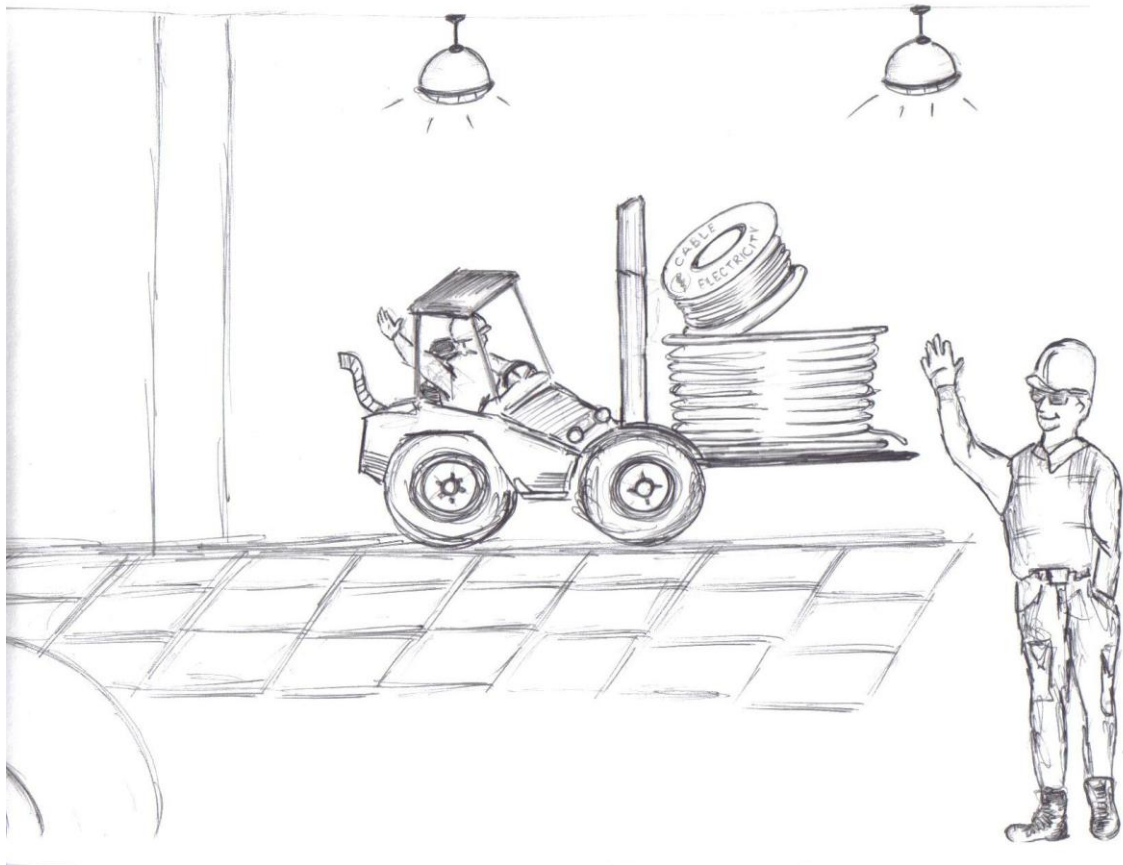
Aquesta fragilitat de tot ordre social –també el que estudiem en aquesta monografia– es veu reflectida en les baixes per malaltia que fingeixen els treballadors observats, en les converses i tertúlies organitzades entre ells els dilluns després de plegar de treballar, en les baralles o lluites amb l’encarregat o cap de torn, o fins i tot als silencis. “*Yo con este tío ya hace seis meses que no me hablo... Me da la faena y punto*”. Són mostres de les tibantors que formen part del sistema de relacions de la gran fàbrica i que sovint es limiten a expressar un dissens larvat i crònic, que en qualsevol moment pot esclatar. “*Aquí el menor día peta todo... Sino, tiempo al tiempo*” en paraules d’un antic dirigent sindical i antic membre del comitè de l’empresa.

També és pertinent remarcar com afecta a les relacions personals, la naturalesa per així dir-ho “inestable” del grup de treballadors estudiat en relació a l’estructura de la cadena productiva de la factoria. Els seus components no tenen cap lloc de treball estable i cada cap de setmana reben una relació dels llocs de treball que han d’ocupar. Fins i tot aquest lloc de feina pot variar al llarg d’una mateixa jornada laboral. És d’aquesta manera que s’han d’anar adaptant a les diferents situacions que marquen les

necessitats de la producció, el cap de torn o els companys de feina. Per això molts dies, als vestuaris, abans d’haver fixat s’escolta “*A veure on anirem avui a trencar-nos les banyes ...*”, o “*què has de fer avui?*”, i àdhuc “*de què has de fer avui?*”. I les respostes poden ser “*de torero<sup>1</sup>...; de ayudante...; de machaca...*”, donant la raó a les apreciacions que han subratllat la creixent organització flexible de la feina, la polivalència que s’espera de cada empleat (Castellanos i Pedreño, 2005: 240). Aquestes respostes ens mostren la percepció que tenen els treballadors actuals del què és el procés productiu: mai no saps a quina zona de l’empresa aniràs, quins cables faràs, si serà per a tot el dia o no, si sabràs fer la feina o l’hauràs d’aprendre, si treballaràs de manera autònoma o en equip... Coriat ha sabut veure les implicacions d’aquesta versatilitat exigida al treballador: “*Siguem clars: l’ «ambigüitat» i la «imprecisió», lluny de ser fortuïtes –una «debilitat» en el nou dispositiu patronal- són, ben al contrari, la seva pedra angular*” (Coriat, 2001: 197).

### 3.2. UN DIA QUALSEVOL





Ens diu Jeremy Rifkin que “si la realitat és experiència, i si l’experiència sempre es dona en relació a l’altre, quan més extenses siguin aquestes relacions, més profund serà el nostre discerniment de la realitat. Així doncs, les veritats són explicacions de com es relaciona tot entre si. Les veritats no són ni objectives ni subjectives, sinó comprensions que existeixen en l’àmbit intersticial en el qual el «jo» i el «tu» es troben per a crea una base experiencial comú. En això consisteix «crear la realitat»” (Rifklin, 2010: 154). Assenyalem doncs, les salutacions al passadís i treball a peu de màquina com a exemples de situacions de relació i creació d’aquesta realitat a que fa referència l’autor nord-americà i que mostren en què consisteix un dia qualsevol en el cordó.

Si comptem que la major part de la nostra vida la passem en presència dels altres, la interacció cara a cara forma un objecte clarament definit que queda determinat principalment a través de les exigències de la situació i de la copresència en si mateixa dels participants en l'encontre. (Giddens, 1998). Seguint aquestes directrius hem elaborat el relat d'una jornada de treball qualsevol del torn estudiat a la nostra fàbrica de cablejats.

L'hora de començar són les 18:00 hores i s'arriba als vestuaris a les 17:58. Hi ha tres persones situades en tres carrers diferents de taquilles per la qual cosa no es poden veure les cares. Són els habituals. Sempre arriben just a fitxar. Mai tard. El control del temps és la principal virtut en aquesta circumstància. L'empresa situa el rellotge tres minuts i trenta segons endarrerit donat que sap (segons ha fet saber nombroses ocasions) que és el temps de marge que ha de donar perquè el 98% de persones arribin a l'hora.

Doncs bé, l'entrada al vestidor es produeix i el vestuari està glaçat; només se sent el cruixir de la roba en ésser posada pels dos companys. La senyal és clara de que hi ha algú; s'ha de donar la benvinguda. Emeto el crit "*buenas*", no els he vist però puc endevinar qui són, fins i tot abans de que em tornin la salutació. Aquesta no triga en arribar.

Gordo: *¡Que hay!*

Xispes: *Ey, crack!*

Narrador: *La mare que em va parir, quin fred que carda en aquest poble!*

Gordo: *Seguro que hay siete grados menos que en Barcelona.*

Narrador: *No ho sé noi, però carda un fred que arronsa el membre.*

Xispes: *Me cago en Deu, mai ho teniu bé!*

Se sent el cop de porta d'una taquilla i tot seguit:

Xispes: *Bueno gent, ja ens veurem.*

Dos segons més tard.

Xispes: *Ei, Compadre, com anem?*

Compadre: *Vamos tarde tio; el tren llegó con dos minutos de retraso.*

Gordo: *Bueno, voy a ver qué pasa.*

Narrador: *Vinga nen; fins ara.*

Mr. Neederland: *¡Hoooola Compadre!*

Narrador: *¡Hostia Mister Neederland! ¿Qué haces por aquí?*

Mr. Neederland: *No, es que me he dejao las putas gafas.*

Compadre: *Venga que llegas tarde. A ver qué coño hay que hacer hoy.*

Narrador: *Tranquilo, que no nos mandarán para casa.*

Compadre: *Sí, eso tenlo por seguro.*

Narrador: *Bueno, vaig a veure als nostres amics.*

Compadre: *Sí, yo también voy para allá.*

Creuem el petit passadís que hi ha entre els vestuaris i el rellotge de fixar i passo la targeta a les 17:59 hores. “*Tot controlat*”, hagués pensat cinc anys abans o potser vuit, però ara només se’m passa pel cap un “*estava previst*”. Sense solució de continuïtat.

17:59’35”

Narrador: *¡Hombre Lolailo! Ja era hora! Què; t’han passat al matí?*

Lolailo: *Si tio aquí el puteo es lo que cuenta.*

Acollonit: *On vas avui?*

Narrador: *No sé, estic apuntat a la F-13-2.*

Acollonit: *Bueno.*

18:00

Passo per davant de l’oficina; miro l’encarregat del matí. Ell no m’ha vist; està donant-li les últimes consignes al cap del torn de nit que està al seu davant. El meu cap no em veu; està d’esquena. Avanço cap a la màquina i em trobo en Pelopunxa.

Narrador: *Què Pelopunxa, tot bé?*

Pelopunxa: *Ja veus, a punt de plegar.*

A les 18:07 l'Acollonit ja m'ha demanat quatre cops si treballaré a la màquina F-13-2 i jo al final, ja una mica empenyat, tot i que no ho he demostrat, l'etzibo:

Narrador: *S'haurà de consultar al Libertador (cap del quart torn nit), no?*

Acollonit: *Bueno, vale.*

Clar, el seu interès no és per la meva situació sinó per la seva. Si jo treballo en “la màquina” ell tindrà més feina (ell és el que porta el “toro” en aquesta secció). Aquí radica el seu veritable interès. Ho diu amb la seva mirada eloqüent durant els segons que dura la nostra interacció. Constantment dirigeix la mirada cap al toro (carretilla elevadora) i cap al pilot de tambors, que són els dos objectes de treball que haurà d'utilitzar si “el menda” engega la màquina, i, la veritat, veig en la seva cara que no té gaires ganes de fer-ho. Finalment, engego la màquina; l'Acollonit em mira, fa un gest de resignació, puja al toro i m'apropa un palé de tambors que hauré de menester per començar.

18:30

Libertador: *Bona tarda.*

Narrador: *Bona tarda.*

Libertador: *Com estàs?*

Narrador: *Molt bé, gràcies.*

Libertador: *250 tambors; en tenim fets 100. No els acabaràs pas!*

Narrador: *No ho crec.*

Libertador: *Vinga.*

18:37

Regidor: *¡Hombre!*

Narrador: *¡Que pasa, Regidor! Hoy tenemos chocolatera* (és una màquina que funciona amb un oli negre molt espès i per tant resulta molt bruta per l'operari). De manera personal i extrapolant al conjunt de la factoria, he pogut constatar que, en efecte, “la qüestió és trobar cadascú una feina clara i definida” (Morgan, 1990: 23); sigui a curt, mig o llarg termini. Aquesta és la màxima preocupació per part de la direcció de

l'empresa personalitzada en comandaments i caps entremitjos, que són els encarregats de transmetre les ordres al personal que manufactura el producte.

Regidor: *No te faltará chocolate.*

Narrador: *Todo bien, si no se rompe.*

Regidor: *Si no se rompe.*

Narrador: *Venga.*

Regidor: *Venga.*

18:43

Xispes: *Que, ja fas mestre?*

Narrador: *El primer tambor (rialles). S'ha d'escalfar la màquina, no?*

Tots dos fem una rialla de guilla que deixa entreveure que ja n'hauria de tenir uns quants de fets, però que amb aquesta estratègia m'escapo o més ben dit m'escaquejo una mica de la feina.

18:55

Veig un de nou. Encara no sé com es diu i fa més de mig any que treballa amb mi. Sé que és un gendre del company que em fa el relleu el dilluns al matí (un bon “*carnassa*”). Un tipus que fa 30 anys que treballa a l'empresa i té la moralina de l'empresa –el “s'ha d'acomplir”– inculcada fins a la medul·la. Ho sé per les poques vegades que he pogut parlar amb ell. De fet, no fa falta parlar amb un company per saber el tipus de treballador que és; hi ha prou amb mirar la seva fulla de producció per donar-se compte de com actua davant la feina. És d'aquells que fa pertinent la pregunta “per què els treballadors treballen tant?” (Castillo, 2008: 137).

En aquest cas és un noi jove (25 a 30 anys) i sempre que me'l trobo està pencant; així que penso: “Està de contracte, el seu parent l'ha alliçonat bé i complirà al màxim fins que el facin indefinit.” Aquest interès desmesurat per “estar per la feina” dels de contracte no fa més que mostrar fins quin punt és cert que “la precarietat en la feina de les noves contractacions fa que molts d'aquests treballadors intentin copsar l'apreci i l'estima dels seus caps per a poder passar a definitius.” (Sarriés, 1999: 107). Sí, sí: el



torno a mirar i penca, penca. Està clar, és un altre “carnassa”. Quina paraula “carnassa”. Es podria explicar fàcilment el que vol dir? No ho crec. La va treure el “Broker”, el col·lega que va plegar i ara es dedica a fer negocis a la borsa. Fa business, segons ell. Un bon paio; per això es mostrava tant crític amb la gent que, segons ell, s’implica tant amb el treball fins al punt de pensar-se que l’empresa era seva.

Hòstia! mentre vaig apuntant això se m’acumulen les interaccions i no tinc temps d’apuntar-les totes. És clar; he d’anar treballant a l’hora i cada tambor surt cada 3 minuts i 5 segons. Totes les feines tenen un temps establert, perquè, no ho oblidem, “el cronòmetre és, abans de res, un instrument polític de dominació sobre el treball. Tecnologia i tàctica pormenoritzada i control dels cossos en la feina” (Coriat, 2001: 2). No dono l’abast.

Continuem amb el relat.

Passem a les ...

19:07

Faig una petita volta per veure el panorama fabril i decideixo pesar-me.

Regidor: *Qué, ¿te has engordao?*

Narrador: *Sí, siempre en invierno me pasa lo mismo. Claro, estás más tiempo en casa y ahora un yogur, ahora una pasta. Es inevitable. ¿Y tú? Te veo bien.*

Regidor: *Yo me mantengo en 83, 84 kilos, siempre estoy así, bueno ahora un poco más porque tengo más ropa.*

Es toca la panxa i s’endevina una massa greixosa ben forjada a base de cervesa i bon menjar que em consta que li agrada per altres converses que hem tingut, malgrat que a la feina sempre repeteix menú.

Mexicà (mecànic): *Esto no lo voy a poder arreglar “Regidor”, porque tengo que ir a la trituradora, que corre más prisa.*

Regidor: *No te preocupes, ya haré otra cosa.*

Mexicà: *Te dejo esta herramienta aquí.*

Regidor: *Vale.*

El “Mexicà” i jo ens fem un gest. Ell arronsa els morros i pica l’ull i jo doblego una mica el cap i també li pico un ull. El “Mexicà” és el mecànic de l’empresa pel que fa al quart torn nit. És un tipus d’uns 50 anys, separat i tornat a ajuntar, que té un turmentós (segons explica la gent) passat a Mèxic, país on va passar una etapa de la seva vida.

Follapavas: *¿Qué tal?*

Narrador: *¡Hombre, Follapavas!*

Follapavas: *Que, ¿viniste a jugar?*

Narrador: *Sí tío, pero no veas que problemas.*

Follapavas: *¿Qué te pasa?*

Narrador: *Nada, tío, que te llamé el martes por la noche y el miércoles a mediodía para que nos vinieras a abrir para poder jugar la partida y no te encontré.*

Follapavas: *No había mensajes en el buzón de voz.*

Narrador: *No te dejé nada. Como vi que no estabas o lo tenías desconectado, pues pensé ...*

Follapavas: *Bueno, ganó el Pelopunxa, eh.*

Narrador: *Sí tío, sabe mucho más que yo; es muy bueno (Rialles).*

L’acompanya un altre noi jove, del qual desconec el nom, que segueix la conversa sense pronunciar mot. Va rient mirant una fulla de ruta (lloc on consten les característiques i el procés de fabricació d’un cable) i es pot endevinar amb la seva mirada que té una certa pressa i que la conversa no li interessa en absolut.

Follapavas: *Bueno, pero, ¿quién os abrió?*

Narrador: *El del chaleco.*

Follapavas: *He visto en la pizarra que ponía Pelopunxa ganador, pero no sabía con quien era.*

Narrador: *Bueno y las sudaderas ¿cómo van?*

Follapavas: *Sudaderas o camisetas, no lo sé todavía.*

Narrador: *Sudaderas, sudaderas.*

Se'n va rient i jo el corresponc. L'altre noi ja s'estava impacientant massa amb continus tocs de peu cap al terra i mirades al seu voltant buscant la presència del cable en qüestió (suposo que intentaven localitzar un cable) o potser la figura de l'encarregat que té fama de mal parit i al que no li agraden gaire els grups de gent aturada en un "corrillo" i xerrant. Potser és per això que estava tan impacient aquest paio. "És natural (penso) deu estar de contracte i ha de quedar bé." Un cop més es confirma la teoria: "Els treballadors amb feina inestable poden ser una font potencial menor de conflicte que aquells les garanties d'acomiadament dels quals, siguin majors." (Poveda i Santos, 2002: 114).

19:52

Mirón: *Té.*

Narrador: *Gràcies.*

Em fa entrega d'un dècim de rifa de Nadal que cada any es compra en el nostre torn. És un ritual que es repeteix en cada període pre-nadalenc. Aquest any s'ha modificat una mica com a conseqüència dels canvis en l'organització del treball introduïts per la direcció. Habitualment era l'encarregat qui feia l'entrega, previ pas per consultar la quantitat que es volia jugar. M'explico:

1r. Passava i et demanava: *Vols loteria de l'empresa?* (número col·lectiu per a tota la plantilla). Si en volies, que és l'habitual, et deia: *La setmana que ve porta els diners que vulguis.* Sempre t'aclaria: *Les participacions són de sis euros.* Tu ho sabies de sobres, però sempre repetia la frase.

2n. Portaves els diners, els entregaves i t'engegava la frase: *La setmana que ve tindràs la participació.* Es feia el corresponent gest d'aprovació.

3r. *Té, la loteria.* I tu: *Gràcies.*

Doncs aquest any, l'esmentat procés s'ha trencat pel fet que la part econòmica, utilitzant el llenguatge que fa servir el comitè d'empresa, ha decidit escollir uns anomenats líders que, pel que s'escolta i remoreja a la planta, aniran reemplaçant als encarregats en les seves tasques. Sense entrar a valorar aquest procés, dir que el Mirón és un d'aquests nous "team leaders" (coneguts entre els operaris com a "cheerleaders") i és per això que aquest any el ritual de la loteria ha canviat en quant als subjectes que fan

la recollida de dades i entrega de les participacions. La teoria diu: “La motivació laboral no depèn únicament dels incentius econòmics, sinó també de la feina en si mateixa considerada, de la identificació amb la tasca i de la xarxa de relacions socials que es creen.” (Infestas, 1991: 44). El Mirón ve a confirmar-ho. Ell està motivat per (amb la seva nova faceta) treballar menys, cobrar més, pujar la seva pròpia autoestima i poder moure’s pel recinte per controlar la vida social que bull als passadissos i que des de la seva plataforma de Vulcaner no pot copsar.

Clar, el Mirón també és, en el seu nou paper, qui s’encarrega de la loteria específica del quart torn. “*És normal*”, diuen molts companys, “*ha de començar a fer punts, donat el seu nou estatus.*” De nou l’axioma teòric ve corroborat per la pràctica. “En la mesura que la necessitat de pertinença i participació estigui coberta en la feina, l’individu se sentirà satisfet i, en conseqüència, serà eficient.” (López Pintor 1995: 336).

20:13

Regidor: *Que, ¿ya te la ha dao el Mirón?*

Narrador: *Sí, mira, ¿y a ti?*

Regidor: *También.*

Narrador: *¿Cuánto llevas?*

Regidor: *72 Euros.*

Narrador: *¡Joder, Regidor, como aprietas!*

Regidor: *No, es para mi hermano y mi madre; cada año compro lo mismo. Como no juego nada en todo el año, pues ya ves.*

Narrador: *Claro, por tradición.*

Regidor: *Sí, sí, siempre nos regalamos lotería por Navidad.*

Narrador: *Bueno, a ver si toca.*

Regidor: *Eso ...*

20:49

Apareix el cap de torn. Amb aquesta és la cinquena vegada que passa per aquí des de que ha començat el torn.

La rutina sempre és la mateixa. És el que hem vist que anomenem entre el companys “vuelo rasante”. Es tracta de rondes sistemàtiques que el responsable del torn dóna al voltant de tota la fàbrica per comprovar que els treballadors estan fent la seva feina i que tot estigui marxant correctament. Cal afegir que la gent pensa que el motiu principal d’aquestes rondes és el mer control, com si d’un policia es tractés. Són passades fugaces. Camina ràpid, en una mà té el telèfon inalàbric i en l’altra un feix de papers. Mira d’esquitllentes a cadascun dels individus que estan treballant en les diferents seccions i aquests fan veure que no l’han vist, bé mirant cap a un altre costat o bé mostrant un interès no habitual pel procés de fabricació. Tot plegat són tres segons, quatre màxim.

21:09

L’Acollonit, el gendre de l’altre i el Regidor estableixen una conversa. Faig una observació des de la distància. Un exemple d’aquesta tècnica que es coneix com a observació no obstructiva. Ells no em veuen. Es miren entre ells fugaçment i sobre tot miren al seu costat per detectar la presència del “jefe” o encarregat. Els moviments del cos indiquen una agitació. Assenyalen tambors, màquines, bovines, ferralla, ... El personatge incògnit (si més no pel que fa al seu nom) no articula paraula, segueix la conversa amb gest d’aprovació i un mig somriure de tant en tant. Sobre tot mira al davant i als costats. El “Regidor” porta la veu cantant. L’“Acollonit” assenyala la porqueria que envolta una determinada zona de treball. Es pot endevinar que parlen de feina. Més que de feina de la “merda que hi ha per tot arreu” i del “desastre d’organització” que hi ha a la casa. Ho puc endevinar. En efecte, al moment es dirigeixen tots tres cap a un contenidor de ferralla que hi ha a deu metres d’on eren i comenten la jugada. L’Acollonit pren el torn i assenyala (dedueixo): “*Això és un desastre, una merda tio*”. Fan tots dos moviments amb el cap i amb les mans, volent dir que això no rutlla. El tercer personatge assenteix amb el cap. Es dissolen finalment donada la presència hipotètica, que no real, d’algun personatge sospitós. Quatre minuts i cinc segons en total. Una conversa llarga pel que és habitual.

21:49

Narrador: *¿Qué, Regidor, al condumio?*

Regidor: *Sí, voy a lavarme las manos y voy p'allá.*

Narrador: *Venga.*

21:52

Acollonit: *A quina hora vas a sopar?*

Narrador: *A dos quarts d'onze. Per què? Que m'has de rellevar?*

Acollonit: *No; és per tenir-te els tambors enretirats, que després he d'anar a rellevar a l'1-150 (Una màquina extrusora de plàstic i polietilè d'una altra secció).*

Narrador: *Molt bé.*

Mentre em feia la primera pregunta me'n adono que vaig endarrerit amb la feina degut a les notes que estic prenent i que avui val més que aprofiti la mitja hora que tinc per sopar al menjador treballant a la màquina, perquè d'una altra manera no faré la producció que m'ha estat assignada. A ningú no li interessa fer menys del que toca, ja que després s'han d'anar donant explicacions als diferents càrrecs o mentint en les fulles de producció, que també és una opció.

22:35

Xispes: *On vas, Crac?*

Narrador: *Vaig a posar un paper al parabrises del cotxe, perquè fa molta rasca i després no hi ha qui desglaci el vidre. I tu, on vas figura?*

Xispes: *Vaig al menjador que m'han dit que avui l'han posat aquí.*

Narrador: *Aquí?*

Xispes: *Sí, però veig que ha de ser a l'aula de formació.*

Narrador: *Fins ara.*

Xispes: *Fem el cafè després, no?*

Narrador: *Vale, vale. Ja et trucaré. És el 285, no?*

Xispes: *Sí*

22:59

Acollonit: *Que tio, com vas?*

Narrador: *Ja ho veus. Anar fent. I tu, què tal?*

Acollonit: *Aaaaaaaaraaaa... començo a anar una mica bé, que fins ara he anat de puto cul.*

Narrador: *Ja he vist que el "Regidor" estava parat.*

Acollonit: *El "Regidor", la trituradora, la 6-120 i la puta reòstia.*

Narrador: *Bueno, a veure si la resta de la nit és més tranquil·la.*

Acollonit: *Això espero, perquè si no val més que pleguem, o que ens toqui la loteria.*

Narrador: *Òstia sí, ja me l'ha donat el Mirón.*

Acollonit: *Quin número?*

Li ensenyo, treu el seu de la butxaca, comprova que és el mateix i així engeguem una conversa típica (diria jo) de loteria de Nadal. *Que si jo plegaria, que si jo no. Que amb 30 kilos no es pot plegar. Que jo muntaria un súper. Que jo no em complicaria la vida...* Tot plegat dura set o vuit minuts, temps extremadament llarg pel que duren les demés converses i que s'hagués prolongat una mica més (no gaire) si no hagués estat pel soroll estrident del telèfon portàtil que porta i que el connecta directament amb tot el personal de la planta.

23:33

Acollonit: *Què, com va anar l'altra dia amb el meu germà?*

Narrador: *Bé; em va guanyar. És un megacrack dels escacs.*

Acollonit: *Sí, jo no és perquè sigui el meu germà, però he parlat amb gent que hi entén i m'han dit que en sap.*

Narrador: *Sí tio, jo em pensava les jugades i ell pin pan i va guanyar en un tres i*

*no res.*

Acollonit: *A mi ja em ve just per moure les fitxes i pensar alguna jugada. Fa deu anys havia jugat algun cop amb ell i em guanyava sempre.*

Narrador: *No t'has apuntat al torneig?*

Acollonit: *Que va, no en tinc ni idea.*

Narrador: *Jo tampoc, però un dia discutint amb el Cuidaviejas, "... que si t'apuntes, que si no, que si jo et pago els dos euros de quota, que si no tens collons..." Al final me'ls va anar a pagar i no he tingut més remei que jugar. Bé, ho he fet per la sudadera que espero ens donin per participar.*

Acollonit: *Tant me carda la sudadera.*

Narrador: *Home, a mi em fa gràcia, per després poder anar de marxa.*

Riem tots dos i l'Acollonit passa la mà per les fulles en les que m'ha vist escriure durant tota la nit, amb una mica de malestar, i se'n va.

00:09

Acollonit: *Què fas?*

Narrador: *Faig un treball per a la universitat.*

Somriures de tots dos.

No es podia aguantar més. Mig dia veient-me escriure en unes fulles (fet no habitual), i ja n'hi havia prou. M'ho havia de demanar. No es va atrevir a preguntar-me de què anava el meu treball, ni a mirar ben bé el que estava escrit en el foli del damunt, tot i que va passejar-hi la vista.

La mateixa curiositat i neguit produeix en el company del que no sé el nom. Fa uns minuts he vist que m'assenyalaven ell i l'Acollonit feien com si diguessin: *Què collons deu estar escrivint aquest pringat?*

Llavors arribo a la conclusió que d'un moment a l'altre vindran a demanar-m'ho. I en efecte. Em ve al cap una cita de la que feia poc havia fet una fitxa: "La sedimentació dels rituals d'interacció a través del seu encadenament proporciona a cada



ritual d'interacció posteriors elements de previsibilitat. L'energia emocional es pot predir basant-se en la interacció anterior, és a dir, com més èxit s'hagi tingut en les interaccions prèvies, més augmenta la probabilitat d'èxit en l'actualitat. Mitjançant el mateix procés d'encadenament, com més capital cultural tenim, més podem interactuar amb les persones que tenen el capital cultural que encara ens falta, i també podrem adquirir més d'aquest." (Frank, 1989: 74).

00: 51

Acollonit: *De què és el treball?*

Narrador: *Faig un escrit per la facultat. És una història reivindicativa. Estem en uns barracons i volem una facultat nova...*

Continuo explicant-li un rotllo més o menys creïble, ja que no puc dir-li la veritat en aquells moments, i molt menys mostrar-li els fulls. Passo el tràngol el més bé que puc, observo la seva cara i veig que es queda tranquil i per rematar l'explicació, i de pas la conversa, li parlo de la feina. Ell es mostra molt interessat i com sempre acabem criticant a l'empresa. He comprovat al llarg de molts anys que aquest recurs sempre crea bon rotllo entre col·legues i en aquells moments tocava.

01:19

Mr. Neederland: *¿Queeeé?*

Narrador: *Vaig a fer un cafè. T'apuntes?*

Mr. Neederland: *Venga. ¿Qué? ¿Como va el asunto del folleteo?*

Narrador: *Ostia esta semana jodido*

Mr. Neederland: *Joder la Colombiana me dijo que le echara un polvo, que iba muy caliente, pero le dije que no, que la invitava a comer y que ahí se quedava.*

Narrador: *Pero que, ¿te va bien?*

Mr. Neederland: *Bueno, pide mucho la maricon. Siempre está pidiendo. Dice*

*que lleva poco tiempo aquí y que tiene que mandar dinero para su casa. Ahora se acerca Navidad y dice que a ver si le compro una muñeca para su hija en un centro que hay cerca de BCN. Me parece que quiere decir el Baricentro.*

Narrador: *Bueno, que lo pague ella.*

Mr. Neederland: *¡Si no tiene un duro!*

Narrador: *¿Cómo que no tiene un duro?*

Mr. Neederland: *Dice que tiene que mandar dinero a su madre y a su hija y además pagar tres o cuatro mil euros al tío que la trajo de allá. Hay unas mafias que no me veas.*

Narrador: *Ten cuidao y no te metas en berengenes.*

Tortugo: *¿Qué?, ¿el tema del folleteo?*

Narrador: *Clar tío, aquí tot es composita del mateix. Posem molt d'interès en altres coses, però si ens treuen d'aquí no servim per res més.*

Rialles

Tortugo: *Ten cuidao Mister, que esta tía te busca la ruina.*

Mr. Neederland: *Sí , sí, la voy a tener que dejar porque son muchos gastos. Y no se puede.*

Tortugo: *Tu lo que tienes que buscarte es una buena hembra y follártela, pero sin pagar.*

Mr. Neederland: *Si tiene un culo que no me veas.*

Assenyala el diàmetre amb les mans i la conversa continua per uns viaranys innarrables, políticament més aviat incorrectes, entre rialles i complicitats de tots tres, amb un ambient de màquina de cafè de dissabte a la nit, com només és comprensible entre companys treballadors que fa temps que es coneixen.

Regidor: *Cuatro grados en el digital de fuera.*

Narrador: *¿Y en el de dentro?*

Regidor: *Ocho grados.*

Narrador: *Claro tío, los radiadores tiran aire frío, normal. Y no lo arreglan estos cabrones.*

Regidor: *Esta gente no sé qué piensa. Ayer la Diabética le dijo al jefe de mecánicos de la tarde que se estava muriendo de frío, que a ver qué pasaba, y el otro le respondió que a ver qué quería que hiciera. La tía le dijo que lo que quería es que lo arreglara y el otro le dijo que por qué se lo decía a el. Ella le respondió que era el encargado de mantenimiento, que el era la persona indicada; que si quería que se lo dijera al alcalde de Manlleu.*

Rialles.

Narrador: *Esta gente es un desastre.*

Regidor: *Hoy el Follapavas me ha dicho que diera la calefacción pa los del plástico y yo le he dicho que estaba dá, que yo no tenía la culpa de que pasaran frío si los calefactores tiran el aire congelao. Otros años lo miran antes de ponerlos en marcha pero este nada y eso pasa, la gente pelándose de frío. ¿Ya ves así, sin luz para escribir?*

Narrador: *No mucho, pero es igual.*

Regidor: *¡Pues da la luz coño!*

Narrador: *¡Pues voy a darla!*

Engego totes les llums de la nau i ell ve i tanca totes les innecessàries, fa una rialla de complicitat i se'n va.

02:40

Regidor: *¿Te acuerdas de lo que me dijiste la semana pasada?*

Narrador: *Sí, ¿qué pasa?*

Regidor: *Pues el otro día leí un artículo en el periódico que decía que el 50 % de los matrimonios se separan.*

Narrador: *Yo tenía entendido que en España se separan dos de cada 10, en el norte de Europa cinco de cada 10 i en Estados Unidos siete de cada 10.*

Regidor: *Pues mira el otro día leí en el periódico...*

Continua explicant-me la notícia, molt efusivament i com sentin-se cofoi de que la situació matrimonial estigués malament en general. Podria pensar-se que, clar, el

“Regidor”, un “cincuentón” de l’Hospitalet, veu la llum i que els fets li donen la raó per no haver-se casat. Però hi ha un motiu pel qual ha vingut. També està encuriósit per veure el que estic escrivint duran tota la nit. Això ho endevino per les contínues mirades al llarg de tota la conversa cap als papers que tinc damunt la taula. Uns caps (draps de fil de cotó) que he posat a sobre li impedeixen veure res del que em porto entre mans.

Crec que tornarà abans de les 06:00. Ja veurem. D’altra banda altres companys com el Mirón o el Tortugo, també estan interessats per la meva inusual activitat, però no s’han apropat per comprovar el motiu exacte dels meus actes.

03:00

Acollinit: *Has comptat quants tambors tenies quan vas començar?*

Narrador: *En tenia cinc.*

Acollonit: *D’acord, és que jo no els havia comptat i no sigui que després hi hagi malentesos.*

Narrador: *Tranquil Acollonit, tot controlat. Per cert, tens 30 cèntims per fer un cafè?*

Acollonit: *Si, ara te’ls porto.*

Al cap d’un moment.

Acollonit: *Té, què t’ha passat, t’has quedat sense canvi?*

Narrador: *Sí.*

Acollonit: *Jo sempre miro de portar-ne, però és inevitable, un dia o un altre et quedes sense.*

Narrador: *Sí, sí, és el que passa. Bé, gràcies; ja te’ls tornaré.*

Acollonit: *Tranquil, no pateixis un dia per tu i un altre per mi.*

Narrador: *Molt bé; d’acord.*

Em dona la sensació que l’Acollonit no està tranquil. És, sens dubte, el més interessat en saber el que poso a les meves notes. Mira, passa, m’interpel·la, fa comentaris amb el company del qual desconexo el nom. Tinc la mateixa sensació que amb el Regidor. Penso que tornarà per intentar guaitar alguna cosa. Potser aprofitarà un

descuit meu per espiar sense que me n'adoni; el veig del tot capaç de cara a saciar la seva curiositat.

03:34

Xispes: *Eh!*

Narrador: *Eh!*

Salutació de cortesia movent el cap i de viva veu a uns 10-15 metres de distància, que s'acaba amb una rialla.

El Xispes és l'electricista de manteniment. Un noi agradable que té una bona relació amb tota la trentena de treballadors del quart torn nit i amb el "Jefe". Cal tenir bon rotllo amb ell perquè et solucioni els problemes que se't puguin presentar a la màquina on treballis al més aviat possible o amb molt de retard, en funció dels teus interessos. Això és una cosa que tothom sap. A més, com deia, té bona relació amb el cap. Això li ve donat perquè treballa fora en una empresa que s'ha creat ell mateix de manteniment i instal·lacions elèctriques. El cap té una granja de porcs i ell li fa les xapuques que convingui. Parlen molt entre ells i, és clar, parlen de tot: de la feina de la fàbrica, de la feina de fora, dels companys, de les famílies...; va bé tenir una bona relació amb l'"ahijado" del jefe.

03:55

Torero: (company que porta el "toro") *¡Chati, fuera!*

Narrador: *Ei carnaval! Vas bé?*

Torero: *Aguantando, ¿cómo quieres ir bien con esta gente?*

Narrador: *¿Qué te pasa?*

Torero: *Lo de siempre. Siempre están con exigencias y encima te lo dicen mal.*

Narrador: *Una mierda, tío, una puta mierda. Déjalos que les den por culo.*

Torero: *Sí, déjalos, pero te van jodiendo.*

El Torero és el més gran del torn, va venir de la filial que van tancar a Barcelona i està fins els collons de tot. Si més no això és el que sempre repeteix.

04:09

L'Acollonit torna, mira els papers a veure si pot endevinar alguna cosa del que escric. No el deixo veure res dissimulant tot el que puc i se'n va. Crec que ho intentarà fins a darrera hora. Ha estat, aquest últim, un intent subtil, però totalment delator. Estic convençut que l'intriguen els meus escrits. Jo per poc que pugui no el deixaré que els vegi. Pot ser que hi hagi mal rotllo. No ho sé; ja ho veurem en els dies posteriors. Penso que no tornaré a redactar res en presència dels companys; crec que això distorsiona la relació i els posa neguitosos.

04:19

S'apropa el cap i no diu res. La distància és curta, la màquina està parada sense cap motiu justificat i la seva mirada m'interpel·la. Faig veure que tot està controlat amb el posat i la mirada, donant sensació de tranquil·litat. En aquestes circumstàncies trenco el gel i dic:

Narrador: *Com anem?*

Libertador: *Si avui haguessis anat als Singles de Tavertet haguessis quedat glaçat. Set graus sota zero hi havia ahir a la casa de pagès. Ara marca aquí cinc graus sota zero; compta que deu ser el mateix.*

Narrador: *El que passa és que els radiadors tiren aire fred*

Libertador: *Tiren aire fred?*

Narrador: *Vine, ja veuràs!*

(ens situem els dos a sota del radiador)

Libertador: *Sí, sí.*

Narrador: *Quin és el problema? De la caldera?*

Libertador: *No, no, és que els han de purgar.*

A partir d'aquí fa tota una explicació tècnica de com funciona el sistema de calefacció de tota la fàbrica de uns quants minuts de durada; jo l'escolto amb cara de bon nen i finalment em diu que cridarà al mecànic per veure què es pot fer. El motiu real

del seu acostament és saber la feina exacta que hauré fet durant el dia amb l'excusa, no vàlida, ja que la màquina quedarà aturada, que ha de comunicar a l'encarregat del matí l'estat del programa. És habitual; sempre ho fa a aquesta hora, més o menys, per totes i cadascuna de les màquines. Jo li contesto i s'acomiada fins demà.

04:51

Arriba el mecànic amb el toro i les eines per reparar l'avaria del radiador. S'apropen el Regidor, el Xispes, l'Acollonit, el Peti, el company "Sense nom" i jo mateix. Comença el "corrillo" més gran de tota la nit. L'hora es presta, el tema també i la gent té molt fred.

Regidor: *¿Sabes por qué sale el aire frío? Es para enfriar los tambores.*

Narrador: *¿Quieres decir que esto enfria los tambores? ¿Y en el verano también?*

Mexicà: *En verano seguro que sale caliente.*

Acollonit: *No, en el verano no sale ni frío ni caliente. Está parado.*

Xispes: *Tu creus que són hores d'avisar-nos?*

Peti: *Oh, nen, això va com va!*

Mexicà: *Bueno, vaig a fer una ullada.*

Tothom se'l mira des de baix amb un posat entre ridícul i encuriós. El mecànic prova de descargolar una femella, comprova que la canonada té molta aigua i l'esquitxa. Torna a cargolar de nou i fa indicacions per a que el baixin. No ha fet res. És el que tothom esperava.

Els contertulis es dispersen fent gestos amb cara i extremitats de desaprovació i de desengany. Però en el fons era el que s'esperaven. Tot plegat ens situa a les 05:03.

05:20

Cuidaviejas: *Has vist al Libertador?*

Narrador: *No, no l'he vist.*

05:38

Comença a baixar el nivell de soroll, símptoma que els diferents operaris van parant moltes de les màquines. Totes les que es van podent.

Es veuen els primers rostres del torn de matí i la desfilada dels homes de la nit es fa evident observant els passadissos que van cap als diferents lavabos. La “penya” va a rentar-se les mans. Llavors vindrà a donar les novetats als diferents relleus de les respectives màquines. En el meu cas no es produirà l’esperada trobada donat que la màquina restarà parada. Vaig a engegar el cotxe a les 05:52 i a les 05:55 estic al fitxer amb la resta de la “tropa”, esperant que els escassos minuts que falten passin el més ràpid possible. Tots pensem “*joder, hem arribat al final*”, en un espai quotidià (el fitxer), una zona fixa en la qual s’estableix un ritual diari, “*passar la puta targeta*”.



### 3.3. EL MENJADOR

Escriu Boissevain (1978: 64): “La conducta no pot explicar-se només en termes de normes i valors: hi ha altres forces que treballen, a més de les restriccions normatives que també s'han de tenir en compte. Es suggereix que «aquestes altes forces» es troben en l'àrea de les relacions, interpersonals”. Un espai apropiat per cultivar aquestes relacions personals és, com es pot entendre, el menjador.



Per començar aquest apartat, un consideració relativa al que havíem explicat sobre aquest espai en iniciar el present informe. Havíem dit que el menjar consumit durant les jornades s'havia de portar de fora i això no és totalment exacte, ja que el dia 22 de desembre de 1999 va entrar en funcionament una màquina com les que hi ha a les benzineres, estacions de transports públics i a altres establiments, que per una mòdica quantitat de diners ofereix patates fregides, pastes, pastelets de tota mena, caramels,

xiclets..., i uns “bocates” fastigosos, que això sí, estan molt ben embolcallats. És ben curiós que la possessin en funcionament el dia 22 de desembre, dia de la Grossa de Nadal. Podria buscar-se alguna interpretació o deixar la qüestió en mans del mer atzar. L'estrena oficial per part del quart torn nit va tenir lloc la nit del 23 al 24 de desembre. Doncs sí, a les 02:15 un grup de companys, que ja ens havíem posat d'acord abans, vam anar a estrenar-la oficialment. Amb una ampolla de cava amagada dintre de la jaqueta (no es poden introduir begudes alcohòliques al recinte..., oficialment, però no s'ho creu ningú ja que tothom està fart de veure als propis caps amb ampolles de diferents licors en oficines, taquilles i demés amagatalls) arriba el “Xispes”... L'expectació és màxima. Els aplegats treuen la “xatarrra” de les seves carteres i es fa un fons comú que servirà per a treure tot el partit possible a la nova adquisició de l'empresa. Els comentaris són en un to jovial i sarcàstic, si més no irònic.

- Aquesta màquina serà la que més ragi de l'empresa!

- Ja no caldrà que vingui el Penco per menjar braç de gitano.

Teníem un company, que l'empresa va despatxar del torn, que portava sempre braç de gitano i el repartia per a tothom.

- ¡Venga “Xispes”, que esta noche es Noche Buena!

- Ponte los guantes anticorte (quan el Xispes es disposava a obrir l'ampolla).

Tothom se'n fot de les mesures de seguretat que s'han d'adoptar per la por que té l'empresa que els seus treballadors s'accidentin.

S'obre l'ampolla i els sis treballadors presents miren les bombolles de cava en el moment d'ésser abocades en els gots que el Cuidaviejas ha agafat de la màquina del cafè.

- Vale, prou, que no t'ho acabaràs.

- Fot-li, fot-li!

- Vamos a brindar, ¿no?

- Eso, eso.

- Por el día 2.

Aquest any l'empresa pensa fer treballar el dia 2 de gener al quart torn, fet que no s'havia produït mai. Tothom està molt empenyat. Les mirades entre el companys delaten la por a que vingui l'encarregat o el cap de torn. Es menja ràpid i es beu encara

més ràpid en previsió que no serà possible un segon brindis.

- Va, Xarnego, explica un chiste.
- ¿No ves que estoy comiendo, mamón?
- Venga Xarnego.
- Ostia puta, que sois pesados.
- Joder, ¿qué te cuesta?
- Va tío, que estamos en Navidad.

Finalment es decideix i explica el de ...

- ¿Sabeis por qué al PSOE le llaman el estanco? Porque entró con ideales y salió con fortunas.

- Ostia tío, que viejo, ¿no?
- Bo, bo, bo!

La penya es dissol en pocs minuts per la por manifesta a l'aparició d'algun personatge inconvenient i queda oficialment inaugurada la "puta màquina", sempre tenint la precaució de llençar els gotos en els contenidors d'escombreries domèstiques o al mig del nucli d'alguna bovina.

Tornem al menjador, a aquesta mena d'oasi (½ hora) que hi ha al mig d'un desert que s'estén al llarg de dotze hores. Aquí les distàncies es mesuren en hores. Hi ha rellotges per tot arreu, car són una eina bàsica de treball. És molt significativa una mirada al rellotge per part de l'encarregat després d'una estona de màquina parada. Es fa amb tota la fatxenderia i s'assegura prou que la persona que té al davant ho vegi. No es diu res per cap de les dues parts, però no cal: està dit tot.

I el menjador? Ens anem per les branques però és inevitable, aquí cada objecte, cada persona, cada situació té la seva història. I quan aquests tres elements: objectes, persones i situacions es posen en relació, hi ha per escriure un llibre cada dia.

Doncs bé, al menjador s'ajunta cada dia el personal per menjar-se els entrepans, les amanides, els iogurts i demés menjars que cadascú porta. El mateix recinte ha canviat en els darrers temps. Abans era un "cuartucho" i ara és l'aula de formació. No és un fet menor, ja que la disposició de les persones en l'espai afavoreix més o menys la comunicació. La creació de grups informals i la interacció entre els membres sorgia més

fluida en l'antic habitacle donada l'orientació cara a cara dels participants en les trobades.

L'hora oficial d'anar a menjar és entre les 22:00 hores i les 00:00 hores. Per tant, hi ha quatre torns de mitja hora. És habitual que coincideixin les mateixes persones en cada franja horària. Un fet que m'agradaria destacar és el menjar en ell mateix i en relació a l'individu que el porta. És evident que no tothom porta el mateix.

### **Primer cas: “Perlas”**

#### Primer dia d'observació

Conill guisat amb patates fregides, una amanida per acompanyar i de postres macedònia. Tot ben embolicat, amb diferents estris, la seva bossa i el seu tovalló corresponent. Un estoig pels coberts i la “navaja del pueblo” que fa un bon tallar.

#### Segon dia d'observació

Mongetes amb botifarra, una mica de pebrot vermell i tomàquet d'acompanyament, i préssec en almívar de postres. L'utilitatge és el de sempre.

#### Tercer dia d'observació

Pollastre al forn amb panses amb una amanida catalana ben presentada. De postres es cruspeix uns grans de raïm perfectament triats i transportats en un pot ben adient. Y para regar la comida, cada día vino de cosecha.

### **Segon cas: “Follapavas”**

#### Primer dia d'observació

Una llauna de Coca-Cola ... Hoy no me encuentro bien.

#### Segon dia d'observació

Pot de iogurt de 500 grams. ... Hay que cuidarse.

### Tercer dia d'observació

No porta res, ni Coca-Cola, ni iogurt, ni got, ni res. ... Ya he comido antes.

### **Tercer cas: “Bruto”**

Pensem que ens trobem davant d'un clar exemple de “la metamorfosi del concepte de consum des del vici fins la virtut és un dels fenòmens més importants observats durant el decurs del siglo XIX” (Rifkin, 2008: 71), si més no pel que fa a les conductes alimentàries.

### Primer dia d'observació

Carmanyola enorme (penso que hi hauria menjar per a una família) plena d'hortalisses mal tallades. Ampolla d'oli d'un litre, una altra de vinagre de la mateixa mida i un paquet de d'un kilo de sal que porta cada dia. De segon li fot mossegades a un pollastre al forn que ha comprat fet, i que ha portat en la mateixa safata de plata que serveix l'establiment. De postres quatre iogurts de “frutas del bosque”.

### Segon dia d'observació

Amanida d'arròs, en la mateixa carmanyola enorme, amb una llauna de tonyina i una poma que obre, pela i talla respectivament en el mateix moment de l'àpat. De segon una altra carmanyola amb (endeveno) tres quarts de quilo de llom fregit tallat en forma de petits bistecs. De postres obre una bossa de taronges (de les que venen amb xarxa vermella) i se'n menja cinc unitats.

### Tercer dia d'observació

Macarrons al forn amb tomàquet i carn picada en una carmanyola. I bistecs de vedella, sis o set dels grans. De postres un pot de quilo de préssec en almívar que obre

en el mateix moment amb una navalla. ¡Qué pasa tío, no tengo abrelatas!

Aquests són tres casos de la trentena de treballadors que componen el torn. Ja he dit abans que no volia caure en tòpics i no vull encasellar els individus en funció del que mengen. No es pot dir a partir dels tres exemples il·lustrats que hi hagi tres grups d'individus en funció del menjar que porten a la feina. El ventall és més gran, tampoc molt més gran. Hi ha qui menja variat, hi ha qui menja poc, hi ha el cas del “Regidor”<sup>2</sup>, fins i tot trobem algú que no va a menjar a l'oasi i ho fa a peu de màquina.

El primer exemple correspon a una persona de 61 anys, amb fills ja “colocaos” i amb la dona que no treballa fora de casa. És una família que prové de Castella i que no han perdut mai el contacte amb aquelles terres. El segon cas és un noi que va venir de Sevilla i viu sol. Va casar-se i després es va separar. No l'he vist mai portar cap plat mínimament preparat. No sé si cuina o no, però jo no ho he pogut constatar mai. El tercer i últim, abans de treballar amb nosaltres feia de camioner. Continua amb la seva antiga feina entre setmana.

No és aquí que correspon el tema de les conclusions, però de la mateixa manera que intuïm que només observant a una persona que està esperant a una altra ja es pot esbrinar a qui espera, quelcom es pot dir de la persona a partir del menjar que porta, amb totes les reserves possibles que es puguin fer sobre les nostres apreciacions.

Pel que fa a les converses que es tenen al menjador, van en funció del dia i sobre tot de si hi ha futbol o no. El futbol és el tema predominant. També el “criticoneo industrial al por mayor” de caps, encarregats i companys. És el plat habitual. Rarament es parla de feina i una conversa que surt repetides vegades en les darreres setmanes és el tema de les baixes per depressió. Hi ha dues persones al torn que no venen a treballar per aquest motiu i són “linchados” per la resta de companys.

He pogut constatar que les converses són obertes a tots els membres en la majoria d'ocasions (mai no hi ha agrupades més de vuit o nou persones). Les interaccions entre dos individus o trios rarament es produeixen en el menjador. Hi ha “els nous” que generalment es mostren més reservats i cauts a l'hora de criticar o participar en les converses, però tret d'això tothom participa de manera ordenada. No és freqüent que hi hagi silencis com tampoc ho són les solapaments a l'hora d'intervenir. El clima i el ritme són relaxats i la gent està més pel menjar que per discutir i crear mal rotllos.



### 3.4. FITXER

“... la propia existencia del individuo en el mundo depende de la representación de un gui3n sobre el escenario con otros int3rpretes, cada uno de los cuales valida una parte de nuestra personalidad.” (Rifklin, 2010: 551).



Primer dia d'observaci3

05:57

El Regidor arriba amb la bossa negra de cuir en una espatlla, la targeta agafada amb la m3, i amb l'altra m3 el butllet3 de producci3, que tamb3 s'ha de dipositar a la



part de baix del rellotge. Somriu, com sempre. Deixa el butlletí, posa en posició correcta la targeta, col·loca bé el seu rellotge de polsera i comprova (una vegada més) que el de la fàbrica va endarrerit. Mira cap endarrera de les seves passes i endevina a la llunyania l'arribada del contingent. Per descomptat, ell sempre és el primer. El "Carnassa" es posa a la cua, seguit del "Mirón" que comenta la jugada sobre l'autocontrol realitzat en el cable d'alta tensió. Aquests comentaris, entre Carnassa i Mirón nos són intrascendents. Posen l'accent en l'autocontrol i la molt alta tensió. Hem de tenir en compte el procés de modernització de la fàbrica des del 1992 fins l'actualitat amb reingenyeria de processos, concentració en els productes més rentables i inversió en maquinària i equips per a esdevenir líders en el sector de la conducció i el transport d'energia mitjançant cables elèctrics de molt alta tensió, espai on actualment no tenen competència. A aquesta idea cal afegir que allò rellevant en el lloc de treball és la reducció de les despeses (autosupervisió del treball realitzat) que té una vinculació molt estreta amb la productivitat i l'eficiència en el lloc de treball. Hem pogut veure com la innovació, la inversió en maquinària i el canvi d'orientació en la metodologia i formes d'entendre els processos són evidents. En el nostre cas es fan més palesos, aquests mecanismes, des del 1992 (recordem que es la data de reestructuració del grup) fins als nostres dies.

05:59

Tretze efectius a punt de passar la "puta targeta" (com diu el "Gordo"). Miro endarrere i veig a l'"Acollonit" i al "Peti" de metal·lúrgia. És un fet estrany, la gent té calculada l'hora a la perfecció i poques vegades s'arriba tard al fitxer. Si es fa ja se sap que la persona en qüestió serà titllada de "pelota" o "rastrero". S'ha de dir però, que a tothom li agrada plegar a l'hora i és poc habitual veure arribar tard al personal. Si ho fan les expressions utilitzades són:

- *Fas hores o què tio?*
- *¿Qué, regalándole minutos a la empresa?*
- *Com és que vas tant tard capullo?*
- *No tens res millor que fer?*
- *T'avorreixes a casa teva?*
- *És que ho sou de carnasses, eh?*

Segon dia d'observació

Són les 05:49 del matí. Comencen a arribar els primers ocupants a aquest espai. Avui és un dia especial. No es torna fins al dia 2 de gener a treballar i la factoria resta aturada fins després de Sant Esteve.

Tot el sistema de fabricació ha de quedar parat i els operaris han iniciat la desconexió dels equips de producció progressivament. Tot plegat fa que l'activitat de l'empresa en un dia així estigui sota mínims, donades les característiques del sistema de producció continu. Així les coses, els primers "corrillos" ja s'han fet evidents des de dos o tres hores abans del final de la jornada. Els individus deambulen d'aquí cap allà sense res a fer, amb un intent de matar l'estona tot esperant l'hora de plegar. És Nit de Nadal o d'aquí a unes hores ho serà.

05:52

Ja són cinc persones esperant que siguin les sis. La gent llença unes mirades lascives al rellotge digital al costat del qual s'ha de passar la banda magnètica d'una targeta personal i intransferible. La gent fa un cercle i estan més pendents de l'arribada de nous membres que de mirar-se entre ells. Podria dir-se que desperta més interès la persona que pugui arribar que allò del que s'està parlant. Malgrat tot la conversa segueix ja que els individus la van alimentant.

05:55

Pràcticament tothom està col·locat en filera índia per passar la maleïda targeta. Moltes vegades he observat que són sempre els mateixos individus els que ocupen les primeres posicions. Avui no és un fet especial.

05:58

Arriben dues persones que s'han dutxat prèviament. Se'ls increpa pel fet. Tothom sap que no és permès fer-ho. Avui és diferent. És l'últim dia. De fet aquesta expressió es repeteix cada vegada que hi ha un esdeveniment especial o que s'està

durant varis dies seguits treballant. És el cas del més d'Agost, que es treballen quatre setmanes de dilluns a divendres, dotze hores cada dia; o durant el període de Setmana Santa que s'està tancat cinc dies; o per Sant Joan o Reis. Quan es treballen molts dies seguits en torns de dotze hores no hi ha temps per oci, diversió, esbarjo, practicar un esport, activitats culturals o qualsevol altre cosa que no sigui: treballar, desplaçament a la feina/domicili, dormir, comprar l'aliment a més de preparar-ho i fer la ingesta, higiene i cura personal, ... En dies com aquests, està en boca de tothom:

*- Sort que és l'últim dia.*

*- Bueno, avui és l'últim dia.*

*- Ja era hora que arribéssim a l'últim dia.*

Personalment sempre m'ha encuriolit aquesta obsessió per aferrar-se com a una llepa a l'últim dia. Què no se'n adonen que ens falten molts últims dies d'estar treballant allà?

05:59

*- Venga "Regidor"!*

*- Dale caña hostia!*

El Regidor posa la targeta damunt el fitxer i mira atentament el rellotge. La resta miren la seva targeta per darrera vegada, tot comprovant que la banda magnètica està en la posició correcta.

06:00

Amb un moviment brusc el Regidor passa la màgica tarja i exclama:

*- ¡Venga ya!*

Seguidament l'"Escrancat":

*- ¡Vámonos!*

A continuació el Torero:

*- Al bar habéis dicho ¿no?*

Més tard l'“Estarrufat”:

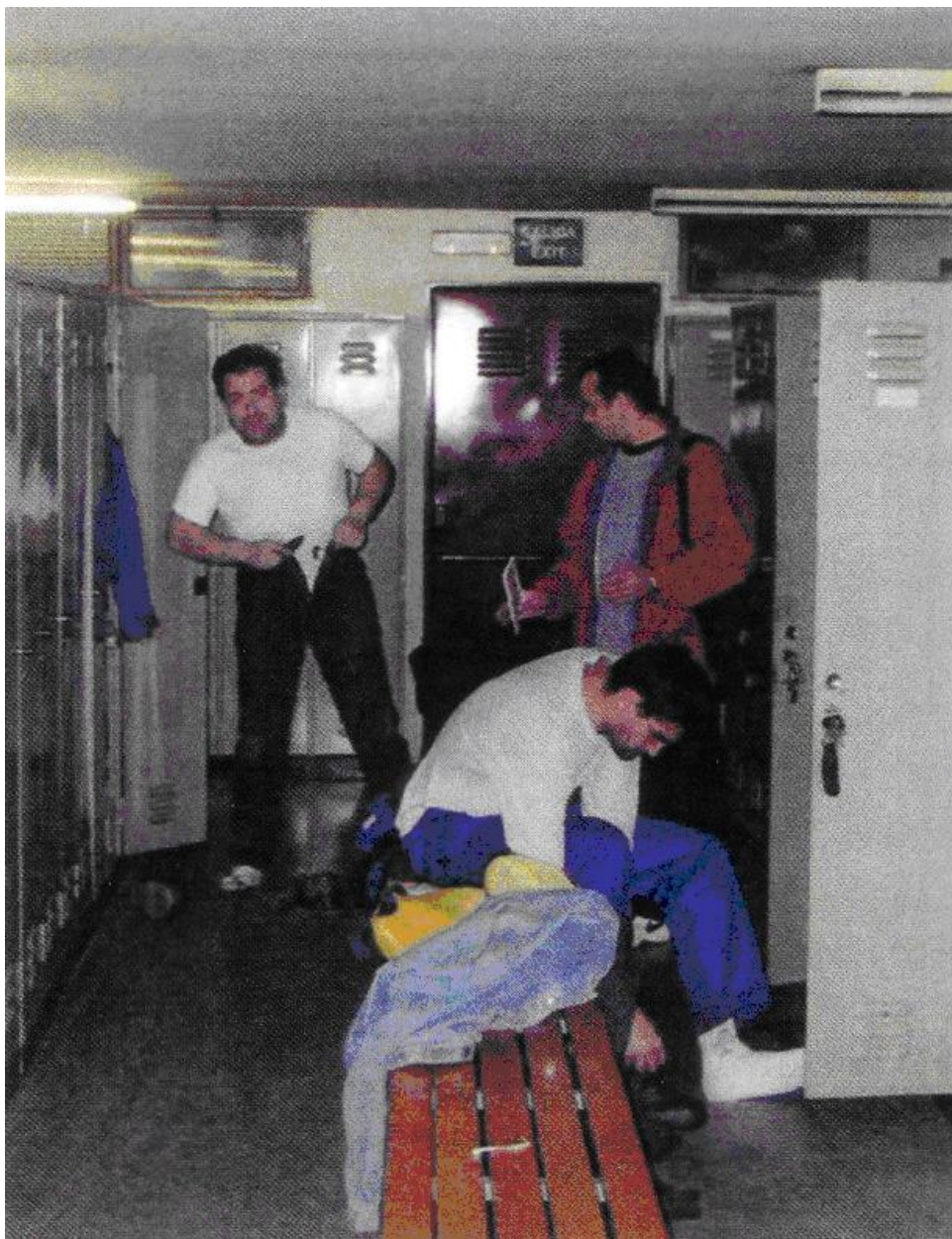
- ¡*A tropel, hostia, a tropel!*

I així un darrera l'altre van passant amb diligència i en pocs segons tothom està en els vestidors o en el pàrking de cotxes. El lloc queda desert esperant l'arribada del cap de torn i de l'encarregat que ho faran en pocs minuts, un cop s'assegurin que tot a quedat ben desconnectat. Això si, ho faran sense sobresalts, amb normalitat, tal com diuen ells. Els del quart torn nit tenim fama de fer molt d'escàndol a l'hora de sortir i canviar-nos al vestidor. Pel que he pogut observar és veritat, la resta de torns no fan tanta “escandalera”.

Al final tot acaba en la màquina de fitxar per la qual cosa semblaria que amb aquest “passar la targeta” (per entrar i per sortir) es condensaria el sentit de l'existència com a fabricadors de cable. En aquest sentit “La completa ritualització de la vida quotidiana porta, sense cap mena de dubta, a un bloqueig complet del temps, és a dir, a la certesa d'un etern reinici” (Javeau, 1992: 65). Malgrat tot és paradoxal donat que el temps corre/passa i la vida continua; més si es té en compte (fet que és una obvietat però que no cal perdre de vista) que la vida de les persones és finita i que per tant, estan sotmeses a un cost d'oportunitats. Mentre desenvolupen els serveis a la planta no poden fer quelcom més.

### 3.5. VESTUARIS

No ens oblidem que en els vestuaris les persones es despullen i “... les maneres en que les persones es tenen en compte els uns als altres, la forma mitjançant la qual es porta a terme la construcció de l’acció conjunta i tot allò que es dóna per descomptat com a vàlid és una bona base per a mirar la societat” (Verhoeven, 2000: 226); especialment en aquest espai on la nuesa, la roba interior, las suor corporal, la mala olor, les vergonyes, els complexes, les mirades fora de lloc,... fan acte de presència.



## Primer dia d'observació

Al llarg del dia ha saltat la “bomba” de que un dels nostres companys ha anat a pintar la casa del nou cap de torn. El fet ha despertat un cert malestar entre tots. El paio era considerat un tipus divertit i graciós. Sempre estava de bon humor. El “tufillo” venia perquè no fa gaire temps va dir en els mateixos vestuaris que ell *“se llevaba bien con los jefes porque nunca hablaba con ellos”*. Tothom ho va sentir setmanes enrere i tothom sabia la bona nova. La “rumorologia” i el “criticoneo industrial al por mayor” són dos dels aspectes que circulen a l’engròs en el “Cordó”. Bé, suposo que a tot arreu.

Un cop fitxat, el personal passa tot seguit als vestuaris i salten les primeres guspises pel camí.

Trompeta: *¿Queeeeeeé, tú qué haces en los ratos libres?*

Escrancat: *¡La pintura tío, lo mío es la pintura!*

Follapavas: *Yo cualquier cosa menos hablar con los jefes, por eso me llevo bien.*

Compadre: *¡Ahí, ahí, al criticoneo, al criticoneo!*

Totes les frases tenen un ritme i una cadència pròpia de la mofa i la xocarroneria, que en el seu dia va introduir un excompany i poc a poc s’ha anat instal·lant per quedar-se. El cop d’efecte consisteix en allargar l’última vocal de l’última paraula de cada frase. Per bé que si s’utilitzen monosíl·labs o paraules aïllades l’efecte és més aconseguit.

Per exemple:

- *Queeeè!*

- *Claaaaaar!*

- *Aixiiií, amb mala lleeeet!*

- *Ja t’ho deia jooooo, aquí no et pots fiar de ninguuuuú!*

El personatge (el “Pintor”) no es dóna per eludit o si ho fa, fa veure que no se n’adona. Penso que és aquesta segona versió la correcta. Ell fa “oidos sordos” i continua canviant-se amb diligència per sortir cap a casa seva al més aviat possible. Quan el personatge ja ha marxat les crítiques s’aguditzen més. És clar, ara ja no està present i la gent aprofita per llençar exclamacions a les seves esquenes sense por de ser descobert. El “Regidor” torna de la dutxa i exclama:

- *¿Queeeè, ya no tenemos al pintor?*

Compadre: *Ya se ha marchaaaa, con el rabo entre las piernaas y sin decir ni piooooo. Como una putaaaaa!*

Cuidaviejas: *A las barricaas, ¡hostia!*

Follapavas: *Eso, eso, a las barricadas.*

Gordo: *La culpa de todo la tiene el comiteeeé.*

Torero: *Esto ya da puto asco. Menos mal que hemos acabao y no venimos hasta el sábado.*

Perlas: *¿Tu que no haces las ocho horas?*

Torero: *Paso tío, paso.*

El comitè d'empresa, format per una desena de persones i representat pels sindicats CCOO, UGT i USO, és el bou expiatori del mal funcionament de tot plegat. Quan la gent critica sempre es pensa en el comitè i per extrapolació en sindicats, en el sentit que, diuen, són pitjors que la pròpia direcció.

Són les 06:17 i ja no queda ningú en el vestuari. La gent s'ha dutxat i alguns s'han canviat sense dutxar-se. La setmana que ve, o segurament les pròximes setmanes el tema portarà cua i els comentaris aniran al voltant del mateix tema. Dóna molt de sí vistes les reaccions dels primers moments. Amb altres temes ha passat el mateix. La gent es recrea amb les converses sobre aspectes que són susceptibles de crítica. Són com les piles del conillet de la tele: "que duren i duren i duren ..."

Segon dia d'observació

- *Queeeeeeè!*

- *¡Ay mi pencooooo!*

- *Queeeeeeè!*

- *¡Hasta los huevos! ¿Vale?*

- *A ver ¿qué pasa aquí?* ("... cuando los individuos asisten a una situación actual se enfrentan con la pregunta: «¿Qué es lo que está pasando aquí?»"(Goffman, 2006: 8).), *¿qué voces son estas?*

- *Venga "Regidor", pa la ducha.*

- *Estoy hasta los huevos del “Libertador” y su puta madre. Vaya si nos ha salido rana el puto jefe este de los cojones. Se tendría que ir a cuidar cerdos.*

- *Tranquis col·leguis, això petarà tot. Per fi serem lliures. 30 quilos a cadascú i a viure.*

- *A ver si saltamos la valla de una puta vez.*

- *Va que carda fàstic això. Fotem el camp d'aquí que ja cardem nosa.*

- *La culpa de todo la tiene el comité.*

Fora bo aclarir que en l'estat espanyol el Comitè d'empresa és l'òrgan de representació dels obrers davant de l'empresa en totes les institucions de més de cinquanta treballadors, com és el cas de la entitat que ens ocupa. És obligatori i es recolza sobre el text legal de l'Estatut dels Treballadors de 1980. Així és, però tothom fa mofa i es veu amb cor de criticar als seus membres obertament com es desprèn d'aquesta frase.

- *Eso, eso.*

- *Va callaros todos que sois unos capullos.*

- *¿Quien ha dicho eso?* (Amb les fileres de taquilles no ens veiem els uns als altres i amb el xivarri de la conversa de vegades no ens reconeixem ni la veu).

- *Tu quien eres, ¿el follapavas?*

- *Miralé con los calzoncillos por fuera.*

- *Eres más de pueblo que las bellotas, que nacieron con boina.*

- *Vamos a quitarnos la mierda de encima.*

- *Hostia puta, que caliente está la maricon.*

- *Eres como una putita sin el como.*

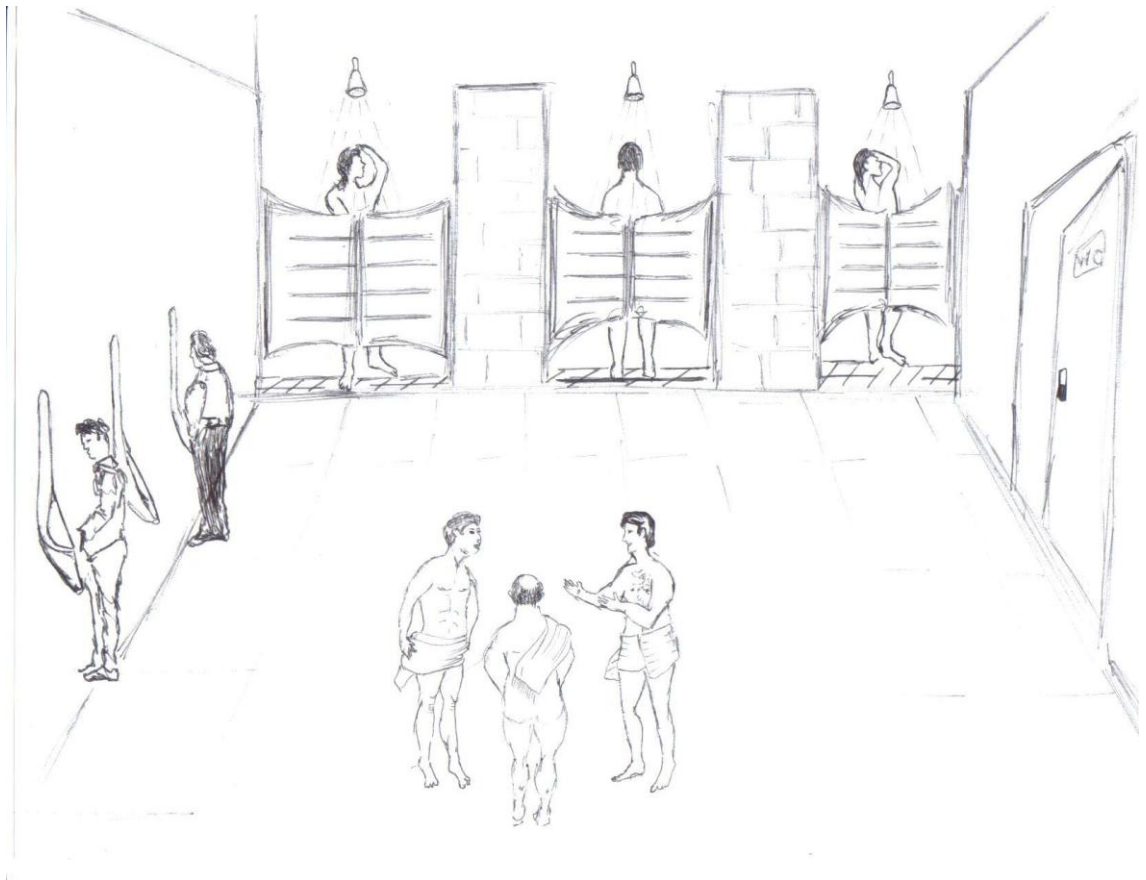
...

De vegades sentint aquests insults i aquesta manera de parlar l'ambient es va carregant i gairebé es pot veure com salten les espurnes. En canvi no s'arriba a situacions d'enfrontament entre individus malgrat que el to puja moltíssim. Potser és donat pels pocs minuts que es passa en aquesta zona, per la quantitat d'hores que es porta a la feina i perquè la gent té ganes de marxar. A les 06:15 tothom acostuma a haver



marxat tot i que moltes persones es dutxen. La diligència, i fins i tot la pressa per marxar és evident i els individus efectuen moviments ràpids. Si la persona en qüestió no es dutxa es treu la jaqueta i la camisa (amb freqüència totes dues a la par) es posa la samarreta o un jersei si és a l'hivern; seguidament seu al banc, es descorda les sabates, les introdueix a la taquilla i finalment es treu els pantalons, es posa els pantalons de carrer i es calça els peus. Gairebé ningú comença per treure's els pantalons si és que no s'ha de dutxar. Al començament pensava que era per alguna vergonya no manifesta però finalment he conclòs que deu ser més còmode o que respon a l'atzar.

Destacarem, finalment per cloure aquest apartat, que és un moment de reflexió i de comentat la "jugada" si t'ajuntes amb algun company de camí cap al cotxe o al "bareto". Ens referim al trajecte dels vestidor a l'aparcament o el propi itinerari en el transport privat si s'està en companyia d'un col·lega. Hem constatat, en no poques ocasions, que pels productors, si han tingut un bon dia i la feina ha estat ben feta, és motiu de satisfacció personal, de comentari amb el company i fins i tot de sentiment d'orgull.



**Les dutxes, una institució social dels treballadors.**

### 3.6. MÀQUINES EXPENEDORES

Com indica Collins (1989: 19), “un individu esdevé atrapat en un ritme d'expressió emocional en el moment en que comparteixen un enfocament comú de l'atenció (és a dir, que es troba a la màxima presa de rol mutu). En aquest sentit, un tipus particular d'emoció, el dolor, l'humor, la reverència, l'ira, i molts altres estats d'ànim poden servir com a ingredients de la composició dels elements de participació mútua que caracteritza un ritual”. Aquest estat es dona quan es fan bromes reiterades en la màquina del cafè entre un grup d'amics.



En un intent de cercar un espai apropiat, "... si un profesional quiere hablar con un colega, no de un modo formal sino en un entorno definido como 'transcenio', le invita a 'tomar un café' juntos..." (Collins, 2009: 414).

Com hem dit a l'apartat dels eixos d'investigació, la distribució de les màquines és la següent:

Secció d'oficines: màquina de cafè, font, màquina expenedora d'aigua i màquina de menjar.

Secció metal·lúrgia: màquina de cafè, font, màquina expenedora d'aigua i màquina de begudes refrescants.

Secció plàstic/línies de vulcanització: màquina de cafè, font, màquina expenedora d'aigua i màquina de begudes refrescants.

Secció Intelsa: màquina de cafè, font i màquina expenedora d'aigua.

Aquests espais, que aquí han quedat reflectits com una simple llista, faciliten el que les persones es trobin les unes amb les altres i se sentin partíceps de pertànyer a un grup; fet que és una de les motivacions més importants dels éssers humans. (Collins, 1989).

Distribuïdes al llarg de tota la fàbrica hom es demana perquè a dues seccions no hi ha màquines de begudes refrescants i en les altres sí. És potser una estratègia la seva ubicació o és potser per les persones que hi tenen accés ? Què passa? Que als de les oficines i als de Intelsa no els agrada la Coca-cola? O és que no hi ha pressupost per a més màquines? O fins i tot, pensant d'una manera més recargolada, són els diferents caps d'àrea els que han influït en la seva ubicació? No és bo que els seus subordinats perdin el temps en beure's una Fanta? O potser a ells els agrada la Tònica i és per això que hi ha Tònica en aquests aparells. És un fenomen ben curiós. Les noves generacions ("los novicios") demanen la implantació de màquines expenedores de xocolatines, galetes, pastissets, etc. i en canvi les velles màquines mantenen entre la seva oferta la famosa Tònica. Ben curiós, després de portar més de 10 anys a l'empresa mai no he vist a ningú que demanés o més ben dit que tragués cap maleïda llauna de Tònica, Schweppes o com es digui. Pot ser estan encara les primeres deu llaunes que va posar el primer omplidor de màquines expenedores de begudes allà per l'any 1978, segons fonts d'un membre del comitè:

*- Pues yo fui quien se movió pa traer aquí estas putas máquinas. Que ustedes no piden naa.*

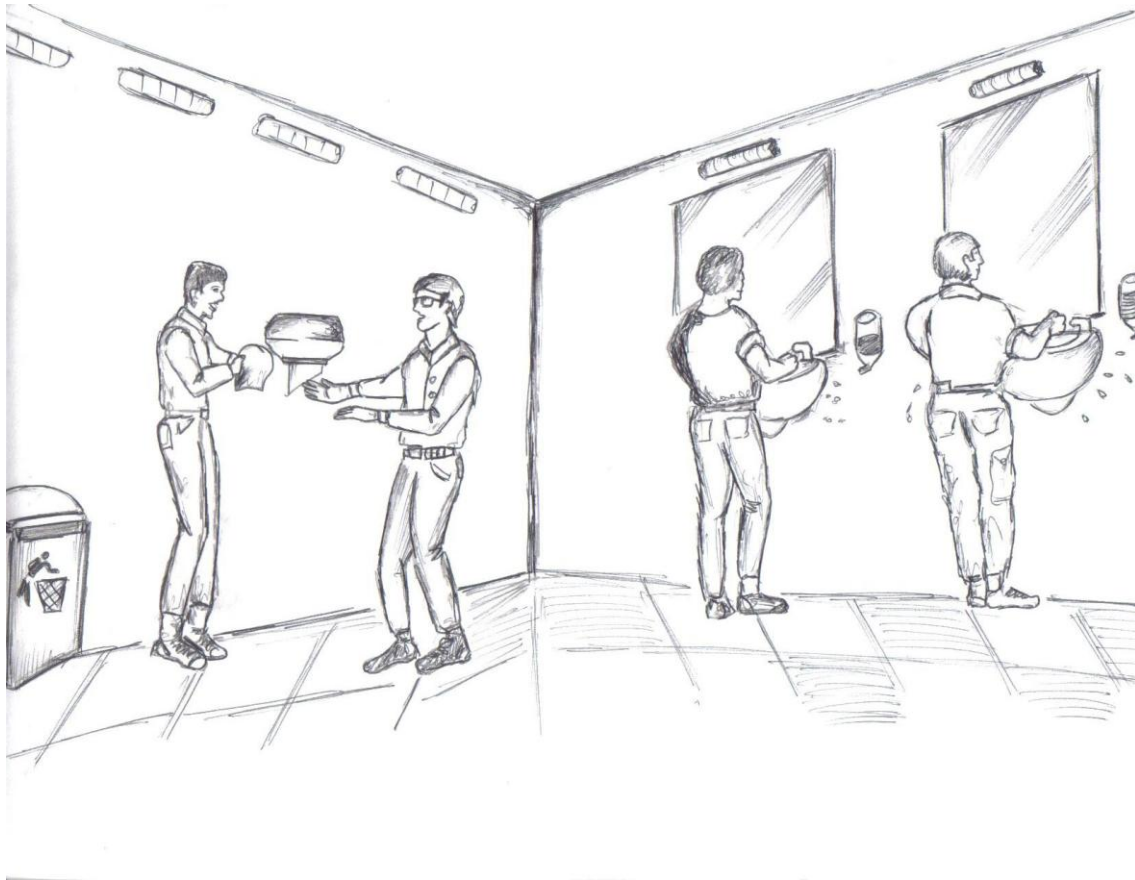
Curiós personatge el “Regidor” procedent de Sevilla, passant per Hospitalet per acabar aterrant a Manlleu.

Un cop sopat, tothom es dirigeix cap a la seva respectiva màquina del cafè. En grups de dos/tres persones, quatre com a màxim, van cap a la màquina escollida. Sol ser el primer cafè de la nit, encara que alguns operaris ja s’han pres aquest primer just abans de començar a treballar en un bar aliè a l’empresa. El segon arriba pels volts de les dues/tres de la matinada. Hi ha qui en pren més, però l’habitual és això. Potser aquest fet és provocat pel fastigós gust que desprèn el líquid que surt dels aparells en qüestió. Els grups de persones solen ser bastant perdurables en el temps, en la mesura que satisfan les necessitats de contacte humà i de convivència, la qual cosa proporciona una certa sensació de seguretat en els membres d’aquests agrupaments reduïts. Només es trenquen per alguna divergència, “mal rotllo”, canvis d’horari a l’hora d’anar a sopar, canvis de secció o de màquina de treball. El temps de permanència varia en funció de les persones i grups però no sol ser superior a set o deu minuts. Aquí els temes de conversa són més (diguem-ho així per entendre’ns) personals donat que tu tries amb qui vas i no vas a fer el cafè. El nivell de confiança que es pot establir és més gran. No és inusual que es parli d’algú que pertany a la família, a l’ocupació o hobby que es desenvolupa fora d’hores de treball, ... En aquests espais és on es poden veure els diferents grupets d’amiguets. Hom es dóna perfecte compte de que tal individu mai no aniria amb tal altre i a la inversa a fer un cafè. Aquí el vincle temporal de llarga durada és fonamental per entendre aquests fets.

Quan no és el cafè de després de sopar de vegades veus individus que avancen sols cap a l’artefacte, introdueixen les monedes, esperen que la màquina expulsi el líquid i marxen amb el got cap al seu lloc de treball, tot remenant el fluït amb el bastó corresponent. L’espera entre que s’introdueixen els diners, es prem el botó del producte desitjat i, sobre tot, que surt el cafè, provoca angoixa. Només són uns segons (tretze pel cafè amb llet) però la persona mira a una i altra banda dels passadissos cercant no se sap ben bé què. Potser no vol que ningú el vegi quan va sol, pot ser li fa vergonya reconèixer la seva addicció a aquest producte tant fastigós (diguem de poca qualitat), o potser té por a que algun cap li digui que avui és el quart que fa i que deixa la màquina sola amb el corresponent perill. És una situació totalment contrària a quan es va amb

companyia. En aquesta situació (de companyia) normalment es peta la xerrada fins que s'acaba el producte. L'actitud és relaxada si el temps no sobrepassa els 5/7 minuts i no es té por que vingui el cap. Si ve, s'està fent el cafè i punt. Ningú no s'atreveria a criticar al treballador per aquest motiu.

### 3.7. LAVABOS



El fet que els empleats de la secció de metal·lúrgia vagin a rentar-se les mans, als lavabos situats a l'interior de la fàbrica, 20 minuts abans de l'hora d'anar a fitxar, expressa un seguit d'informacions que no podem passar per alt. En aquest sentit, “els actuants són racionals, calculadors” (Nizet i Rigaux, 2006: 21). Així, són especialment significatius els següents fets:

- Com agafa el sabó el “Tarugo” i mira a veure si ve algú més ja que és la primera persona que arriba als lavabos i sap que és una mica d'hora per fer-ho (manquen 27 minuts per les 6 del matí). La mirada denota que busca la presència de l'encarregat, que normalment fa el darrer “vuelo rasante” a les 05:30 així que el podria enxampar i cridar-li l'atenció per la promptitud de la seva visita als WC i per haver abandonat la feina.

- Com arriba el “Peti”, i a 20 metres de distància pronuncia el crit: “Queeeeeeeé!” a les 05:42 després d'haver deixat encasellat al “Zorro” a la seva oficina i sense cap perill imminent. Al mateix temps que el “Tarugo” somriu obertament, retira

la mirada de l'aparell que li permet eixugar-se les mans i gira el cap per trobar la segura presència del seu company.

- Com toca l'esquena al "Tarugo" i mostra una roba plena de brutícia, un uniforme que hauria de ser blau però que al final d'un cap de setmana presenta predominantment el color negre, com a conseqüència del greix acumulat per la feina.

- Com s'aixeca el "Peti", un individu baixet, repanxut i amb el cul gros en proporció a la seva alçada, la camisa que tenia per dintre dels pantalons, s'arremanga les mànigues, es descorda el botó de la part de dalt de la camisa i impregna mans, braços, coll i cara amb un sabó d'un color blanc marronès i queda d'un aspecte irreconeixible pels individus no integrants del quart torn.

- Com arriben els "Novicios" sense tanta ostentació a les 05:48 i fan una rialla de benvinguda tot aixecant el rostre i entrant directament cap al lavabo sense pronunciar cap mot, abaixant després la mirada cap a la pica de rentar-se les mans al mateix temps que deixen les ulleres de protecció en un prestatge improvisat per a aquest efecte.

- Com els cinc components fan una rotllana tancada que s'obre lleugerament amb l'arribada del Regidor.

- I com a les 05:52 se'n van cap a les respectives màquines per donar les novetats als treballadors que arriben adormits del torn del matí. No hi ha acomiadament sinó un fins ara mateix ja que es trobaran 3 minuts més tard a la màquina de fitxar.

Són aquestes interaccions curtes i intrascendents les que configuren les maneres de fer, de pensar i d'actuar dels integrants més "putejats" de la plantilla, expressat en termes fabrils. Podem dir que aquestes accions pràctiques contenen una estructura implícita que és observada i reproduïda pels propis operaris al llarg de temps. Hi ha, per així dir-ho, normes que expliquen amb detall les contribucions individuals que s'han de fer en cada espai, en aquest cas els lavabos.

Si veiem a la interacció com un camp de ple dret, hem de tenir ben presents aquestes situacions en les que els treballadors pronuncien un:

- *Ei, "Trapatoni"!*

- *Hola, tiu!*

- *¡Nos van a follar vivos!*

Són exemples idonis per entendre com funcionen determinats signes d'obertura que mostren a l'altre la possibilitat d'una interacció, el grau d'accessibilitat o la situació incòmoda en la qual es troba una persona quan nota la presència d'un altre.

Són aquestes esclertes les que ens permeten veure alguna cosa en la foscor, són aquests ressorts els que apunten quelcom interessant i digne de tenir en compte ja que no podem estudiar a una multinacional en la seva estructura piramidal com un fet total que conforma una societat pròpia i diferenciada.

Si analitzem aquestes “*patadas*” que “*te sueltan*” (fent nostra la jerga del Follapavas), em refereixo per exemple al “Queeeeeé!”, veiem que aquestes interaccions mostren el grau de compromís de les relacions socials en termes d'accions recíproques, que són les que permeten la societat, ja que pressuposen un grau d'igualtat entre els participants. Si això no es dóna no hi ha interacció possible. Per això ningú “*suelta una patada*” a un comandament que està de visita el cap de setmana. Cal dir que dintre d'aquesta argumentació no es pot deixar fora la mirada, que juga un paper prominent, fins i tot més important que la pròpia parla juntament amb el llenguatge no verbal expressat amb el cos. Seguint aquest fil discursiu “Fins i tot un observador que no fos particularment sagaç, però que almenys estigués interessat pels fenòmens de la comunicació, no trigaria gaire a adonar-se que el potencial comunicatiu humà no es concreta, en la interacció ordinària, exclusivament a través del canal verbal, sinó que funciona paral·lelament amb d'altres. Entre aquests, la gestualitat” (Payrató, 1993: 22).



## **3.8. LA REALITAT VISTA DES DEL CÒMIC**

### **3.8.1. Contextualització**

Aquestes vinyetes que aquí mostrem volen completar l'observació i les notes preses amb un document molt visual que il·lustra la vida quotidiana i els problemes que inquieten als integrants de la plantilla del quart torn nit de la factoria de Manlleu.

Cal dir que per realitzar-ho hem comptat amb la col·laboració d'un estudiant de Belles Arts que treballa en el torn des dels seus inicis i que, per tant, coneix de manera profunda la idiosincràsia del sistema de treball i el to de les accions que es realitzen segons les modes i els temes d'interès de cada moment.

Per tant, hem d'agrair la seva dedicació i recolzament en aquest document gràfic que, a la nostra manera d'entendre, mostra els personatges més característics de la petita societat estudiada en un format que no és habitual en un tipus de document com el que aquí presentem. En totes les societats neix i es desenvolupa una cultura. En aquest còmic queden esbossats alguns trets distintius d'aquests artefactes culturals que estan imbricats en els membres del "Cordó".

Entrant en el camp específic de les tires còmiques, veiem que mostren el canvi sorgit en el quart torn nit en quant a Cap de Torn, unes imatges en les que s'expressa el conflicte entre el comitè d'empresa i els diferents torns de treball existent, una part en la que veiem la lluita d'interessos entre les diferents plantes del grup que conformen les diverses seves que la multinacional té a la província de Barcelona i algunes historietes dels personatges més populars i coneguts del grup humà que nosaltres hem estudiat en els diferents apartats d'aquest informe. Tot en un intent d'autoanimar-nos a reflexionar i a preguntar-nos què succeeix, en el nostre cas, a les naus industrials que ens envolten. (Morgan, 1990). Finalment, volem reiterar l'agraïment a la persona que ens ha ajudat a elaborar el còmic per la seva professionalitat a l'hora de realitzar-lo i sobretot per la seva gran vàlua en el sentit d'entendre la idoneïtat i el sentit. És una part més del treball de camp però molt gràfica i entenedora que aporta una peculiaritat diferenciadora, especialment el tema del conflicte. "En cada situació de conflicte hi ha una relació asimètrica entre els que tenen més poder i menys. Els que tenen menys poder, l'oposició, estan obligats per la situació a innovar i canviar les coses per

desempallegar-se dels seus rivals. En tots els conflictes, en conseqüència, hi ha una construcció dinàmica que pot donar lloc al canvi, per als competidors que cerquen més poder. Així, les llavors del canvi són presents en cada situació de conflicte” (Boissevain, 1978: 223-224).

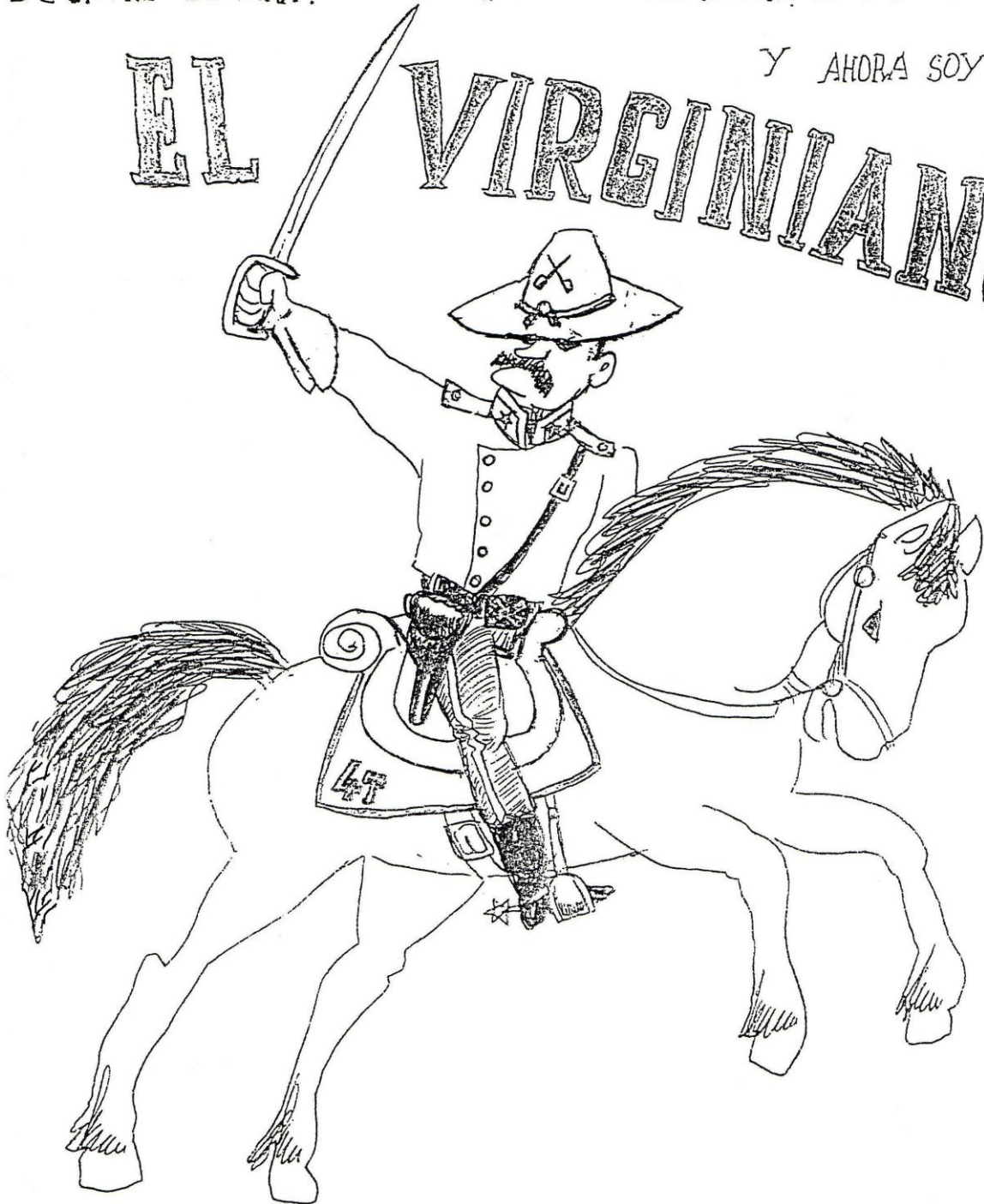


### 3.8.2. Vinyetes

YO ERA CAPATAZ EN UNA PLANTACIÓN, HASTA QUE LOS  
PUTOS NEGROS PIDIERON SER LIBRES, APOYADOS POR TRAIADORES  
DE ENTRE SEMANA. TUVIMOS QUE HACER LA GUERRA.

Y AHORA SOY

EL VIRGINIANO



SÓLO HAY ALGO PEOR QUE UN NEGRO : UN AMIGO DE LOS NEGROS

# LA SACRIFICADA VIDA DEL UNTEROFFIZIER



NO SE PIERDAN EL PRÓXIMO CAPÍTULO:  
**DERROTA TRAS DERROTA HASTA  
 EL DESASTRE FINAL !!**



# FREE KOSOVO !!!

LOS SERBIOS DE ENTRE SEMANA ODIABAN A LOS KOSOVARES DEL CUARTO TURNO...

¡HACEN CARRERAS CON EL TORO!  
¡COBRAN MÁS!  
¡NO NOS QUITAN LAS ARRAMIENTAS!

EL SINDICATO EN EL PODER LES JODÍA AÑO TRAS AÑO CON EL CALENDARIO...

YO QUIERO HACER FIESTA OCHENTA DIAS!  
¡YO CIENTO!  
ESO! QUE TRASVIE EL CUARTO TURNO, QUE PARA ESO ESTÁN!

EL JEFE DEL KOMITÉ, EL MALVADO SLOBODAN LUVANOVIC, ACTUABA ANTE LOS MIEMBROS DEL EJÉRCITO PROMULGANDO LA LIMPIEZA ÉTNICA...

¿SI NO LES GUSTA, LES CAMBIAS DE TURNO?  
ESTA CLARO?

LOS PARAMILITARES DE RECURSOS HUMANOS EMPEZARON A HOSTIGAR A LOS KOSOVARES SIN PIEDAD NINGUNA...

TÚ, EL DE CONTRATO!  
A LA PUTA CALLE!!

HASTA QUE, AL FIN, LLEGARON LOS AMERICANOS! EL FIN DEL KOMITÉ ESTABA MUY CERCA!

BOLSA DE KOSOS  
BOLSA DE HORAS  
PIÑAO PIÑAS

PERO TODAVÍA LE ESPERABA ALGO PEOR A LUVANOVIC... LA VENGANZA DE LA USO/JCK!

CAMARADA, LOS HOMBRES DE MANCUERNA HAN DINAMITADO LA PISCINA!!



# EL IMPERIO CONTRAATAACA !!

CAP. IV  
 LA ESTRELLA DE LA MUERTE SANTANDREU HA SIDO DESTRUIDA. EL IMPERIO QUIERE EVITAR QUE LAS DE MONTCADA, ABRERA Y MANLLEU PELIGREN





LORD GARVFO DESPLIEGABA TODOS SUS IN-  
MENSOS PODERES EN CONVENCER DE GRADO...

TENEMOS LOS  
MEDIOS, Y ADEMÁS  
NOS LO CREEMOS!  
PUEDO ASEGU-  
RARLES QUE  
A-HORA  
HICIMO  
TODOS...



... Y DIGO TODOS  
USTEDES ESTÁN  
CONVENCIDOS  
TAMBIÉN!

... O A LA FUERZA, SI  
ERA MENESTER.

NO ES  
CIERTO?



ENTUSIASMADOS, LOS OPERARIOS  
MANTENÍAN REUNIONES DE TRABAJO...

¡PONED  
LA RASPA  
DE PESCAO!

¡AHÍ METEMOS  
LA ARAÑA!

¡NO! LA  
ARAÑA,  
NO!

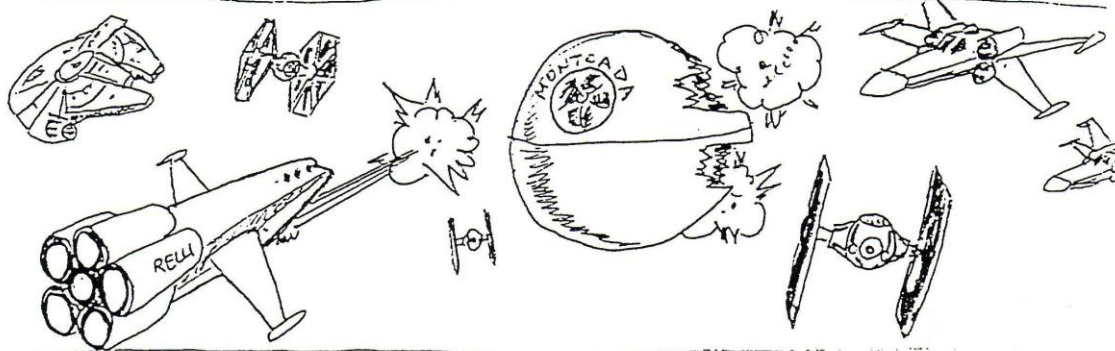


Y EXPONÍAN SUS CONCLUSIONES A LOS  
MÁXIMOS RESPONSABLES DE CADA PLANTA  
ESTELAR, CON ÓPTIMOS RESULTADOS...

PERO SI EL PRIMER PROBLEMA  
YA ESTO SOLUCIONADO, EL SEGUNDO  
ES SÓLO UN EJEMPLO Y EL TER-  
CERO ES IRREALIZABLE,  
CUÁL ES EL PROBLEMA?



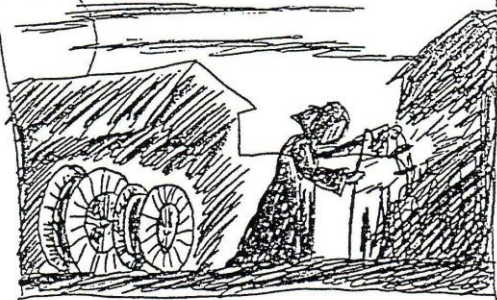
PERO LAS FUERZAS REBELDES NO PERMANECÍAN INACTIVAS;  
AGRUPANDO SUS DESTRUCTORAS ESPACIALES ALREDEDOR DE LA ESTRELLA  
DE LA MUERTE MONTCADA, SE DISPONÍAN A ASESTARLE UN GOLPE  
FATAL APROVECHANDO SU BAJÓN DE PRODUCTIVIDAD...





# EL HORROR DE DUNWICH!

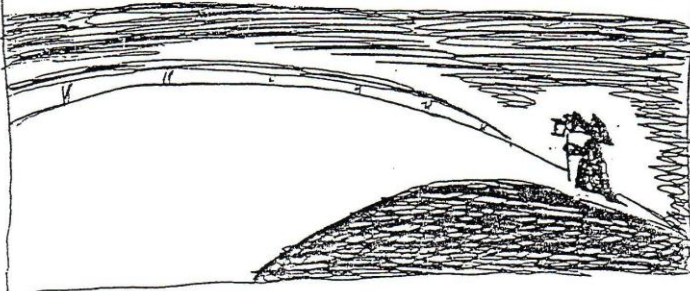
EN LA DESIERTA OSCURIDAD DE CAN SEIRA SE MUEVE UNA EXTRAÑA FIGURA ENCAPUCHADA, QUE PORTA UN FAROL, Y SE AYUDA CON UN LARGO Y NEGRO BASTÓN...



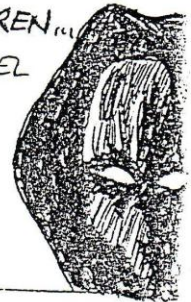
SU SOLA PRESENCIA INFUNDE ANGUSTIA... LOS SONIDOS DE LA NOCHE ENMUDECEN A SU PASO... LOS MURCIÉLAGOS SE APIÑAN, ATENTOS, BAJO LOS TEJADOS, Y LAS RATAS NOTAN COMO UN ESCALOFRÍO LES RECORRE LA COLUMNA HASTA LA PUNTA DEL RABO...



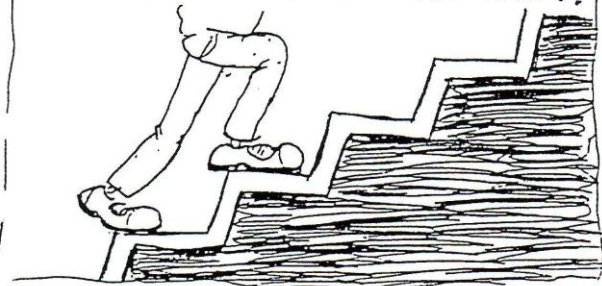
SUBE POR LA RAMPA, Y ES COMO SI LE HUBIERAN ECHADO LOS DEMONIOS DEL MISMO INFIERNO, ATERRADOS ANTE ALGO TAN ASQUEROSO Y CRUEL...



... SUS OJOS BRILLAN COMO ASCUAS, DISPUESTOS A ACHICHARRAR CUALQUIER COSA QUE MIREN... SON LOS OJOS DEL BASILISCO, DEL HORROR SIN NOMBRE QUE VAGA EN LA OSCURIDAD...



ENTRA EN LA FÁBRICA, SUBE POR TORTUOSAS ESCALERAS QUE SÓLO ÉL CONOCE, Y TOMA FORMA HUMANA!! LOS TRABAJADORES ESTÁN EN GRAVE PELIGRO!!



EL HORROR HABITA ENTRE NOSOTROS!!

¡GUCHI? HE ANAT A CAN SEIRA I NO TROBO LA BOBINA ENILLO!

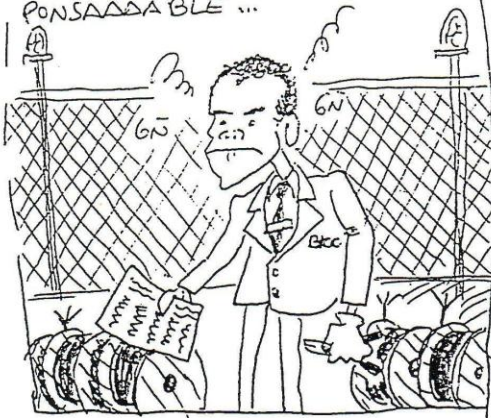


PODEÍS LLAMARLO... EL QUE MIRA! AVISADOS ESTÁIS!



# LICÁNTROPO !

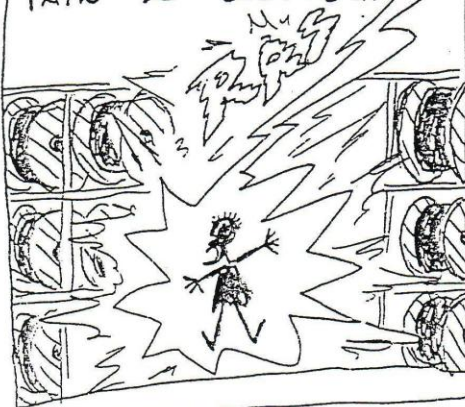
FOLLAPAVAS COMPROBADO ERA UN TRABAJADOR MUY RESPONSABLE...



SU EFICACIA ERA PROVERBIAL. NUNCA PASÓ UN CABLE DEFECTUOSO ANTE SUS OJOS DE ÁGUILA. ERA INSOBORNABLE...



HASTA QUE UNA NOCHE LE PILLÓ UN RAYO EN EL PATIO DE BOBINAS...



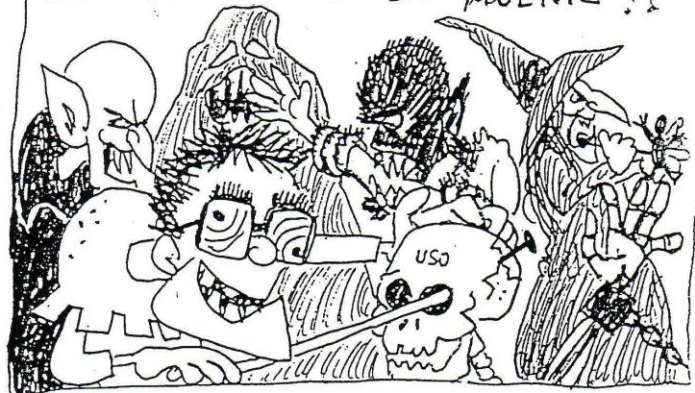
Y FOLLAPAVAS SE CONVIRTÓ EN LA BESTIA UN SER PELUDO Y SUPERACTIVO, CAPAZ DE DEVORAR POR IGUAL LIBROS Y MUJERES...



SU BRILLANTE FUTURO EN LA EMPRESA SE TRUNCÓ PARA SIEMPRE... AHORA ERA UN MONSTRUO... SÓLO TENÍA UN CAMINO...



METERSE EN EL COMITÉ CON LOS DEMÁS MONSTRUOS, Y DEDICAR EL RESTO DE SU VIDA A SEMBRAR EL TERROR Y LA MUERTE!!







Hem pogut apreciar, amb aquestes tires còmiques però també al llarg de la secció del treball de camp, que els individus posseeixen un tipus de parla, una manera d'entendre el llenguatge i unes maneres de dirigir-se els uns cap als altres que en molts casos són només enteses pel grup d'iguals en un context i amb una determinada atmosfera. Fora d'aquests paràmetres resulta difícil la seva comprensió. (Goffman, 2006).

## Notes

---

<sup>1</sup> Fóra bo assenyalar que tradicionalment sempre s’ha assignat la tasca de portar el “toro” a persones que, en el llenguatge de la planta, “*no serveixen per portar una màquina*”.

<sup>2</sup> Sempre porta per sopar pernil i formatge i pa torrat. Agafa la seva navalla, obre el paquet de pernil de Casa Tarradelles, treu el plàstic de dalt i fa talls horitzontals i verticals de manera que queden petits quadres. D’altra banda treu el formatge del Condis i el divideix en dos munts. Amb la navalla pica un tros de formatge i un de pernil dolç i amb l’altra mà agafa un tros de pa. Ell ho fa d’una forma natural i no entén que el seu estatus li permet variar. A més no fa cap dieta ni té cap malaltia i, per tant, no es comprèn que no variï. De postres, dues pomes grogues que pela amb la mateixa navalla.

## IV. EPÍLEG

“... si la realidad es algo que creamos juntos a partir de las experiencias que compartimos, las verdades no son unos fenómenos autónomos y objetivos, sino explicaciones que damos a las experiencias comunes que compartimos.” (Rifkin, 2010: 153).

## 4.1. A MODE DE INTRODUCCIÓ/JUSTIFICACIÓ

La situació actual (juliol del 2009) de l'empresa, de la planta de Manlleu de manera específica, del quart torn nit, de la dels seus integrants, dels espais que són objecte de les nostres investigacions i la meua pròpia són les que es detallen a continuació. D'aquesta manera iniciaré l'explicació parlant de la companyia. Lluny de establir-se o entrar en recessió, donada l'actual crisi econòmica, l'entitat ha seguit mantenint una posició de lideratge en el mercat europeu dels cables de comunicacions i energia. De fet ha anat augmentant les seves xifres en vendes, en número de treballadors, de productes oferts i de factories adquirides.

Pel que fa a la zona industrial que té la multinacional al nord de la comarca d'Osona, la situació reflecteix el mateix esperit. Amb l'adquisició dels terrenys d'una planta que es dedicava a la fabricació de maquinària tèxtil a principis del segle XXI; la modernització de les instal·lacions i maquinària mostra una clara evolució cap a la constant posada a punt de tots els processos de producció, enginyeria i re-enginyeria. És, de fet, una institució líder en el sector i pionera en quant a que va ser la primera instal·lació del grup fundada a principis del segle passat.

Altrament hi ha veus crítiques en el si de la planta de Manlleu, i més concretament dintre dels membres de l'actual comitè d'empresa, que apunten a una especialització en el sector de la fabricació de cables d'alta tensió i al desenvolupament de processos d'R+D (Recerca i Desenvolupament). Aquestes mateixes fonts destaquen que la resta de processos i productes aniran en un futur no molt llunyà a la baixa, si més no es traslladaran a altres indrets.

El quart torn nit també ha experimentat canvis i reestructuracions fruit d'aquesta política de constant moviment que té la institució que ens ocupa. La organització, distribució i estructura de les hores que fan al llarg de l'any ha canviat. La planta estudiada no és una excepció a la norma que en la cita s'apunta. "La fábrica, la empresa y la organización son las sucesivas formas habituales de organizar el trabajo desde el inicio de la industrialización hasta nuestros días." (Lucas i García, 2002: 2); amb les implicacions pels obrers que això comporta. En realitat s'han mantingut les hores totals anuals per cada torn de treball però els treballadors tenen una distribució horària diferent a la que tenien anys endarrera. El que hi ha en l'actualitat són torns de vuit

hores durant els caps de setmana (tret dels mesos de juny, juliol i agost) i només de dotze hores per a quatre treballadors que qualifiquen com “los últimos de Filipinas”.

Ara, de fet, hi ha gairebé un centenar de persones que treballen durant el cap de setmana, que presten els seus serveis des de les 6:00 hores del dissabte a les 6:00 hores del dilluns al matí. Això es l'únic que queda de la continuació d'aquell quart torn que es relatava en el nostre estudi. Ara, com explicarem més endavant, hi ha hagut una reestructuració que ha afectat als horaris i els seus integrants, per no aturar mai la producció. Però anem a pams.



## 4.2. SITUACIÓ ACTUAL DE L'EMPRESA

No podem perdre de vista que “Cada empresa es un proyecto económico, más o menos explícito, que combina recursos técnicos, financieros y humanos hacia la obtención de un beneficio económico. La empresa es un sistema social deliberadamente construido y reconstruido en búsqueda del beneficio económico.” (Infestas, 1991: 9-10); i la nostra, per suposat, no és una excepció a aquest axioma.

La situació ha canviat de manera significativa des del 2003, any en que vaig deixar de treballar a l'empresa, fins ara. Nous processos productius, nova maquinària, renovació de la plantilla, canvi en la direcció i dels comandaments intermitjos, personal jubilat i pre-jubilat i noves incorporacions en diverses seccions de l'empresa. Aquesta, si més no, és la visió que manifesten les persones a les que he tingut accés per realitzar aquest epíleg.

La conjuntura o crisi econòmica a la que estem sotmesos ha afectat, en part, també a l'empresa, de manera que tots els treballadors que disposaven d'un contracte temporal han estat acomiadats de la plantilla. Quan les vaques són magres s'han d'ajustar les plantilles a la baixa amb rapidesa. (Lasierra i Murayama, 2002). Aquestes afirmacions semblen contradictòries amb les que donàvem en uns paràgrafs més amunt, però no és ben bé així, perquè al cap i a la fi, aquest estiu s'han tornat a realitzar contractacions temporals a una part d'aquests treballadors acomiadats i la producció sembla que no ha caigut. A més s'ha recol·locat, part d'aquest personal, en una planta que el Grup té al municipi d'Abrera.

En quant a la composició de la plantilla segons la perspectiva de gènere, destacar que l'empresa, des d'un pensament més aviat tradicional, considera que hi ha determinades feines que no les pot fer un home sòl degut al seu component altament físic i explicita que les dones tenen menys força, per la qual cosa no estan capacitades o no són les més indicades per aquests tipus d'esforços.

Per aquestes raons, cada vegada queden menys dones a la companyia en tasques de producció, degut a la filosofia que té l'organització, de no contractar més persones de gènere femení i, les poques que queden es van jubilant. No hem d'oblidar però, que sempre han ocupat les feines menys qualificades dintre de la gamma que hi ha en la fàbrica (Sarriés, 1999). Cal dir també que en les oficines hi ha més paritat de sexes

malgrat ser els homes també el grup amb més pes.

A més a més “la concepció femenina del treball com treball-ajuda reforça la posició de vulnerabilitat laboral de les dones” (Candela i Piñón, 2005), fet que hem pogut constatar en les nostres converses tant en el propi sector femení, de la població treballadora de la planta, com en el masculí. Ambdós gèneres veuen la remuneració de la dona com un “*complement*” malgrat que a la factoria situada a la vora del Ter tenen el mateix sou. “... les relacions estructurals, en el seu sentit més rellevant, són de fet les relacions de poder, que tenen les seves arrels en la diferència biològica” (Burns, 1992: 235).

Si ens fixem en la política de contractació del personal nou veiem clarament que en el si de la plantilla no hi ha persones nouvingudes, estrangeres o d’altres contrades que no siguin properes a la ubicació de la factoria. Pot ser, donat que “tothom” pensa que el “Cordó és una bona casa” no hi ha cap immigrant treballant ja que se’ls barra l’entrada. Si que hi ha treballadors en formació procedents de França, Algèria, Portugal o el Regne Unit ja que el Grup té situades plantes en aquests països i hi ha un constant intercanvi de treballadors sobretot per temes de formació. En paraules d’un membre de l’actual comitè d’empresa: “*això és com una escola*”.

Pel que fa a l’estratègia de selecció i tria dels comandaments intermitjos, ens agradaria destacar els plantejaments del *follapaves*: “*No pidas a quien pidió ni sirvas a quien sirvió*”. De fet, això no ha variat des de que el narrador va començar a treballar a l’any 1990 i per les notícies que es tenen ja és una situació que s’arrossega des dels inicis amb una política que és criticada per tot el personal que exerceix les seves funcions a peu de màquina.

Els encarregats i caps actuals abans havien estat operaris d’un procés, màquina o tasca i ara es troben en el poder, per la qual cosa, coneixen tots els mecanismes de pressió que es poden exercir sobre, els ara, seus súbdits. Aquesta manera de procedir crea nombroses tensions entre el personal que, tal i com hem relatat i tornarem a detallar al llarg d’aquest epíleg, no es troba còmode en aquesta situació.

Finalment, i per cloure aquest apartat de la situació actual de l’empresa, apuntar dos aspectes: un el salarial i l’altre el productiu. “... el salario sigue siendo lo que ha sido siempre en el fondo: un instrumento patronal de «estímulo» al trabajo” (Coriat, 2001: 53). És una posició defensada també en termes similars per Lucas i García (2002),

per una banda i per Martínez, Prior i Ogáyar (2004) per una altra. Seguint el discurs dels treballadors a que hem tingut accés en aquest estiu del 2009 emfatitzem la seva satisfacció en quant a sentir-se ben pagats, a més de manifestar-se orgullosos (donat que s'ha lluitat per aquest objectiu) de que l'estratègia salarial passa per a que tothom tingui el mateix salari en funció de la seva categoria laboral; inclosos, és clar, els treballadors nous. "... la sociedad no es más que la suma de individuos que persiguen, mediante el cálculo monetario racional, sus propios intereses. La suma de estos intereses converge en un futuro horizonte de integración y estabilidad social." (Bilbao, 2000: 72). Aquesta perspectiva no contempla el canvi, les convulsions, els aldarulls, les lluites, les vagues, els processos de negociació,...

No cal oblidar que, en l'actual període de crisi econòmica que estem vivint, la preocupació més gran de la població és tenir un lloc de treball; i, naturalment, si pot ser ben remunerat, millor. És clar, hi ha molta gent que no té feina i un percentatge gens menyspreable que la té precària. (Prieto en Minguélez i Prieto coords., 1999). Els treballadors del Cordó se senten, dins del panorama general, ben pagats i ben valorats socialment entre la classe treballadora de la comarca d'Osona. Tothom coneix aquesta realitat.

Hem d'entendre que "... la empresa tiene especial interés en que la mano de obra permanezca en la empresa para rentabilizar costes, por lo que establecen buenos salarios para los trabajadores en plantilla." (Lasierra i Murayama, 2002: 77). No pensem que aquesta cita sigui seguida al peu de la lletra pels accionistes de la multinacional sinó que els actuals salaris són conseqüència de llargs períodes de negociació col·lectiva al llarg dels anys de la seva existència com a corporació.

I pel que fa a l'aspecte productiu, tots els informants expliquen que hi ha hagut un canvi d'orientació. En l'actualitat treballen gairebé 500 individus dels quals hi ha 160 de mà d'obra indirecta. "... además de las tareas de producción directa existen otro conjunto de *actividades auxiliares* al proceso de fabricación: tareas de control y supervisión (como el laboratorio), de fabricación de piezas y utensilios (talleres) y trabajos de administración (oficinas)." (López Calle, 2010: 51). Aquest fet, que és vist de forma traumàtica pels treballadors que es dediquen estrictament a produir, perquè pensen que "*hi ha molt de mamoneo suelto amb carpetes, papers i carpetetes*", s'agreuja pel fet de que ara el que prima és fer metres, tones,... més i més producció. Tradicionalment s'havia apostat per la qualitat, la qualitat total, l'excel·lència... No

obstant, hi ha més coses a dir. Hem detectat, però, que hi ha una certa intranquil·litat, neguit, preocupació, malestar, “run run” o com el vulguem anomenar (que d'altra banda històricament sempre ha estat latent), ja que l'empresa mare té filials en molts països on els treballadors perceben un sou menor que el que cobren aquí per fer la mateixa feina.

### 4.3. SITUACIÓ ACTUAL DEL QUART TORN NIT

El quart torn, de fet, ja no existeix, ara s'anomena torn complementari. Abans hi havia 6 torns en el total de la setmana i ara hi han 8, que més endavant assenyalarem. El nombre de treballadors ha augmentat lleugerament, fins a un centenar de persones aproximadament (si sumem els del torn complementari més "*los últimos de Filipinas*"). Aquest increment és degut a que i ha un torn més, és a dir, es treballa en els mateixos processos productius durant el cap de setmana, festes, ponts i vacances dels torns d'entre setmana, amb la mateixa gent, però ara s'ha hagut de contractar al voltant d'una trentena de persones més, per cobrir justament, la franja horària que quedava descoberta al reduir-se el número d'hores que els treballadors del quart torn realitzaven en cada jornada laboral. Tot plegat queda de la següent manera:

Els torns 1, 2, 3, i 4 (entre setmana) continuen realitzant-se igual que abans.

1) Matí. De les 6:00h fins les 14:00h.

2) Tarda. De les 14:00h fins les 22:00h.

3) Nit. De les 22:00h fins les 6:00h.

4). Central (matí i tarda en oficines). De les 9:00h fins les 13:00h al matí i de les 15:00h fins les 19:00h a la tarda. Aquest torn gaudeix d'una àmplia flexibilitat horària en funció de la producció i interessos personals malgrat l'horari oficial sigui el que aquí assenyalem. Així doncs entraria clarament en el que és anomenat model flexible: temps de treball en funció de demanda, remuneracions en base a la vàlua personal, mobilitat en les tasques, ... entre altres mesures flexibles (Martínez, Prior i Ogáyar, 2004).

Els torns 5, 6 i 7 fan el mateix horari que l'1, 2 i 3 però en cap de setmana, dies de festes i ponts durant nou mesos. Al més de juny i juliol fan jornada de dotze hores per possibilitar les pròpies vacances, és a dir uns treballen i els altres fan vacances i finalment al més d'agost fan torns de dotze hores rotatius entre setmana i caps de setmana. Això últim representa que els dies de festa no són per tots els mateixos sinó que tenen dos dies de descans setmanal però cada setmana van canviant.

5) Torn complementari matí.

6) Torn complementari tarda.

7) Torn complementari nit.

8) Torn “*els últimos de Filipinas*”. De 8 del matí a 20:00 de la tarda caps de setmanes, festius i més d’agost. Són cinc persones obligades a anar al Magatzem d’Expedicions. Abans el quart torn estava subdividit en quart torn matí que cobria la franja horària de les 6:00h del matí fins les 18:00h de la tarda, i el quart torn nit que comprenia l’horari de les 18:00h fins les 6:00h del matí. En aquest torn es treballava dissabte i diumenge més tots els ponts, festes i vacances del mes d’agost. Clarament és una recerca de flexibilitat de torns i horaris.

D’altra banda, abans, durant el més d’agost, per cobrir les vacances dels torns d’entre setmana, el quart torn feia un horari de dilluns a divendres quedant, els caps de setmana, l’empresa sense activitat. Ara aquest torn complementari fa cinc dies de treball i dos de descans, però de manera rotatòria, no descansen el cap de setmana, així l’empresa té activitat productiva durant 363 dies a l’any; únicament s’atura la producció el dia de Nadal i per Cap d’any. Podem dir, per tant, que existeix una “... mayor voluntad, por parte de trabajadoras y sindicatos, de aceptar los horarios de trabajo más flexibles.” (Rifkin, 2008: 29). No estem parlant d’una altra cosa que d’una dinàmica global on “les empreses persegueixen estratègies de flexibilitat interna com la movilidad funcional, jornades flexibles o salaris en funció del rendiment... En l’actualitat, flexibilització significa, per tant, una iniciativa empresarial i política per a augmentar la llibertat empresarial en l’ús de la força laboral.” (Köhler i Martín Artiles, 2010: 423).

A més, encara queden reminiscències del quart torn: “*los últimos de filipinas*”. Ens estem referint a cinc treballadors que continuen amb el sistema tradicional del quart torn a raó de dotze hores en cada jornada laboral. Això és d’aquesta manera perquè tenen el dret adquirit contractualment i l’empresa no pot negar-se a que així ho exerceixin. Aquests treballadors, malgrat tot, només presten les seves funcions en la secció de Magatzem d’Expedicions i fan l’horari de 8:00h del matí a 20:00h de la tarda, tal com ja ha quedat explicat amb anterioritat.

També dir que abans el quart torn cobria entre setmana tots els ponts de Setmana Santa, Nadal, l’1 de maig, Sant Joan, etc. havent-hi molts períodes de treball de cinc dies seguits per al quart torn. Ara, la part econòmica no vol que es concentrin tants dies junts de treball pel torn complementari, per la qual cosa racionalitza més el calendari anual d’hores totals treballades i la seva distribució en quant a torns de treball.

Cal dir que abans, les vacances pel quart torn estaven concentrades en el període de juliol i setembre (tots els empleats d’aquest torn les feien junts). Ara, els períodes de

descans es distribueixen entre els mesos de juny i juliol. Aquest fet permet, tal i com es pot intuir, més flexibilitat per escollir els períodes vacacionals per part dels empleats. Estem parlant del que Lasierra i Murayama al seu llibre *Economia del trabajo y política laboral* anomena flexibilitat interna o funcional. “La flexibilidad se coloca en el centro de los programas de reorganización de la producción. La flexibilidad alude básicamente a la adaptación de la organización de la producción a las condiciones del mercado. Flexibilidad es la respuesta implícita en la puesta en primer plano de la competitividad.” (Bilbao, 2000: 72).

De fet, tota aquesta reestructuració respon a l'interès que té la companyia en que no s'aturi mai la producció, especialment dels processos més rentables. Abans es parava els caps de setmana durant els que els integrants del quart torn feien vacances: tres al juliol i dos al mes de setembre, més els quatre caps de setmana del més d'agost. Amb tots aquests canvis només es paralitza l'activitat els dies de Nadal i Cap d'Any tal com hem apuntat més amunt.

De fet, no hi ha hagut cap oposició a aquests canvis ja que sembla ser que treballar està ben vist i tothom coincideix en que aquesta entitat és un bon centre de treball per a tothom com a font de riquesa, prosperitat i benestar col·lectiu.

## 4.4. SITUACIÓ ACTUAL D'ESPAIS MARGINALS ESTUDIATS

“L’espai social s’institueix en relació a una exposició de motius i propòsits d’ordre social; de determinació de criteris, de distinció i de marques d’interpretació” (Quéré, 1982: 85).

Hem de recordar que amb l’estudi d’aquests espais s’ha intentat adquirir un coneixement de la realitat social mitjançant l’observació del fet que es desprenen dels contextos copsats, fen-t’ho d’una manera sistemàtica. (López Pintor 1995). És per això que ens hem aproximat a aquests territoris d’interacció privilegiada.

### 4.4.1. Màquina de cafè

La màquina del cafè, però també la resta de màquines expenedores, com a llocs públics que són, podem entendre’ls de la següent manera: “L’espai social es concep com un camp de relacions de poder i d’estratègies utilitaristes que porten a aconseguir una sèrie d’interessos; està constituït per individus aïllats del seu entorn i amb una voluntat i capacitat pròpies” (Quéré, 1982: 157). A partir d’aquesta idea anem a desenvolupar una mica més com es perceben aquests espais marginals.

*“Moment per fer un parèntesi i relaxar-se, un oasi dintre del desert de les 12 hores; era un punt de distracció molt diferent del treball. Un cafè podia durar des de cinc minuts fins a dues hores. Depenia de si trobaves algú allà bevent o no.”* segons paraules d’en Cuidaviejas. L’autor francès dóna un sentit a aquestes trobades i apunta que “Cada vegada que té lloc un microritual es repeteix i es reafirma la aliança que s’estableix entre dues o més persones” (Javeau, 1992: 66).

Hem de dir que a les entrades del torn és quan funcionen més les cafeteres, malgrat estigui mal vist, sobretot per part de la gent que no té per costum quedar a fer un cafè en un bar fora del recinte laboral.

Els encarregats i caps van sovint tots junts a prendre el cafè i després, reclamen als seus subordinats que no facin “*manifestacions*” a l’hora d’anar a fer el cafè a una de les màquines que té disposades l’empresa per aquest efecte. Davant d’aquesta



contradicció alguns treballadors apel·len a la frase “*O jugamos todos, o rompemos la baraja*” per fer referència a la clara hipocresia que es manifesta en aquest comportament. Aquests comandaments diuen que a la que hi ha més de tres persones fent el cafè ja es produeix una manifestació.

En paraules d'en Penco aquest espai és un espai per criticar, bé a l'empresa o a d'altres treballadors. Aquest espai no ha canviat ni canviarà mai; és com la sèrie de Telecinco *Camera Cafè* diu en Zumosol. Per a ell el sentiment de que li “*estàs robant el temps a l'empresa és molt accentuat en aquest espai*”. Juntament amb la sensació que és un espai al que apel·len els caps per enviar-te quan no et surten les coses bé a nivell productiu, sempre entès d'una manera irònica, és clar... “*va nen, ves a fer un cafè i et tranquil·litges maco ...*” o “*pren-te un cafè que et veig nerviós*”.

Malgrat tot hi ha veus discrepants en el sentit de que treballadors que ara ja són ex-membres de la plantilla diuen que la màquina del cafè no representa un autèntic descans psicològic per la persona ja que en tot moment s'ha d'estar “*amb un ull posat per vigilar la possible arribada de l'encarregat o la probable fallida de la màquina*” si aquesta última estigués en marxa.

Sumat a aquest últim pensament, membres actuals del torn complementari comenten que, en realitat, les màquines del cafè són uns instruments que van ser portats a la planta de manera obligatòria i que la direcció no tenia cap intenció de col·locar-les en la factoria. De fet en Carnassa pensa que “*nosaltres actuem com a els nostres propis policies*” i no estem més temps del que toca en aquest espai ni amb més gent de la que se suposa com a correcta; és a dir dos o tres persones.

No són més que visions complementàries a les que apuntàvem al llarg del nostre estudi i que vindrien a enriquir el discurs que durant el treball de camp vam anar recollint i elaborant. Pensem que en les entrevistes i xerrades informals que hem realitzat al llarg d'aquest període actual les persones s'han sentit relaxades i còmodes, fet que ha permès que afloressin aquests aspectes que ara s'afegeixen als que en el seu dia vam recollir i que en certa mesura són vigents en l'actualitat.

#### **4.4.2. Vestuaris**

S'ha produït una remodelació dels vestuaris en el sentit que s'han canviat les

taquilles. Aquest extrem, que pot semblar superflu per una persona que no hagi treballat mai en la factoria objecte del nostre estudi, és sistemàticament comentat per tots i cadascun del integrants a que hem tingut accés. I no només això sinó que tots ells comenten “...*que són de color groc*”. Ho apuntem com a detall de la importància que els treballadors donen al lloc on es canvien de roba i per a que es vegi la transcendència de qualsevol aspecte, per irrellevant que sembli. No és més que la importància dels petits detalls, que en realitat quan els analitzes amb una mica de profunditat te n’adones que en última instància no són petits sinó grans.

Al marge d’això, comentar que, depenent de si és l’hora d’entrada o de sortida d’aquest espai, el comportament és un o un altre tal com ja assenyalàvem i que en aquest tram final de la nostra recerca hem pogut contrastar. Veiem un exemple d’això que estem apuntant en veu de dos treballadors.

- Hora d’entrada: l’arribada es produeix d’una manera esglaonada, la gent parlava de com havia anat la setmana, una mica monòton. A l’hora d’entrar, especialment si és al matí (5:45 aproximadament), es diu “*Hola!, bon dia!*”, comenta el Penco.

- Hora de sortida: Crits, rialles i eufòria degut a que s’ha acabat la jornada laboral i “manca molt de temps per tornar a venir”, ens diu el Carnassa.

Finalment apuntar que, en aquest espai, més si cal que en d’altres donat que els cossos estan total o parcialment nus; la mirada cap als altres de manera directa és percebuda com quelcom no grat, que no toca o que està fora de lloc.

### Dutxes

Depenent d’on es treballa, si és un lloc més brut o no, la gent es dutxa a l’empresa o a casa. Per exemple, els treballadors de la secció on es fabrica la goma pleguen abans de finalitzar la seva jornada laboral (20 minuts aproximadament) per dutxar-se. En realitat hi ha més treballadors que no es dutxen a l’empresa que els que ho fan. Recordant i repassant els comportaments, alguns treballadors i ex-treballadors expliquen les segments vivències:

- Xispes. “*Durant la dutxa no hi havia cap incidència*”. Cadascú a la seva. “*Home, si hi havia cua i estaves en gallumbos si que comentaves la jugada amb el col·lega que tenies per allà*”.

- Cuidaviejias. “*On t’embrutes? A la fàbrica! Doncs allà m’embruto i allà es*

*queda la merda”.*

- Broker. *“... la veritat és que el que era tot un repte era dutxar-se abans de fixar i estar canviat i a punt de marxar a l’hora en punt ... si el Guixi passava i t’enganxava havies begut oli ... i saps que algun dia feia aquella passadeta d’última hora a veure si caçava a algú ...”.*

Lluny de ser comentaris i converses inútils sense aparent significat, aquests moments ajuden a mantenir els vincles entre els peons. Sense aquests instants els “altres” serien quelcom abstracte i mancat de significat.

### **4.4.3. Màquina de fitxar**

Descriurem tot a una sèrie de canvis que han tingut lloc en aquest espai i que pensem hem d’interpretar-los com a quelcom no gratuït. Els treballadors, com a la resta de persones, structuren el seu programa d’acció en funció de quan comencen i acaben cadascun dels períodes d’activitat. Aquest enginy, la màquina de fitxar, és el veritable artefacte, punt d’inici i final de tots els processos; i és per aquest motiu que té una important càrrega de significat.

Simplificant molt hi ha hagut una revolució en quant al control d’entrada i sortida del personal. Els procediments s’han afinat i el diversos passos que s’han de fer s’han incrementat; fins i tot la pròpia tipologia de les màquines, l’organització dels treballadors i les mateixes targetes de fitxar s’han canviat en l’últim any. Veiem aquests canvis.

Tot i mantenir-se l’espai de dues de les màquines de fitxar (la d’oficines que només està operativa en horari de treballadors de coll blanc i la del coure), les altres han estat eliminades (plàstic, can Serra i Intelsa) i s’han afegit altres subespais. Ara ens diu Cuidaviejas *“per entrar s’ha de fitxar un munt de vegades com si entressis al metro i per sortir altres tantes”*. Els que van a treballar amb cotxe també han de passar la targeta per fitxa quan s’aixeca la barra del pàrking. De fet continua l’explicació aquest ex-integrant de *“los últimos de filipinas”* dient *“nos tienen más controlaos que las cabrillas de Heidi”*, en el sentit que han de passar per uns mecanismes iguals als que hi ha per entrar al Metro de Barcelona.

El procés per entrar és el següent: Si la persona ve en cotxe ha de posar la seva

targeta, que té un codi de barres, a sota d'un lector que hi ha al costat de la tanca mecànica que dona accés al pàrquing. Deixa el seu vehicle i encara l'únic camí possible, cap al vestuaris on es trobarà els operatius habilitats per tornar a fer la lectura de la seva targeta. Aquí ja es pot ajuntar amb les persones que van a treballar caminat. Aquests per tenir accés al recinte han de passar la seva targeta per el dispositiu situat al costat de la porteria principal.

Un cop passat el segon control, que dona accés als vestuaris, la gent es canvia o no i se'n va a fixar a la màquina que està situada a la secció del coure; de fet l'única operativa pels treballadors de coll blau. Tant per entrar com per sortir. Abans l'entrada era més anàrquica i hi havia viaranys diversos per accedir al recinte, si bé tothom acabava fixant en un lloc o altre.

La sortida és diferent. Es forma una única cua a la màquina de fitxar de la secció coure i el procés de fitxar és més lent. L'operari posa la targeta, surt sobreimpresionat el seu número de matrícula i a continuació la màquina fa un "*pit*". Abans hi havia una banda magnètica que "*es passava i punto*" tal com apunta el Dr. Mirón en el seu relat de "*l'odisea del fichado*".

Després es passa pels vestuaris/dutxes i a continuació "*cojemos el metro*"; per fer referència a l'acció que realitzen. Veiem com el significat d'una acció depèn d'un complex conjunt de normes socials que estan al voltant d'aquesta acció particular. Finalment les tanques del pàrquing romanen obertes i per tant no s'ha de passar la targeta, com tampoc fa falta fer la lectura a la sortida pel costat de la porteria principal. Per tant, tres cops per entrar i dos cops per sortir, són les vegades que els operaris han d'utilitzar la seva targeta.

Cal dir que si, pel motiu que sigui, a la persona se li espatlla la targeta, la perd, se la descuida, li roben o no la porta ha de demanar una provisional a porteria; donat que sinó, no tindria accés a les instal·lacions, la qual cosa és motiu de mofa i sarcasme per part dels treballadors; sobretot, suposem, perquè és un sistema que és de relativa i recent implantació.

Però de fet, com que les màquines o millor dit la màquina, tal com dèiem, es manté, podem dir que hi ha (encara avui dia) dos cares molt diferents pel que fa al seu ús social. L'entrada, on tothom s'afanya per passar ràpid i preocupant-se de que no passi de l'hora, la gent va amb la cara llarga i no s'està per romanços. I l'hora de sortir on es

formen cues perquè tothom plega uns minuts abans per passar la targeta en el moment exacte. En aquest moment allà hi ha un ambient maco, festiu, de bromes de colar-se a la cua, ja que es formen agrupacions molt llargues (d'entre cinc a deu persones) habitualment; sempre, és clar, amb la mirada atenta al rellotge per part dels primers integrants de la filera.

#### 4.4.4. Menjador

“*Los últimos de Filipinas*” són els únics que tenen dret al menjador a data d’avui però sembla, que ningú el fa servir; bé perquè s’han vengut la mitja hora a canvi de no fer-la en els dies de complement que són necessaris per sumar el còmput anual (14 dies de 8 hores a pactar amb l’empresa) o bé perquè es mengen els aliments portats de casa a peu de màquina. “*Yo voy a comer al Hotel Rich...*”, diu el Penco quan se li pregunta per aquest espai.

El temps de menjador era de mitja hora, però en realitat es convertia en tres quarts o un hora segons en Carnassa. Molts integrants paraven la màquina o deien que no funcionava degut a una avaria segons insinua Cuidaviejas. Era un espai com el de les màquines de cafè, on “*es desconnectava i es parlava de temes tan banals com comentar què havia passat a Gran Hermano, lliga de fútbol, ...*”. En Xispes comenta que s’asseia més o menys sempre en el mateix lloc ja que “*tothom respecta les cadires dels altres*”.

Va haver-hi un canvi i es va passar d’un espai petit a un espai més gran, ample, lluminós, en definitiva, un espai on et senties millor i més còmode segons insinua Peti, integrant de “*los últimos de Filipinas*”.

Pensem que ja ha quedat aclarit però, en l’actualitat i per diverses circumstàncies ha quedat en desús pel que fa a aquesta vessant d’espai social de comunicació entre els membres de la plantilla i més concretament pel nostre col·lectiu. Només s’utilitza com a espai de formació i com a menjador pel personal que l’empresa subcontracta per fer determinades tasques. Estem parlant d’indústries auxiliars forànies que van a realitzar treballs de manteniment, construcció o neteja principalment i que fan els àpats en la mencionada aula de formació.

#### 4.4.5. Lavabos

En aquest espai els treballadors parlen, bàsicament, de sexe diu el Xispes. Bé, més aviat es fan comentaris de caire sexual, més que pròpiament parlar de sexe. A més, de manera clara, allà es van a fer les necessitats fisiològiques i a rentar-se les mans abans de plegar. “Els microrituals, són fets repetitius, compulsius i promocionals en el

sentit que promouen un cert contingut de relació social.” (Javeau, 1992: 62). Més si tenim en compte que es produeixen varies vegades al dia i amb molta freqüència a les mateixes hores i, molt sovint, amb les mateixes persones. És veritat que també, “*en funció de a quins lavabos estiguis, s’interacciona d’una manera o d’un altra*” ens il·lustra Zumosol.

Aquests comentaris venen al cas en el sentit de que hi ha determinats indrets, passadissos, màquines i en aquest cas lavabos que estan situats més a la vista de tothom que altres. Per aquesta raó en els WC que queden més apartats del flux continu de companys i caps, les converses es poden allargar més i les bromes, l’humor i la ironia poden aflorar amb més facilitat.

En aquesta línia, els serveis ubicats a Intelsa, magatzem de primeres matèries i els que estan al costat de les màquines que tallen el paper, compleixen aquesta funció d’espais apartats de la mirada inquisitiva dels comandaments. Seguint aquest fil argumental Carnassa diu que són com a petits “*amagatalls*” o refugis ja que ningú et retreurà que vagis al WC i el temps que t’hi estàs.

Si atenem al nombre, cal dir que hi han els mateixos que quan es va realitzar el treball de camp amb la puntualització de que s’ha remodelat el que està al costat de la màquina de fitxar; donat que és el que fan servir els treballadors que venen a formar-se en R+D o les visites exteriors que “*home, feia una mica de vergonya i s’ha de quedar bé, no?*” comenta un membre actual del comitè d’empresa.

#### **4.4.6. Espais de relació fora de l’empresa**

Hi ha grups de treballadors que van “a fer la cervesa” després de treballar a un bar de la vil·la. Les persones, els productors del Cordó també, “Confiamos en que haya lugares donde se garantice la intimidad, donde solo estén presentes personas conocidas y donde tales personas pertenezcan a una determinada categoría.” (Goffman, 2006: 174); i tal és el cas d’aquests territoris. De la mateixa manera, hi ha qui s’ajunta en un bar per “anar a fer un cafè” abans de que comenci la jornada laboral. Destaquem que el grup d’iguals exerceix una considerable influència sobre la formació de les actituds i que en aquest sentit la gent tendeix a ajuntar-se amb la gent que és del seu tarannà (López Pintor 1995). No hi ha llocs de referència però en general el gruix dels

treballadors, que realitza aquesta pràctica, es concentra en bars propers a la factoria amb un espai de temps que oscil·la entre els 30 o 45 minuts d'antelació abans de l'inici de la jornada laboral.

L'empresa ha cancel·lat el sopar de Nadal que es feia cada any i ara el que es fa és, per grups de treball, per seccions o simplement, per agrupacions d'amistat o afinitat personal, sopars o dinars al marge del que és la institució formal de l'empresa. Com exemple, ara es fan àpats o trobades de la secció de Vulques de baixa tensió, de mitja i alta tensió o també de Control de Qualitat o, per posar una altre exemple, la gent del Magatzem d'Expedicions.

Les relacions socials entre els treballadors han empitjorat bastant en general. Moltes vegades no es tracta bé als treballadors nous sobretot per part dels caps d'àrea, secció o torn; en paraules d'en Cuidaviejas i altres membres que hem entrevistat a l'hora de realitzar aquest epíleg. Més enllà d'ésser un comentari anecdòtic és una impressió compartida per la majoria d'actors als que hem tingut accés.

I per il·lustrar això ens explica el Dr. Mirón que en els últims anys el Grup d'empreses que la companyia té a la província de Barcelona (Montcada, Abrera i Manlleu) havien organitzat diverses sortides; concretament tres cada any. Serveixen com a exemples les de Port Aventura, esqujada als Pirineus o una paella/costellada. "*Semblava que haurien de morir d'èxit*" aquestes trobades però la realitat és que amb el pas del temps cada vegada s'apunta menys gent i pel que sembla a dia d'avui no es té previst realitzar-ne més.



## **4.5. SITUACIÓ ACTUAL DE PERSONATGES CENTRALS DE LA NARRACIÓ**

Constatem en alguns casos, i per tant estariem d'acord amb la cita "... la transformaci3n de los sujetos laborales. El trabajador homog3neo del que durante mucho tiempo ha tratado la investigaci3n, sobre el que han fundamentado su influencia los sindicatos, en el que se ha basado la organizaci3n del trabajo toca a su fin." (Mingu3lez i Prieto, 1999: XVI). Si m3s no hi han clares evid3ncies que apunten en aquest sentit.

### **4.5.1. Consideraci3n pr3via**

Com a consideraci3n pr3via, i abans d'explicar quina 3s la situaci3n actual dels diferents personatges que s3n l'objecte central de les nostres elaboracions, dir que a tots ells els vaig con3ixer en el si de l'empresa. De fet a tots, sense excepció, els he anat "trobant" a mesura que anaven passant els anys i al cap i a la fi, tamb3, a d'altres els he perdut la pista com a conseqüència del pas del temps.

En realitat jo vaig començar a treballar a l'empresa a l'any 1990 perquè en l'antic taller de mecanitzats on prestava els meus serveis a la vil·la de Manlleu hi havia dos operaris, de la multinacional que ens ocupa, que venien a fer hores extres. Aquests dos companys, un ja jubilat i l'altre treballador de la manyeria, nom com es coneixia al taller mecànic d3cades anteriors, no s3n protagonistes en el nostre relat per3 gràcies a ell, des d'aqu3 els hi dono, jo vaig passar a formar part de la plantilla del "Cord3" i posteriorment he tingut la possibilitat de realitzar aquest document que ara els faig a mans.

Per tant, i ara tamb3 em ve b3 per dir-ho, jo vaig començar a treballar en la fàbrica de cables perquè era l'empresa de la comarca d'Osona que m3s b3 pagava als peons. De tothom era sabut, i ara tamb3 ho 3s, que una persona sense estudis no podia aspirar a guanyar m3s portant una m3quina i fen conductors el3ctrics; si ens limitem a l'àmbit geogràfic osonenc.

Per a que serveixi de refer3ncia, i mirant ara les bases de cotitzaci3n, jo vaig

passar de 900 Euros del actuals a l'any 1990 en aquest antic taller de mecanitzats on treballava com a operari d'un control numèric a tenir una altre de 1200 Euros tot seguit en canviar d'emplaçament laboral. La diferència és clara. Cal dir, malgrat tot, que el treball significa molt més que una font d'ingressos. (Garner, Méda i Senik en Crespo, Prieto i Serrano coords., 2009).

Però és que quan vaig plegar a finals del 2003 la meva cotització a la Tresoreria de la Seguretat Social era de més de 2500 Euros al mes. Cal dir que en aquestes quantitats s'ha de treure tota la sèrie de conceptes que són de menester: IRPF, Formació,... Així les coses a dia d'avui, em comenten els excompanys del refós quart torn que venen cobrant “nets” entre 1800 a 1900 Euros al més.

Aquí s'han de sumar les pagues extres, els beneficis que cada any (si hi ha) l'empresa paga, el re-enganxament (concepte de dret adquirit) que cada any paga la part econòmica als treballadors del quart torn i altres plusos en funció de si es treballa en una o altre categoria, un lloc perillós o penós, etc. Les primes per flexibilitat, productivitat, perillositat o nocturnitat es van implantar en torns de cap de setmana dissenyats per a joves. (Castillo, 2008).

Cal dir que els torns d'entre setmana no tenen alguns d'aquests conceptes i que per tant la nòmina actual d'un operari sense antiguitat i treballant en un torn diürn ronda al voltant dels 1300 a 1400 Euros al més. Més enllà de valoracions objectives hem de dir que en general, i salvant algunes excepcions, hom té la percepció de que la gent se sent ben pagada i valorada per la feina que desenvolupa. “El tiempo de trabajo es entendido como servicio intercambiado por dinero.” (Martínez, Prior i Ogáyar, 2004: 12). No ens hem d'oblidar que entre el nostre públic hi ha un “predominio del «male breadwinner», definido sobre todo por su actividad de trabajo” (Garner, Méda i Senik en Crespo, Prieto i Serrano coords., 2009: 144).

Per tant, i per tancar aquest tema salarial, direm que la direcció de la companyia aposta clarament per una política de sous per sobre del mercat potencial de la comarca d'Osona, en un intent d'atreure i retenir als millors candidats d'aquestes contrades. (Martínez Martín i Poza en Martínez Martín i Prior coords. 2001).

## 4.5.2. Informants

Aquest seria, si se'm permet, la caricatura, amb el risc de simplificar que comporta i per tant d'esdevenir un comentari simple, el retrat robot dels components de tornos especials; si més no en el moment de la seva captació. Amb el pas del anys aquest perfil, com es pot comprovar tot seguit, es desvirtua i la diversitat, multiplicitat de situacions i històries de vida es fan paleses.

### **Ahijado/Zumosol**

Company i amic personal durant el temps de permanència en la planta, “el primo”, coneixedor i dominador de l'art de la conversa, exhibeix com ningú els «senyals d'acompanyament» en una interacció comunicativa de llarga durada; mira als ulls, manté una postura orientada cap a l'emissor, assenteix amb el cap, introdueix monosíl·labs per seguir el tema, fa preguntes curtes... (Kendon, 1990); un “hacha”, (utilitzant l'expressió col·loquial dels empleats del Cordó) en l'art de fer sentir bé als altres quan estan parlant. Probablement per això es va guanyar la confiança i l'afecte de companys i caps quan treballava en el recinte fabril.

Va rescindir els seus serveis a l'empresa a l'any 2003. Després de treballar una dècada en la planta de producció va passar a col·laborar en el departament d'enginyeria els últims 20 mesos. La causa principal de la seva rescissió contractual va ser segons paraules seves “*no tenien ritmes iguals*”. L'empresa volia anar a poc a poc i ell volia més quotes de responsabilitat i participació. Actualment treballa a en una empresa de Sant Quirze de Besora, a cavall entre les comarques d'Osona i el Ripollès, com a cap de producció. A la pregunta sobre on estan la resta de companys o sobre què sap de les persones que treballaven en el quart torn diu “*no queda ningú dels bons, tots hem plegat*”.

### **Broker**

Finalitzà els seus dies a l'empresa a l'any 2001. Després d'una primera etapa en la que va combinar les seves jornades de treball col·laborant amb un soci seu en la Societat de Valors i Borsa de la capital catalana; actualment treballa en el sector

tecnològic, sense que en el decurs de la conversa (11/07/2009) hagi transcendit més al voltant de quina és la seva feina específica. Originari de Sant Pere de Torelló ara viu a la Ciutat Comtal, a la Dreta de l'Eixample, amb la seva parella i un fill de vuit anys. Manifesta no es penedeix de la seva decisió *“és el millor que he pogut fer per mi mateix i per la meva família”*.

Comentarem que és un tipus, company meu de màquina durant molt de temps, que sap treure profit de les diverses situacions en les que es troba. Considerant que *“Dels membres de cada cercle social es pot esperar que tinguin algun coneixement de l'entorn de treball i certa experiència en el seu ús. En la nostra societat, de vegades, aquest tipus de capacitat és anomenada tacte, savoir-faire, diplomàcia, o habilitat social.”* (Goffman, 1982: 13); hem de dir que el Broker tenia aquest coneixement i té, sens dubte, l'anomenat savoir-faire.

### **Carnassa**

*“Si los hombres se identifican con una organización hasta tal punto que ven en ella algo así como una parte de sí mismos, entonces se preocuparán de su preservación, aun cuando no esté justificada esta actitud por consideraciones de utilidad o del rendimiento de la organización.”*(Mayntz, 1987: 61). Recordem que aquest company productor passa per ser un dels més compromesos, implicats i integrats en el sistema fabril; és d'aquí que el Broker li col·locà el malnom.

Treballa en el torn complementari de nit. Ens trobem davant d'un cas clar d'implicació en el projecte empresarial; se sent realitzat i no aspira a res més que no sigui jubilar-se quan tingui l'edat de fer-ho. (Infestas, 1991). Ens comenta que és avi i que s'ha comprat un Mercedes, ambdues coses de manera molt joiosa. Continua prestant els seus serveis en processos productius en els que es considera que ha d'haver-hi personal responsable, segur d'ell mateix i amb capacitat d'iniciativa; factors els quals també ens ressalta en el decurs de la conversa. Finalment ens fa veure que es prendrà uns dies de vacances, entre el 13/07/2009 i el 02/08/2009 a Mallorca abans de començar el període de feina més dur de l'any; el mes d'agost.

### **Cuidaviejias**

Ara treballa a Control de Qualitat al torn de matí d'entre setmana. Viu en parella a Torelló i segons ell va "fent cosetes". Concretament es refereix a la intenció de realitzar un Mòdul d'electricitat, es va treure recentment el Graduat en Educació Secundària i té la intenció de presentar-se per les proves que donen accés a professor d'auto-escola. Aquesta formació la realitza sobre el profund convenciment que "... hoy en día se defiende la transformación de la Gestión de Recursos Humanos en la Gestión del Capital Humano. Se enfatiza la idea de que el sistema de recursos humanos de una firma es mucho más que un costo a minimizar; los recursos humanos de una firma tienen un valor de recurso..." (Poza en Martínez Martín i Prior coords. 2001: 96). Pensa que els salaris actuals "estan bé" dintre del panorama actual de crisi generalitzada.

Senyala, en el decurs de la nostra conversa estiuenca al davant d'un cafè, que amb l'arribada de personal nou les relacions en els espais d'interacció social s'han desvirtuat cap a un "jo vaig a la meva".

### **Dr. Mirón-Mirón**

Presta els seus serveis al Torn Complementari en horari de nit. A las preguntes d'on treballes i què fas, ell ens respón "... jo nano, com sempre a les Vulques..." i nosaltres li fem veure que ell és una persona que domina la feina i que té coneixements, amb escreix, per solvelntar qualsevol importuni. Dr. Minon però matitza "... si nen si, però l'edat no perdona... ens fem grans vailet, ens fem grans".

Williams (1998: 43) ens parla de que en cada moment d'un acte comunicatiu "es demana als participants que siguin sensibles a les conseqüències de la seva conducta vers els altres". Per la manera d'actuar d'aquest productor sembla que no estem davant d'un exemple d'aquestes característiques. L'empatia no és la seva virtut segons els seus companys.

### **Follapavas/Estarrufat**

Ja hem comentat en un altre lloc el perquè del seu primer malnom. El segon li ve perquè en Broker, que sigui dit de passada no el suportava, no li agradava el seu posat i caminar de fatxada i "chuleria" a més, és clar, de que "on s'han pensat que van

*aquests xarnegos de merda?*” referint-se al seu discurs sempre en el sentit de “*menjar-se el món*” en paraules d’en Carnassa. Observem que “Els rols són assignats a la persona per la societat i la societat és capaç, al seu temps, a través de l’ús de sancions negatives i positives, de reforçar la conformació dels individus en funció de les expectatives creades des d’aquests rols” (Banck en Boissevain i Mitchell, eds. 1973: 42).

En qualsevol dels casos va arribar a un acord amb l’empresa per rescindir la seva relació contractual. A la gent que li he demanat l’han perdut la pista. M’expliquen que després de casar-se amb una noia de Premià de Mar i comprar-se un habitatge el matrimoni es va trencar. Quan faig al·lusió a ex-companys seus les respostes més usuals són “*està missing*” o també “*desaparecido en combate*”.

### **Guixi/Virginiano**

Cap del torn complementari. És un tipus que té, i no amaga, necessitat de poder. Segons les males llengües ha “*enchufao*” al germà i al fill a treballar. Ambdós, continuant amb les mateixes fonts, són dues persones de poca vàlua com a treballadors. A més, diversos testimonis, destaquen les seves virtuts negatives com a comandament i com a persona. La realitat és que ha anat progressant en l’organigrama de l’empresa fins a posar-se en la mateixa posició que el seu mentor, lloc que ocupà un cop aquest últim es va jubilar.

En el seu comportament habitual “... obran con urgencia, deseos de ascenso, funciones múltiples, acelera el ritmo, competitividad excesiva, forma explosiva de hablar o movimientos raros del cuerpo.” (López Pintor 1995: 416). Tots aquests detalls mostren, segons l’autor, comportaments que expressen estrès.

### **Libertador**

Jubilat a data d’avui, fa que està en aquesta situació més de dos anys. De fet no presta els seus serveis en la fàbrica però continua amb la seva faceta de granger, que dit sigui de passada, sempre havia comptabilitzat amb les tasques de comandament, en l’última etapa en el quart torn però durant molts més anys al torn de nit d’entre setmana. Coneixedor de la feina i, persona de tracte agradable en un començament, manifesta “*no*

*trobar a faltar per res la fàbrica*” segons informacions que ens han fet arribar diversos testimonis als que hem tingut accés al llarg de la confecció d’aquest epíleg en el canviant estiu del 2009 si atenem a les condicions meteorològiques a les que ens veiem sotmesos.

Tal com dèiem, al començament d’entrar a exercir com a cap del desaparegut quart torn nit, i fen gala del seu malnom, tot eren elogis, bones cares i millor predisposició cap a la seva persona. Semblava que estava obert a tot. “Les persones que es veuen a si mateixes com eficaces i veuen a la seva organització com exitosa són més propenses a comprometre’s en les negociacions que els que no ho pensen així. Aquestes persones tenen una sensació de que estan fent alguna cosa important, i que això condueix a l’acompliment de les fites de l’organització.” (Hall i Spencer-Hall, 1982: 342). Pel to i el sentit de les vinyetes que hem presentat, ja es veu que la situació, amb el pas del temps, va canviar.

## **Mestre**

Fa de mestre de llengua estrangera (anglès) en un col·legi públic (CEIP) de la comarca d’Osona. Viu en parella a la localitat de Manlleu. Fill de treballador, ara ja jubilat, en l’actualitat té un germà que treballa en el torn de tarda. Va ser durant molts anys del nucli dur del quart torn i dels primers integrants que el va abandonar de manera voluntària. Veiem en aquest exproductor un clar exemple on “El aprendizaje y la auto-organización generalmente exigen un replanteamiento de actitudes, recalcando la importancia de la actividad sobre la pasividad, la autonomía sobre la dependencia, la flexibilidad sobre la rigidez,... En muchas organizaciones esto puede significar un ‘cambio de personalidad’ que sólo puede obtenerse al cabo de un largo período de tiempo.” (Morgan, 1990: 97). L’autor parla en aquesta cita d’organitzacions però nosaltres vam observar aquest procés en el Mestre, com ja hem apuntat, un dels primers integrants del quart torn que va abandonar la factoria per anar a fer de docent d’anglès. Un noi callat, reflexiu, observador que en acabar la llicenciatura en Història i l’últim curs en l’Escola Oficial d’Idiomes (Llengua anglesa), no sense abans haver passat més d’una dècada fent cables, va canviar el coll blau pel blanc. Tot i això va prestar els seus serveis en la secció del coure amb una Trefiladora la qual cosa el va permetre comptabilitzar la feina i els estudis d’una forma satisfactòria per ambdues parts (empesa i treballador). Però com ell ens diu “*tot s’acaba*”. Estàvem davant d’un ésser humà que,

amb l'evolució madurativa del seu pensament, va a la recerca de feines més independents i creatives; fet que el portà a abandonar el lloc de treball. (Lucas i García, 2002).

## **Penco**

A data d'avui, mitjans de juliol del 2009, està de vacances. Treballa al quart torn i per tant és de *“los últimos de Filipinas”*. Ha passat uns anys treballant en el torn de tarda d'entre setmana però a rel de que a la seva dona se li va diagnosticar un càncer en l'estómac va demanar tornar al quart torn per raons econòmiques. Manifesta als seus 57 anys estar *“millor ara a l'empresa que abans”*. “Yo estoy allí por la pasta, ya lo sabes tu de sobra nene.” I és que “En el actual sistema de trabajo industrial, el obrero aporta a la producción su fuerza de trabajo, y sus relaciones con la dirección han ido reduciéndose a las llamadas relaciones sociales del mercado; esto es, el obrero entrega a la dirección una cierta cantidad y calidad de trabajo, y recibe, en contraposición, una determinada cantidad de dinero que le permite satisfacer sus necesidades.” (Lucas i García, 2002: 222-223); i el Penco en aquest sentit no és, ni molt menys, una excepció.

Contràriament hi ha qui pensa que “... el empleo... no puede ser entendido como el simple hecho de trabajar a cambio de una compensación monetaria, sino una verdadera norma social.” (Minguélez i Prieto, 1999: XXIV). A més a més “... el trabajo no es una mercancía cualquiera, y por tanto, la relación de trabajo es algo más que una relación mercantil: es una relación social.” (Lasierra i Murayama, 2002: 58). Aleshores perquè treballa en Penco i d'altres productors? És un manat de la societat, per dignificar-se, com a càstig diví, a la indústria on treballa? té altres lligams que els estrictament contractuals i laborals? ... són preguntes que queden en l'aire.

Malgrat les disquisicions dels diferents autors, el fet real és que actualment està ubicat, juntament amb 4 persones més al Magatzem d'Expedicions els dissabtes, diumenges i festius a raó de 12 hores, concretament en el seu cas de 8:00h del matí a las 20:00h de la tarda. S'adverteix, en aquesta línia argumentativa, que després de dotze hores d'activat ja no és possible realitzar plenament cap altra activitat i les altres activitats de la vida personal han d'acomodar-se a les exigències horàries del treball (Prieto en Crespo, Prieto i Serrano coords., 2009); i això son dades irrefutables que per si mateixes parlen pel conjunt de productors.



## **Pescador**

Va arribar a un acord amb l'empresa per rescindir la seva relació contractual no sense haver tingut abans moltes pressions i amenaces per part de diversos càrrecs superiors per a que abandonés la factoria. Va agafar la baixa laboral a l'empresa fa sis anys, situació en la qual va romandre dos anys, després va anar a judici amb la Seguretat Social per agafar la Incapacitat Laboral Total per problemes d'esquena. Finalment, fa quatre anys, va guanyar el judici i actualment no treballa i rep la prestació mencionada. Estem parlant d'un cas en el que, degut a la situació d'estrès a la que va estar sotmès per part dels comandaments intermedis, l'assalariat optà per abandonar el recinte industrial després d'un procés de deteriorament de la seva autoestima i de sentiments propis d'aïllament que provenien del seu entorn. (Martínez, Prior i Ogáyar, 2004).

## **Peti**

Originari de Les Masies de Voltregà pertany a "*los últimos de Filipinas*". Treballa en el Magatzem d'Expedicions en horari de 8:00 a 20:00. Tal com ell manifesta no se sent realitzat en la ubicació actual que l'ha assignat l'empresa però, donat que l'interessa treballar en el quart torn, no té més remei que acceptar la situació. Ens explica que en el contracte de treball no signes el lloc de treball que s'ha d'ocupar i que per tant l'empresa et pot "*putejar*" tant com vulgui. De fet és una visió compartida per la resta d'integrants d'aquest, gairebé ja desaparegut, quart torn.

## **Petit Empresari/Xispes**

Per aquest individu "el trabajo es altamente valorado, supone la principal fuente de renta y status de los individuos y una vía fundamental de inserción en la sociedad." (Martínez, Prior i Ogáyar, 2004: 10).

Nascut a Manlleu en l'actualitat viu a Tona amb dona i dos fills. Té un taller d'electricitat amb seu a Sant Hipòlit de Voltregà on repara electrodomèstics amb un soci del negoci i es dedica al manteniment i implementació de sistemes elèctrics en domicilis particulars, petits establiments comercials i diverses granges de la zona.

Estem davant d'un cas clar on "els individus es poden separar de les estructures

que els formen amb la relació externa que puguin establir amb altres persones foranies a aquestes entitats. Tot i que aquesta percepció està subscripta àmpliament pel llenguatge ordinari, és difícil de corroborar-ho amb les observacions” (Blok, 1973: 152). Pocs són els que pleguen aprofitant la xarxa externa de relacions donat la tendència xucladora de la fàbrica; però ell ho va fer i està content.

En l’actualitat té 42 anys i va finalitzar la seva vinculació amb l’empresa a l’any 2003, tot i que després va fer col·laboracions esporàdiques, ja com a autònom.

### **Pintor/Xarnego/Notas**

Actualment és la mà dreta del Conguito. Exerceix la seva influència sobre l’àmplia secció del coure, trefileria i naus adjacents i manifesta estar content amb la seva feina i amb la situació familiar i social. És originari de Còrdova i està residint a Roda de Ter juntament amb la seva dona i una filla. Pel que fa al seu càrrec i la relació que té amb els treballadors, part econòmica i superior més immediat es mostra, com sempre, bastant irònic i com a traient-li importància al fet de que ara (tal com ell manifesta) “*me he pasado al lado oscuro*”.

### **Putxi**

Entre companys i comandaments sempre ha passat per ser, ens referim històricament des de l’inici dels torns especials fins als nostres dies, el més intel·ligent del grup. “... definint «intel·ligència» (o potser «talent») com la capacitat individual de mobilitzar els rituals interns per augmentar l’energia emocional i gaudir de l’èxit interactiu més enllà del capital cultural de la persona, de la seva posició i de l’energia sobre la qual es basa tenint en compte les interaccions prèvies...” (Frank, 1989: 74). Malgrat aquesta percepció, d’operaris i caps, mai ha aconseguit promocionar dintre de l’organigrama de l’empresa com tot seguit explicarem.

Va ser un dels primers treballadors que l’empresa va contractar específicament pel quart torn. Actualment està en una situació d’excedència laboral per dos anys, però fa més de cinc que no treballa, amb la intenció de no tornar a col·laborar més amb aquesta organització. Després de presentar-se a nombrosos processos de promoció i veure que segons ell, “*agafaven a gent incompetent*” va optar per la via de presentar-se

a programes de televisió com a concursant, està escrivint un llibre i dedica el seu temps a la família i amics més propers.

En conseqüència pensa, com també subscriuen altres companys que han plegat del recinte, que les tasques que desenvolupava com a tècnic d'una extrusora (màquina encarregada de posar una capa de plàstic o derivats a sobre del coure o alumini) no eren més que "... una tecnología de producción en serie rutinaria y aburrida. El resultado es un trabajo humano alienante y aburrido..." (Morgan, 1990: 60). Ho veu així i per aquest motiu ha adoptat aquesta aptitud.

### **Rey del Folleteo**

Si haguéssim de definir a aquest personatge i quina connexió fa amb els que l'envolten en paraules acadèmiques utilitzaríem "... multicomplexitat, riquesa del contingut transaccional, excel·lent direcció del flux, domini de la freqüència i durada de la interacció com a indicadors de la possible importància dels diversos enllaços que té" Junts ajuden a establir un retrat estadístic de la forma i el contingut de la xarxa social que el "Rey" té. (Boissevain, 1978).

Estant de baixa laboral l'empresa li va posar un detectiu privat per seguir les seves passes ja que sospitaven que feia hores extres en una fàbrica de mobles de Sant Hipòlit de Voltregà. Així les coses, efectivament, el varen filmar treballant en aquesta feina complementària mentre estava cobrant de la Seguretat Social. La empresa, davant de l'evidència, el va fer fora sense cap mena d'indemnització, negociant el comitè en el seu nom la prestació d'atur.

Encara ens recorda (fa més d'un lustre que va abandonar el Cordó) una de les seves frases més celebres, tot aplicant la gràcia i el sarcasme amb el que ell s'expressa "*Allí se produce calidad, nene calidad total*" per riure's de la propaganda dels cartells i eslògans que circulen pel recinte fabril. De fet l'empresa recull l'idea de que "Progresivamente se va abandonando el concepto de supervisar y chequear la calidad por equipos diferentes del productor. El productor «produce calidad»." (Sarriés, 1999: 149) quan en realitat moltes vegades es tendeix a mirar els metres totals de cable realitzat per sobre de si estan més bé o més mal fets.

### **Slodoban Luvanovic/Enano**

“Tot individu proporciona un punt en que les xarxes es creuen. Però no tothom mostra el mateix interès i/o talent per cultivar les relacions amb persones estratègiques i la manipulació d’aquestes per treure un profit.” (Boissevain, 1978: 147). La gent coincideix a assenyalar que l’*Enano* és un artista en el domini de la situació de “*passadís*”. És “*l’home pasillo*” segons els seus rivals de l’UGT i USO. Ell, dominant aquestes tècniques, va ser durant molts anys l’ànima mater del Comitè d’Empresa al cap davant de la Secció Sindical de CCOO.

Es troba amb un procés de malaltia renal la qual cosa provoca que hagi d’assistir setmanalment a sessions de diàlisi. És una situació de baixa laboral que no se sap ben bé on derivarà. Entre tant el seu protagonisme dintre del comitè d’empresa l’ha agafat un membre del seu equip que fa una tasca continuadora dels seus plantejaments; i pel que hem pogut esbrinar, continua vinculat amb el seu grup de col·laboradors més fidels tot i no treballar de forma activa.

Té un caràcter molt especial, tothom diu, és “*teatrero*”, “*peliculero*”, “*superficial*”, “*mana més que el director*”, “*espontani*”, “*pilota*”, “*rastrero*”, “*puta*”, “*enteraïllo*”, “*aprenent de molt i mestre de res*”, “*té el don de la paraula*”, “*hipòcrita*”, “*chaquetero*”, “*mal parit*”, “*et treu les castanyes del foc*”, “*entrometido*”,... tot en funció de qui doni la seva opinió. No se li pot negar, però, que les seves converses en la majoria del casos són reeixides perquè fa ús dels coneixements abstractes que emanen de la societat. “*Te un algo*” que diria El Rey.

## **Sudaca**

Actualment té en propietat un negoci d’hosteleria a Perú, d’on es originari. No hem pogut contactar directament amb ell però el seu cercle d’amistat més íntim així ens ho ha fet saber. No podem especificar amb més detalls el que fa exactament en el país sud-americà però sabem que va plegar de l’empresa l’any 2004 després d’un període de 5 anys com a membre actiu de la plantilla. Compaginava estudis de restauració durant el temps de permanència en la institució que ens ocupa i es dedicava a estalviar per després poder marxar cap al seu país d’origen a realitzar el seu somni, que pel que sembla a complert: tenir negoci propi.

En la planta no se sentia valorat però, tenint en compte que l’individu només pot ser agent amb allò que manifesta, que són la seva iniciativa o els seus actes, (Ogien en

Petit dir., 1991), és difícil que la Direcció del Centre apreciés les seves dots fent cables elèctrics; fet el qual, sens dubte, va precipitar la seva sortida.

### **Trompeta**

Rep una prestació de la Seguretat Social d'Incapacitat Laboral Total. Viu sol a Manlleu i el seu estat de salut no convida gaire a l'optimisme. Vingut de l'empresa que es va tancar al barri de Sant Andreu de Barcelona al 1994 explica com molts dels seus companys que van fer el mateix procés que ell de desarrelament estan "*jodidos ... y algunos en el hoyo*".

### **Zorro/Conguito**

Exerceix com a Cap del Torn Complementari. Cobreix la franja horària de 18:00 a 6:00 hores. Té com a mà dreta al Notes i com a Cap immediatament superior al Guixi. Originari de Lleó està casat i té dos fills a la mateixa població on té la seu l'empresa. Sense formació ni estudis és una persona a la qual agrada mostrar als altres la seva progressió social i mostrar-se com a exemple a seguir d'un treballador humil, senzill i sense recursos que ha aconseguit arribar a una categoria similar a "*enginyer de processos*" utilitzant el treball, sacrifici i talent personal.

Aquest personatge encarna el sistema de privilegis que proporciona la cúpula de l'organització a uns i nega als altres. Ell simbolitza les claus de l'èxit i molts d'altres personalitzen la segregació i la manca d'oportunitats. (Morgan, 1990).

No volem cloure aquests apartats sense explicitar un sentiment que en la majoria de casos, més enllà de la situació personal de cadascun dels que hem entrevistat (en molts aspectes de manera directa i en d'altres mitjançant subterfugis), hem pogut, també, copsar. El treball és així cada cop més heterogeni (cada operari ha de saber fer anar més màquines i més processos productius); complex (les formules dels materials, les màquines i els propis cables s'han sofisticat i amb això el producte és més difícil d'elaborar) i fragmentat (abans un productor esta treballant 20, 30 o 40 anys en la mateixa màquina, ara pot canviar de feina varies vegades en un dia).

Són, en definitiva processos, més latents que explícits, que poc a poc es van imposant i que impregnen la realitat quotidiana de passadissos, naus, màquines,

procediments, materials i operaris. En una paraula: canvi. (Morgan, 1990).

## **4.6. SITUACIÓ PERSONAL MEVA**

A finals d'octubre del 2003 la meva vinculació contractual amb l'empresa, degut a diverses circumstàncies, va finalitzar. Malgrat això he mantingut el vincle amb el que era el nucli dur de les meves relacions socials, les quals vaig cultivar al llarg dels tretze anys en els que vaig formar part de la plantilla. Gràcies a aquests contactes i a la bona predisposició dels meus ex-companys i, en alguns casos també amics, he pogut realitzar aquest epíleg gairebé sis anys després d'haver-me desvinculat del treball actiu en la planta de Manlleu, per bé que les relacions socials les he anat mantenint de manera continuada.

## **V. CONCLUSIONS**



The reality described in this paper is a case study that aims not to give general characteristics but focuses on the detailed description of the processes of social life of the special shift. "... these social agents who participate in the productive process inside the company are individuals who not only have specific relations towards the production, but also all kinds of interhuman relationships as a result of the physical presence in a common space ..." (Infestas, 1991: 14). Minor interactions have been described as a way of approaching the empirical knowledge to capture the stages where social actors develop themselves. "Every person lives in a world of social encounters, involving him either in face-to-face or mediated contact with other participants. In each of these contacts, he tends to act out what is sometimes called line- that is, a pattern of verbal and nonverbal acts by which he expresses his view of the situation and through this his evaluation of the participants especially himself." (Goffman, 1982: 5).

We have concentrated on the remains, the garbage, as far as anyone bothers to pay attention in an attempt to see society everywhere, as are those who realize the waste of social phenomena. In this sense, is in the minor interactions, where individuals embody the structure, rules, actions and other reciprocal relationships that occur in the lives of a group. "Stratification exists, but only with the enactment of the actors." (Frank, 1989: 73). The main methodological difficulty is based on the fact that we can only consider, in these contexts, the unstable and short-lived societies constantly under construction, although we can never recognize a final finished product in the form of durable and stable social structure. There are multitudes of details in the everyday life of a community as seen in this research, and it is almost impossible to capture them all with complete clarity, even in the real value they have for their protagonists. In this order of things we had done really what we could, in the sense that we have never lost sight of the very incomplete and fragmentary nature of our observations and, consequently, of our analysis.

We examined a group composed of night, weekend and holiday workers, in a factory dedicated to the manufacture of cables. We had tried to track human activities in certain areas of interaction. "All human groups interact in a large and stable way over

time and generate distinct cultural elements that will be wider while that interaction will be bigger and extended over time..." (Prior in Martínez Martín and Prior Coords. 2001: 17). Thus we have established a distinction between main or primary space and secondary or marginal space. The main space has been considered as one in which individuals carry out their tasks of production throughout most of the work day and in most cases coincides with a machine that is inserted into a production chain. The marginal area, on the other hand, comprises the territories that are outside of these productive areas in which operators can deploy their potential action outside the direct influence of the multinational. The notion of secondary or marginal space must be understood as related to the interstitial space, defined as a mechanism that our society has to allow people to slip in the social realities that do not have access regularly. However, it goes without saying that these spaces are interrelated and even overlap with those considered as strategic and essential, associated in our case, with the production line.

It is in these marginal areas where we focus the stage of our ethnographic report, paying attention to how individuals interact in the bathrooms, the coffee machine, at the clocking in area, changing rooms and the dining room. We consider these areas as areas of relative freedom and lack of inhibition, in which the institution is not clearly displayed so much as its control mechanisms, in which the individual can exercise as a social actor a more independent way, taking advantage of loopholes that gives the organization or structure of which he is a member. Despite the distinctions we have previously established between the main and marginal, areas can be seen as one or the other depending on the use or the interactions that are established there. Thus, while a marginal area can be seen as a place of freedom for a worker, this may also be interpreted by another as a threat and as subject to different forms of social control, both by the company or by their own colleagues. We try to see, somehow, "space as a new reading of the work" (Castillo, 2008: 19).

Apart from space, there are other factors that influence in communication such as language proficiency, non-verbal language (especially the eyes), dressing of the people who interact, trust between actors and the control of the person who communicates to cast one image or another depending on their interests. "... to communicate ourselves, we superimpose a statement in the propositional content, which relates an observation or experience (based on the representation of the facts), and a

statement that defines the interpersonal relationship in which the first meaning can be understood and accepted". (Quéré, 1982: 30).

An important factor is the recipient of the information broadcast during a conversation or interaction. The sense given by the listener to the words or information received, depends on the context in which the encounter occurs, their interests, the relationship between the performers, their expectations, "The relatedness of two persons is not the result of a complete random process but of systematic factors such as kinship, work, education, politics and others. Seen in this light these factors produce deviations from 'random mesh', i.e. a network structure only influenced by random processes" (Niemeijer, 1973: 50). This is because kinship, work, education or political affinity are terms and concepts that change throughout a person's life. Consequently, the message delivered is as important as the interpretation process. In our study we have reflected on the importance of the jokes, irony, teasing, ... that take place during working hours. In this type of communicative exchanges, the importance of the interpretive process has been reflected clearly, as these jokes or teasing can have many different meanings depending on the knowledge, experiences and susceptibility the listener.

From this it follows that even though the communication is normalized and institutionalizes within a social organism and the organism itself, there is a considerable leeway given to each new interaction. "... every interaction is a transaction and the relation between two people are thus continually being reassessed." (Boissevain, 1978: 144). In this sense, there is a process of mutual influence between the organization and the communication process that occurs in it. The structure of the organization influences communications that exist, but the reverse process also occurs.

Therefore, as we hinted above, we understand that in each new communication process there is a new opportunity to build something new in the relationship of people taking part in this encounter, although it should be stressed that this action is always framed within a social network that obviously should be seen as structured and structuring, but they occur in interstitial areas in which social relations are an additional dose of ambiguity and uncertain, and so, creative. "Negotiations take place in situations characterized by change, uncertainty and ambiguity, disagreement, ideological diversity, novelty and lack of experience and coordination problems." (Hall and Spencer-Hall, 1982: 340). In these contexts, and always so, each new interaction opens up a world of possibilities.

The waiting time to see what work is for each of the operators from “el Cordó”, allows us to socially build the actions map, which sometimes will be able to be and others do not "... activity of temporality, and tissue of experiences and expectations, appears as suspended in a vacuum, probably because it is considered as an independent reality. "(Quéré in Petit dir. 1991: 279).

In this role of the interaction double agents, masks, lies are important. This flexibility is what allows you to take various initiatives and “gives freedom” to play in social life. The symbolic interactionism admitted in its early stages, the essentialist assumption prevailed that says it connects over the multiple. This premise is founded on a principle in law according to which the content of information conveyed in the act of communication is transmitted in a perfect and unproblematic manner. They are in fact, symbols that guarantee a secure understanding of the needs of others and the obligations of individuals in relation to them, always from the presence of a subject who receives stimuli and reacts to them, or who emits them. According to this view, the spirit (the self) unites the individual (the Ego) and its various manifestations in spontaneous experience of the social world (the mine). This theory conceives then the existence of a world of permanent, stable settlement of institutions charged with the truth of things: the world of reality. The self is the figure that summarizes the adequacy of communication, this maneuver is constantly adapted to define the situation and is conditioned by perception of a temporary phenomenon as continuous and cumulative. Each emergency expresses the past, present and future of the individual and the world at large. But, for Goffman temporality is understood only in terms of timing. The face-face interaction does not refer to the events of the past or anticipate a future beyond those situations. Nor does it even refer to the present. It is the instant itself.

In each situation, the individual involved does not look for anything but to save face, keep his image, and end what has begun. "In a face-to-face encounter the participant is faced with the necessity of sustaining a complex organization of his behaviour which can meet the fluctuations of the situation and maintain him as a fully incorporated participant." (Kendon, 1990: 4). This is the difference between Goffman and the interactionists that precede him: his intention to capture the social organization in a temporality compressed in the immediacy of the situation. "... the scope of reference of social interaction is restricted to actions that are immediate and reciprocal." (Burns, 1992: 17).

In Goffman's work the individual is divided between the individual character (nature), which is imposed on each interaction, and the interpreter (performer), who has the mental and intellectual faculties essential to put this character on stage effectively. This division seems to be the one that establishes the existence of I and an My own in the pragmatic and first interactionism. But it is not. Deliberately ignoring the interpreter, the study referred directly to socio-biology, Goffman works only with the character, who must present himself in the immediacy of the social circumstances. Thus Goffman defines the self as a "dramatic effect" (Quéré, 1987), the product derived from a represented situation. This does not mean that the individual does not perceive the subject as a unit not exploded, nor to defend their biographical unity. What this means is that the analysis of the situation as a set of contingencies, a behaviours arena, much of that expression or communication, undermines in an irreversible way the idea of unity for the subject, at the same time making this idea unattainable for the researcher. Face-to-face, the prevailing opinion, as we saw above, never is the truth but the likelihood. Goffman's analysis should desist from any ontological assumption, all subjectivist postulate. The self is not an essence but a task, a job. Not a product but a production.

This implies that Goffman never fails to conceive the public nature of social life in terms of mutual sensory perception, of visualizations, ritual staging, of the expressive orders. So, it is precisely through the notion of ritual interaction carried out by the dissolution of the subject, that makes the paradoxical way of recognizing their sacralization. It is in this sacred way, in the Durkheim sense, that Goffman considers the individual as a sacred object to which owes all the protocols for approaching and displayed, like the goddess Isis, always between veils. For Goffman, the interaction is seen initially as a contact problem, which means, management or arrangement of physical copresence, rather than as a problem of integration of individual actions in which Mead described as "a complex social act." This co-presence between bodies should not affect the resulting value object that is, ultimately, the person.

This approach starts from two assumptions: 1) the significance of behaviours is essentially expressive in the sense that they are produced and deciphered as saying something about who starred it, it means, their subjective identity, 2), this subjective identity is not an existing data in principle, given an entity that lives in the hearts, inside the actor. Rather, this identity is the result of a subjective comparison of definitions of who is assigned and claimed the same. This subjective identity is continually put into

question, should rejuvenate itself in each situation, establishing and maintaining an external link in an “entre-deux”, which are the bodies of participants in the action. Goffman speaks here of flow of speech. But Goffman does not understand the expression the revelation of an inner reality, the external presentation of something internal, subjective experiences to which the actor would have privileged access. People are never in them, but between them. The interpretation of the actions of others is possible because there is a shared code of communication, a rule that allows assigning a meaning to everything that everyone does. "... conversation is determined by how individuals choose language actions to suit their motivations within the range of possibilities that they have. Each expression is a trick, that suggests a context of participation in the invoked group, and a level of intimacy in which to have a personal relationship. The listener weights what is offered and feels attraction or repulsion depending on their previous and the current resources of the possibilities he has, and chooses an answer that is his "counter-offer" in this social negotiation." (Collins, 1989: 23).

However, our actions require ratification, approval. The interaction is a matter of mutual positions of bodies in the same space and time. This is possible because each and the others are not able to claim other definition of themselves than the others that are ready to accept, and they are capable of coding practice to define their expressive behaviours.

It is because assumptions about the individual himself fit into a place regulatory approved in the group that I and the person, the identity and the attributed coincide in identity. In the world of “the plausible” described by Goffman, the spontaneity of the experience is simply inconceivable, as it appears socially organized and that meets the individual demands of the relationship between himself and the things of the world in the immediacy of the situation. (Ogien, 1987). The analysis, the categories of experience are in perpetual transformation, trapped in the process of their own constitution. The self, then, is not a source from which emanates the sense attributed to the social world but is one of the rules that organize this reality. This biases the entire ontological question concerning the immanence of being single. Thus Goffman leads to the ultimate consequences of the antipsychologism of Durkheim and European structural-functionalism and places it in the centre of the interactionism tradition, which requires abandoning the fiction of the subject as the final unifying stronghold that

endures the struggles of the self in order to survive structural harshness.

## BIBLIOGRAFIA

- AUGÉ, M. (1993). *Los no-lugares. Espacios del anonimato*. Barcelona. Gedisa.
- BENTHAM, J. (1985). *El panòptic*. Barcelona: Edicions 62.
- BERIAIN, J. (2004). Modernidades en disputa. Barcelona. Anthropos.
- BILBAO, A. “Trabajo, empleo y puesto de trabajo”. *Política y Sociedad*, 2000, núm. 34, pp. 69-81.
- BIRDWHISTELL, R. L. (1979). *El lenguaje de la expresión corporal*. Barcelona. Gustavo Gili.
- BLUMER, H. (1982). *El interaccionismo simbólico: perspectiva y método*. Barcelona. Hora.
- BOISSEVAIN, J. (1978). *Friends of friends. Networks, manipulators and coalitions*, Oxford. Blackwell.
- BOISSEVAIN, J. & CLYDE MITCHELL, J. (eds.) (1973). *Network analysis studies in human interaction*. París. Mouton.
- BRISLIN, R. W. (1981). *Cross-cultural Encounters. Face-to-face Interaction*. Nova York. Pergamon Press.
- BUCHER, Rue (1992), a STRAUSS, A., ed. (1992). *La trame de la négociation*. París. L'Harmattan, pp. 67-86.
- BURNS, T. (1992). *Erving Goffman*. Londres. Routledge.
- CASTILLO, J. (2008). *La soledad del trabajador globalizado. Memoria, presente y futuro*. Madrid. Catarata.
- CANDELA, P. y PIÑÓN, J. (2005), “Mujeres entre naranjas: las trabajadoras de los almacenes valencianos de manipulación y comercialización de cítricos”. A J. Castillo (dir.). *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*. Buenos Aires. Miño y Dávila, pp. 303-346.
- CHEN, P., POPOVICH, P. & KOGAN, M. (1999). “Let’s Talk: Patterns and correlates



- of social support among temporary employees". *Journal of occupational health psychology*, Vol. (4), núm. (1), pp. 55-62. Flint. Education Publishing Foundation.
- CICOUREL, A.V. (1972) "Basic and normative rules in the negotiation of status and role", a SUDNOW, D. (ed.). *Studies in social interaction*. Nova York. The Free Press, PP. 229-258.
- COLLINS, R. (1988). "Theoretical continuities in Goffman's work", en DREW, P. i WOOTON, A. *Erving Goffman. Exploring the interaction order*. Cambridge. Polity Press, pp. 41-63.
- (2009). *Cadenas de rituales de interacción*. Barcelona. Anthropos.
- "Toward a Neo-Median Sociology of Mind." *Symbolic interaction*, 1989, pp. 1-32. Riverside. University of California Press.
- CORIAT, B. (1982). *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. Madrid. Siglo XXI.
- COULON, A. (1998). *La etnometodología*. Madrid. Cátedra.
- CRESPO, E., PRIETO, C. y SERRANO, A. (Coords). (2009). *Trabajo, subjetividad y ciudadanía. Paradojas del empleo en una sociedad en transformación*. Madrid. CIS.
- DICCIONARIO CRÍTICO DE CIENCIAS SOCIALES. *Etnometodología*. RODRÍGUEZ, F. en Román Reyes (dir.), Pub. Electrónica, Universidad Complutense de Madrid. [Consulta: 27 juliol 2003]. Disponible a: <<http://www.ucm.es/info/eurotheo/diccionario>>.
- DELGADO, M. "Naturalismo y realismo en la antropología urbana. Problemas metodológicos para una etnografía de espacios públicos", *Revista Colombiana de Antropología*, 2003, vol. (39), pp. 46-75.
- DONZELOT, J."Espacio cerrado, trabajo y moralización". A Foucault, Michel et al, *Espacios de poder*. Madrid: La Piqueta, 1991, pp. 27-52.
- DIAZ. F. (ed.) (2000). *Sociología de la situación*. Madrid. La Piqueta.
- ESTEVA FABREGAT, C. (1984). *Antropología industrial*. Barcelona. Anthropos.
- FABBRI, P. "Todos somos agentes dobles". *Revista de Occidente*, 1988, núm. (85), (pp. 5-26).

- FORNEL, M. D. et QUÉRE, L. (1999). *La logique des situations*. París. Éditions de l'EHSS.
- FOURQUET, F. y MURARD, L. (1978). *Los equipamientos del poder. Ciudades, territorios y equipamientos colectivos*. Barcelona: Editorial Gustavo Gili.
- FRANK, A. W. "Symbolic Interaction or Interaction Ritual?" *Symbolic interaction*, 1989, vol. (12), num. (1), pp. 71-75. University of Calgary.
- GARCÍA LÓPEZ, J., LAGO, J., MESEGUER, P. y RIESCO, A. (coords.). (2005). *Lo que el trabajo esconde. Materiales para un replanteamiento del análisis sobre el trabajo*. Madrid. Traficantes de sueños.
- GARMENDIA, J.A. (1990). *Desarrollo de la organización y cultura de la empresa*. Madrid. ESIC.
- GAUDEMAR, J.P. de (1981) *La movilización general*. Madrid: La Piqueta.
- (1991). *El orden y la producción. Nacimiento y formas de la disciplina de fábrica*. Madrid: Editorial Trotta.
- GOFFMAN, E. (2006). *Frame analysis. Los marcos de la experiencia*. Centro de Investigaciones Sociales. Madrid.
- (2001a). *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires. Amorrortu.
- (2001b). *Internados. Ensayos sobre la situación social de los enfermos mentales*. Buenos Aires. Amorrortu.
- (2001c). *Estigma. La identidad deteriorada*. Buenos Aires. Amorrortu.
- (1991). *Los momentos y sus hombres*. Barcelona. Paidós.
- (1982). *Interaction ritual*. Londres. Penguin.
- (1971). *Relaciones en público. Microestudios del orden público*. Madrid. Alianza.
- GUSFIELD, J. R. & MICHALOWICZ, J. "Secular symbolism: studies of ritual ceremony and the symbolic order in modern life." *Annual review of sociology*, 1984, vol. (10), pp. 417-437. La Jolla.
- GROSS, E. & STONE, G.P. (1974) "Embarrassment and the analysis of role requirements", a Birenbaum, A. i Sagarin, E. (eds.) (1974). *People in Places. The*

*Sociological of the Familiar*. Nova York. Praeger, pp. 101-120.

HALL, E.T. (2001). *La dimensión oculta*. México. S.XXI.

---- (1989). *El lenguaje silencioso*. Madrid. Alianza.

---- (1978). *Más allá de la cultura*. Buenos Aires. Gustavo Gili.

HALL, P. & SPANCER-HALL, D. A. "The Social Condition of the Negotiated Order." *Urban life*, 1982, vol. (11), núm. (3), Octubre, pp. 328-349.

HANNERZ, U. (1993). *Exploración de la ciudad*. Madrid. Fondo de cultura económica.

HERNÁNDEZ, R. A. y MOCHKOFKY R. G. (1977). *Teoría del entorno humano. Principios de la acción social en la creación y recreación del entorno*. Buenos Aires. Nueva Visión.

HOLM-DETLEV KÖHLER y MARTÍN ARTILES, A. (2010). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid. Delta.

INFESTAS GIL, A. (1991). *Sociología de la Empresa*. Salamanca. Editorial Amarú.

JAVEAU, C. "Micro-rituels et gestion du temps." *Cahiers internationaux de sociologie*, 1992, vol. (XCII), pp. 59-71. Coll. Logiques Sociales. Université libre de Bruxelles.

---- "Au degré zéro de la vie quotidienne: les symboles de la banalisation." *La société au jour le jour*, 1991, pp. 139-152. De Boeck Université. Brussel·les.

JORGENSON, D. "Field study of the relationship between status discrepancy and proxemic behaviour." *The journal of social psychology*, 1975, núm. (97), pp.173-179. California State University. Long Beach.

JOSEPH, I. (1999). *Erving Goffman y la microsociología*. Gedisa, Barcelona.

---- "L'organisation social de l'expérience." *Futur antérieur*, 1993, gener, núm. (5-6), pp. 137-150.

---- "L'analyse de situation dans le courant interactionniste." *Ethnologie française*, 1982, vol. (XII), num. (2), pp. 228-234.

KENDON, A. (1990). *Conducting interaction: patterns of behaviour in focused encounters*. Cambridge. Cambridge University Press.

LASIERRA, J.M. y MURAYAMA, C. (2002). *Economía del trabajo y política laboral*. Madrid. Pirámide.

- LOFLAND, J. (1971). *Analyzing social setting. A guide to qualitative. Observation and analysis*. California. Wadsworth.
- LOFLAND, J. & LOFLAND, L. H. (1984). *Analyzing social setting (1). A guide to qualitative. Observation and analysis*. California. Wadsworth.
- LÓPEZ CALLE, P. (2010). *Del campo a la fábrica. Vida y trabajo en una colonia industrial*. Madrid. Catarata.
- LÓPEZ PINTOR, R. (1995). *Sociología Industrial*. Madrid. Alianza.
- LUCAS, A. y GARCÍA, P. (2002). *Sociología de las organizaciones*. Madrid. Mc Graw Hill.
- MARTÍNEZ, R., PRIOR, J.C. y OGAYAR, P. (2004). *Trabajo y Sociedad: Introducción a la Sociología del Trabajo*. Granada. Método.
- MASCARÓ, J., “Notes per a l’estudi de la gestulitat catalana”. Serra d’Or, 1981, pp. 25-28.
- MAYO, E. (1973). *Problemas humanos de una civilización industrial*, Buenos Aires, Nueva Visión.
- MAYTNZ, R. (1987). *Sociología de la Organización*. Madrid. Alianza.
- MIGUELEZ, F. y PRIETO, C. (dir.) (1999). *Las relaciones de empleo en España*. Madrid. Siglo XXI.
- MILLIGAN, M. “Displacement and identity discontinuity: the role of nostalgia in establishing new identity categories”. *Symbolic interaction*, 2003, Vol. (26), núm. (3), pp. 381-403. University of California Press. Berkeley.
- MOLES, A. y ROHMER, E. (1993). *Micropsicología y vida cotidiana. Soledad individual y universo colectivo*. México. Trillas.
- MORGAN, G. (1990). *Imágenes de la organización*. Madrid. Ra-ma.
- NANTEUIL, M. de. (2009). “La experiencia sensible: por una fenomenología del trabajo y el espacio público”, en CRESPO, E., PRIETO, C. y SERRANO, A. (Coords). *Trabajo, subjetividad y ciudadanía. Paradojas del empleo en una sociedad en transformación*. Madrid. CIS, pp. 63-90.
- NIEMEIJER, R. (1973) “Some applications of the notion of density”, a J. Boissevain i Clyde Mitchell, eds., pp. 45-64.

- NIZET, J. y RIGAUX, N. (2006). *La sociología de Erving Goffman*. Melusina. Barcelona.
- OGIEN, A. (1987). La décomposition du sujet. A R. Castel et al., (eds.), *Les parlais frais d'Erving Goffman*, pp. 100-108. París. Minuit.
- PAYRATÓ, LI. "Emblema. Quan el gest ho és tot." *Revista d'etnologia de Catalunya*, 1994, (4), pp. 20-31.
- *Assaig de dialectologia gestual. Aproximació pragmàtica al repertori bàsic d'emblemes del català de Barcelona*. Director: Jaume Mascaró i Pons. Barcelona. Universitat de Barcelona. Departament de Sociologia. 1989. Exemplar fotocopiado.
- POLLNER, M. 1991. Que s'est-il réellement passé?, a PETIT, J. L. (ed.) (1991). *L'événement en perspective*. París. Éditions de l'EHESS, pp. 75-96.
- PRIOR RUIZ, J.C. y MARTÍNEZ, R. (cords.) (2005). *El trabajo en el Siglo XXI*. Granada. Comares.
- (2001). *Trabajo y organizaciones: análisis social de las organizaciones*. Granada. Método.
- QUÉRÉ, L. (1988). La vie sociale est une scène. En R. Castel et al., (eds.), *Le parler frais d'Erving Goffman*. París. Minuit.
- (1982). *Des miroirs équivoques. Aux origines de la communication moderne*. París. Aubier.
- RADCLIFFE-BROWN, A.R. (1996). *Estructura i funció en la societat primitiva*. Barcelona. Península.
- RIFKIN, J. (2010). *La civilización empática. La carrera hacia una conciencia global en un mundo en crisis*. Barcelona. Paidós.
- (2004). *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. Barcelona. Paidós.
- ROCA, J. "¿Antropólogos en (o ante, bajo, con, contra, de, desde, para, por, según, sin, sobre, tras) la empresa. A propósito entre las relaciones entre antropología i empresa." *Revista de Antropología Iberoamericana*, 2003, Febrero, núm. (27).
- (1998). *Antropología industrial y de la empresa*. Barcelona. Ariel.

- SACKS, H. (1973). "La máquina de hacer inferencias", en E. GOFFMAN et al., *Sociologías de la situación*, La Piqueta, Madrid, pp. 61-84.
- SÁNCHEZ DE LA YNCERA, I. (1994). *La mirada reflexiva de G.H. Mead*. Madrid. CIS.
- SANTOS, A. (2001). *Trabajo, empleo y cambio social*. Valencia. Tirant lo Blanch.
- SARRÍES, L. (1999). *Sociología Industrial. Las relaciones industriales en la sociedad postmoderna*. Zaragoza. Mira.
- SEBASTIÁN DE ERICE, J. R. (1994). *Erving Goffman. De la interacción focalizada al orden interaccional*. Madrid. Siglo XXI/CIS.
- SENNETT, R. (2000). *La corrosión del carácter*. Barcelona. Anagrama.
- STRAUSS, A. (1977). *Espejos y máscaras. La búsqueda de la identidad*. Londres. Buenos Aires. Marymar.
- SUDNOW, D. (ed.) (1972). *Studies in social interaction*. Nova York. The Free Press.
- TARDE, Gabriel. (1986) *La opinión y la multitud*, Madrid, Taurus.
- TWERT, S. (1972) "Tactics for determining persons' resources for depicting, contriving, and describing behavioural episodes", in SUDNOW, pp. 339-366
- TUSON, A. (1995). *Anàlisi de la conversa*. Barcelona. Empúries.
- VALLAS, S. "The adventures of managerial hegemony: teamwork, ideology and worker resistance". *Socials Problems*, 2003, Vol. (50), núm. (2), pp. 204-225. University of California Press.
- VERHOVEVEN, J.C. (2000). An Interview with Erving Goffman. En FINE G.A. i SMITH, G.W.H. (eds.), *Erving Goffman*. Vol. (I), pp. 231-236. Londres. Sage.
- WARNER, W. L. & LOW, J.O. (1964). *The Social System of the Modern Factory*, Hardcore, Yale University Press.
- WEBB, E. J. et al. (2000). *Unobtrusive measures*. California. Sage.
- WOLF, M. (2000[1979]). *Sociologías de la vida cotidiana*. Madrid. Càtedra.

### FILMOGRAFIA

- Ladrón de bicicletas. [Enregistrament vídeo]. Dirigida per Vittorio de Sica. Filmaffinity, 1948. 1 DVD: 88 min. (Cine de autor). ISBN: 8420172044428.



## Llistat de malsnoms

Cada personatge, amb el seu rol corresponent, porta associat un grau de prestigi o desacreditació; és d'aquesta manera que està situat en un lloc o un altre dintre de les posicions que hi ha a la gran fàbrica. Així mateix la persona que desenvolupa un determinat paper desitja ésser tractat com allò que representa. D'aquesta manera el individu és conseqüència de la interpretació i no a l'inrevés. Podríem dir que, en certa mesura, aquests malsnoms tendeixen a auto-reproduir-se, auto-afirmar-se, i perquè no, a auto-imitar-se." (Sebastián de Erice, 1994). Cap d'ells no és gratuït.

- Acollonit
- Ahijado/Zumosol
- Asturià
- Broker
- Bruto
- Cagarrinas
- Carnassa
- Cojo
- Comandante Orellana
- Compadre
- Cuidaviejias
- Diabética
- Dr. Mirón- Mirón
- Escrancat
- Follapavas/Estarrufat



- Gitano
- Gordo
- Granaino
- Guixi/Virginiano
- Libertador
- Lolailo
- Lord Garufo
- Mestre
- Mexicà
- Mr. Neederland
- Pelopunxa
- Penco
- Perlas
- Pescador
- Peti
- Petit Empresari/Xispes
- Pintor/Xarnego/Notas
- Putxi
- Regidor
- Rey del Folleteo/Rey
- Slobodan Luvanovic/Enano
- Sudaca
- Tarugo
- Titus
- Torero
- Tortugo

- Toti
- Trapatoni
- Trompeta
- Zorro/Conguito

Un cop repassat el llistat ens resta, per acabar, dir que amb la sola informació que aporten els malsnoms hi ha un significat valuós. “*Crec que hi ha un cert ordre social i una organització en la informació que tenim al nostre abast, dins d’uns límits.*” (Verhoeven, 2000: 222); és a dir, aquesta mena de coneixement que porten implícit els malsnoms, ens posa (per així dir-ho) en la situació de conèixer, amb els seus límits, una miqueta al personatge i el lloc que ocupa dintre de la planta analitzada; repetim, tal com diu la cita, amb totes les matitzacions que puguem fer.



## Fotografies



Passadís entre planta goma i metal·lúrgia.



Passadís entre taller mecànic i metal·lúrgia.



Planta goma.





Passadís entre metal·lúrgia i recobriments.



Caballets zona apantalladores.





Una font d'aigua i màquines expenedores de cafè, aigua i begudes refrescants.



Zona plàstics.



Extrusora de plàstic.





Nau d'intelsa.



Barques de refrigeració i bisenfans d'extrusora de plàstic.



Passadís entre extrusora i laboratoris elèctric.





Passadís entre línies de vulcanització.



Entrada a nau de recobriments.



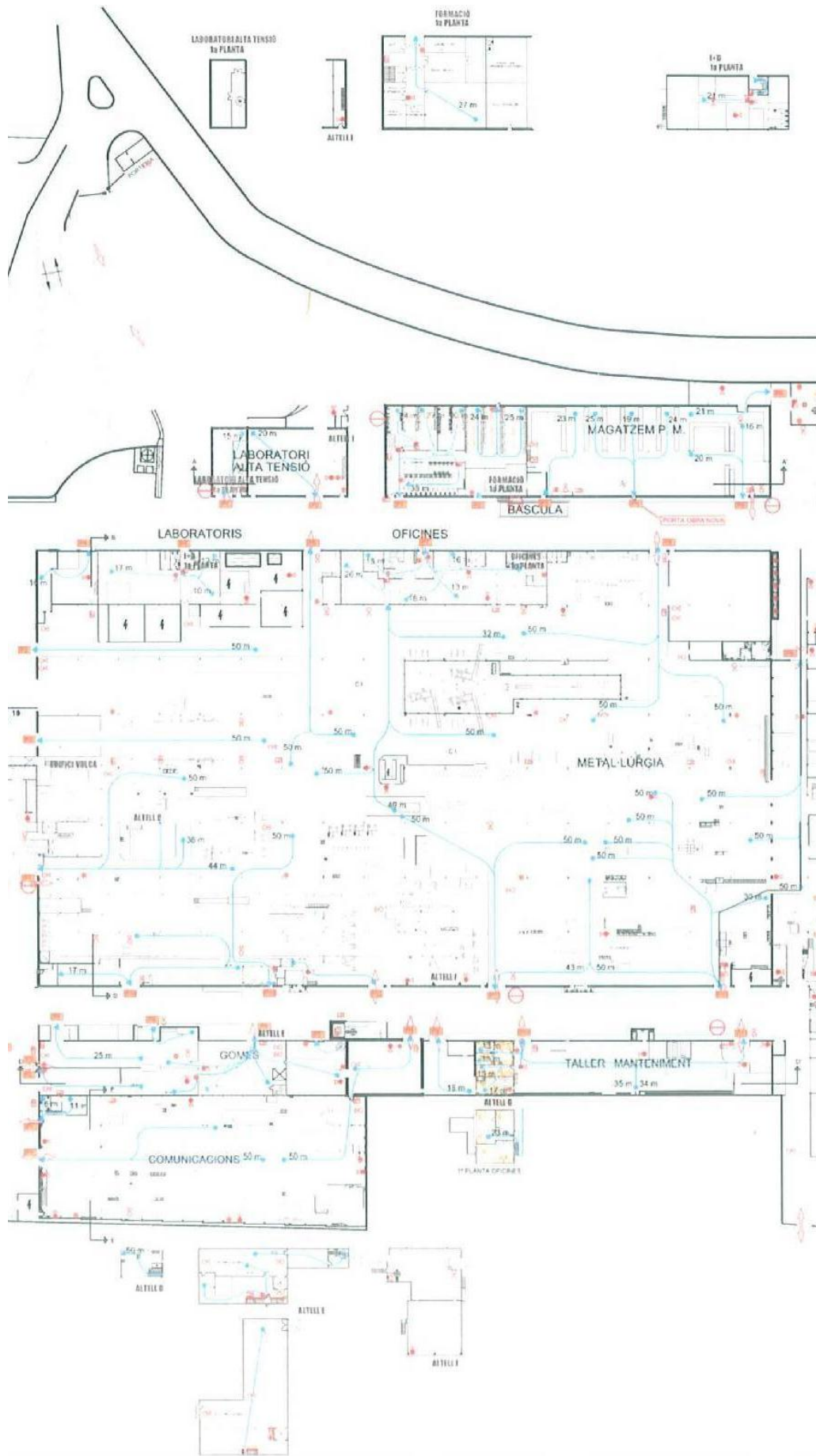


Caballets de reparar.





*Metal·lúrgia*



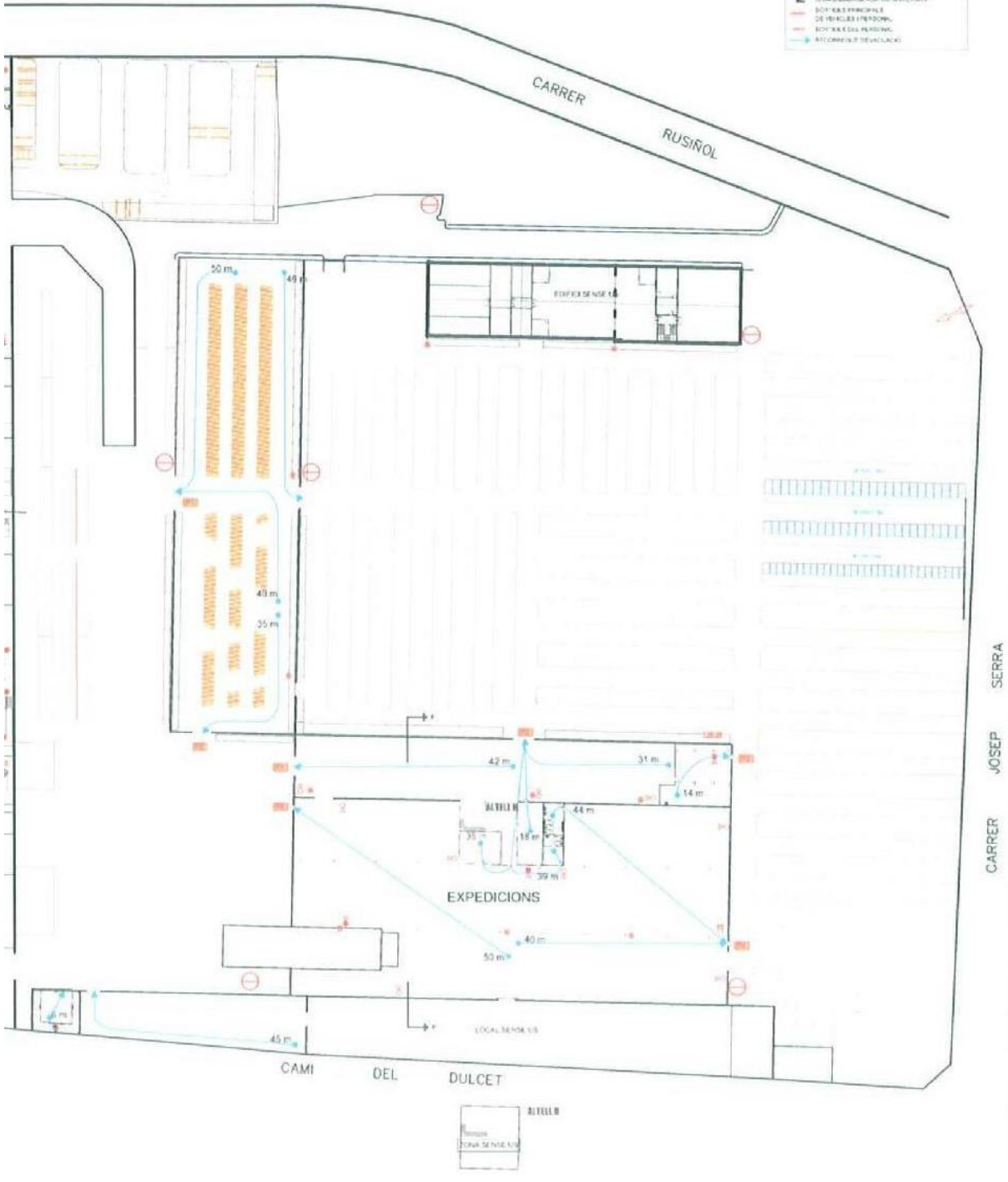


Magatzem



LEGENDA CONTRA INCENDIS

1	EXTINTOR
2	BOTIJA D'AGUA VIBRADA
3	EXTINTOR D'AMBIENT
4	EXTINTOR DE FOC
5	EXTINTOR
6	EXTINTOR DE FUMS
7	EXTINTOR DE FUMS (CO2)
8	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
9	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
10	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
11	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
12	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
13	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
14	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
15	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
16	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
17	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
18	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
19	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
20	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
21	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
22	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
23	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
24	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
25	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
26	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
27	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
28	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
29	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
30	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
31	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
32	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
33	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
34	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
35	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
36	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
37	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
38	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
39	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
40	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
41	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
42	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
43	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
44	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
45	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
46	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
47	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
48	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
49	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
50	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
51	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
52	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
53	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
54	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
55	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
56	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
57	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
58	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
59	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
60	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
61	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
62	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
63	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
64	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
65	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
66	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
67	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
68	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
69	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
70	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
71	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
72	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
73	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
74	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
75	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
76	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
77	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
78	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
79	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
80	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
81	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
82	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
83	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
84	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
85	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
86	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
87	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
88	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
89	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
90	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
91	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
92	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
93	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
94	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
95	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
96	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
97	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
98	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
99	EXTINTOR DE FUMS (AQU)
100	EXTINTOR DE FUMS (AQU)



## Summary

The research project presented was carried out in the workshops of a company based in Manlleu (Barcelona), in which I worked for 13 years. It is a workplace of a transnational company with an epicentre located in Barcelona, and the headquarters are in the United States. Our intention was not to write the history of the factory, but to make a number of clarifications in order to understand some of the attitudes and behaviours of the staff who participate in the work and leadership in the manufacturing processes.

First, we must note that the company, founded in 1923 and with its current headquarters in Seattle, is the result of several mergers between multinational companies engaged in the manufacture of cables. We are obliged to explain this fact because these mergers, directly affect the lives of individuals in these companies, leaving their mark on their conversations and actions of everyday life and work. Thus, in 1992 a clear division was created in the plant (located in the north of the province of Barcelona) between the workers as a result of restructuring that took place within the group. The group closed a plant located in Barcelona city and made most of its workers redundant. The remaining party (100 people) came to take jobs in the studied factory. At the same time, a similar number of workers (with temporary contracts) were dismissed from the centre. In this way, since 1992, four different groups have been created that work with corporate logic within the group composed of about 500 employees. On the one hand, the former plant workers (200), on the other are the newcomers from Barcelona (approximately 100), 100 administrative workers, and, finally, those workers who were laid off because they had a temporary contract, and who have subsequently have been relocated (not all), and new members.

Needless to say, these processes have required many adjustments within the company and the workers and families who are involved with it, but what interests us are the groups that have been created during the period of the research: the "newcomers from Barcelona", the "former plant workers" and "the new" or "the contracts" ones. We

discuss inter-group contacts that have created tensions in everyday life relationships. Ultimately, the Catalan capital newcomers have occupied all the positions of responsibility in manufacturing and management and, thus, the "natives" have remained in the background. This data is important in understanding what the individuals were referring to in their conversations and processes.

Regarding the organization of work, the days are divided into four shifts in order not to halt production. Thus, there are three shifts from Monday to Friday (morning, evening and night) and another shift at the weekends and holidays that is divided into the fourth morning shift (from six a.m. to six p.m.) and the fourth evening shift (from six in the evening to six in the morning). Our research is placed on the last shift (fourth evening shift) because that is where I developed my role as a worker and as an observer to carry out this study.

This shift is the hardest, as the individual workers know. There are no holidays marked on the calendar, and they also work at night. It is composed of about thirty people with sporadic occurrence of any producer who joins (for overtime) for production reasons.

The distribution is as follows: 8-10 "newcomers from Barcelona", 19-21 "native" (most of them have permanent contracts), a small proportion of new (5-7 people), a team manager and a shift manager.

Regarding the workplace, the space comprises of an area of 107,000 square meters (see attached photographs and maps) between industrial buildings, courtyards and buildings used for offices. It is a vast terrain if we consider that only 30 individuals working on the shift that concern us. The social partners are spread across the huge premises with minimal communication over twelve hours (the length of the working day). This lack of connection between the actors is broken down into five areas, which are what we propose to study; there is also great distance between them but they allow some communication (coffee machine, changing rooms, toilets, dining room and punch clock). It should be noted that among individuals, there are also small interconnections and short conversations that take place in the large hallways and at the machines, as well as gestures, grimaces and greetings from a distance.

This first explanation would not be complete without reiterating that the person signing the report was an active member of the staff of the company for 13 years. I do

not think it would have been the same to go to a wholly new company and made an observation of four months without knowing anyone. First, I do not think it would have been possible to do so, but the possible bias does not mean to be assessed in the present writing, subjective ratings and possible misinterpretations of the facts by being a person who was part of the company stage of research for so long. Needless to say, but it also has the positive effects of receiving privileged and intimate knowledge of the environment in which the research takes place.

The circumstances in which the search was produced, are found in a first job which came as a result of my involvement and participation in a study of the subject of the degree of Social and Cultural Anthropology "Methods of Research in Social Anthropology" where the teacher, Manuel Delgado, proposed that we carried out a raid "in the naturalistic manner" in a social area we had access to. The first document was a continuation of the research doctorate course. Thus, in the academic year 2001/2002 there was further monitoring of this ethnographic model, selected in this case as part of the research I had chosen: Anthropology of Space and Territory.

The last stage of the work was what led me to the decision to carry out this thesis. Therefore, until the date of my separation contract with the institution, the end of 2003, I continued collecting information, anecdotes, comments, conversations which I've included in this report. Therefore, we could say that the work began with my arrival in the company in 1990 and extends to the present, because I have had links with several people who work there, not on a daily basis, but sporadically, thus we were able to do the epilogue outlined below. However, the study period is between 1998 and 2003.

The main hypothesis that guided our project is: attitude (pose, tone of voice, the tone of discourse, the suitability of the selected words, the moment they are uttered, the other facial expressions and gestures that accompany the spoken speech, etc.). is very important, if not determining, when the managers or other colleagues value a worker. This is nothing new in itself, but the uniqueness lies in the fact that the social image of the individual is built largely in seemingly marginal areas, outside and away from the central machine that represents the work and the work developed, which would be, in principle, the real reason for the presence of the people that we will discuss in this research.

The human group object of our analysis consists of about thirty people. This is the fourth night shift in the company, which is in operation during weekends, holidays



and in the month of August from six o'clock until six o'clock in the morning. At present all the workers are men aged between 23 and 61 years including a shift manager, a general manager, a team manager, two "team leaders", an electrician, a mechanic, a vehicle driver lift (known as the "Bullfighter") and the remaining staff working directly with machines. A small group compared with the 500 persons working in the company. In fact, it is the smallest shift, which makes it the easiest to follow in order to discover in it or through it the processes, dynamics, trends and changes that occur in the production of cables, as in the logic that governs the conduct of its members, including the circulation of gossip, rumours, reviews and favouritism of the factory as a whole. Thus, just because it is the smallest shift, the management uses it to introduce and test new work method organization, many of them generate suspicions and reactions that we are able to record and that have a direct impact on the working lives of the fourth morning shift and the rest of the staff during the week.

The working model of this group is related, of course, to the fact that all members share the fourth shift in the factory. This unit, forced by the schedule, the work calendar and the space is what gives consistency to the human group. However, there are several segmentations in the group, each corresponding to different manufacturing processes (metallurgy, plastics, papers, recovered ...), which divided the thirty people that make our unit of analysis. There are other possible divisions of the group, which include its members in subgroups of five or six people gathered according to criteria for affinities, interests or proximity to the workplace, which could also be taken into consideration in the time to understand the interactions that take place during the night shift.

Why have we looked at the interaction that occurs in marginal areas? At first, "one might think that the choice of logic or another is left to the arbitrary nature of each. But it is not. The manner in which the visible appearances occur at some point seems crucial for the adoption of one logic or another. In this sense, the presence of the same organization on the ground or not offered the opportunity for it to happen." (Fornel and Quéré, 1999: 114). As these areas at the edges are real and have their logic of operation, we shall treat them as something that has its intrinsic value, but connected, of course, with other areas of the factory.

The interactions within the marginal areas are confined to the five areas that have been mentioned. This is where we, as participant observers, have focused and

channelled our efforts in building this study. As the main features of the interactions that occur there may be called the greatest regularity, delay time and level of trust or privacy compared to other interactions. Each context evokes an atmosphere that determines a particular value (Sebastian de Erice, 1994).

The fact that we have set the interactions produced in these areas presumably secondary response to the conviction that the information obtained there, apart from their irrelevant appearance, should be regarded as substantial, both in quantity and quality. This is because these areas function as facilitators and catalysts of real tensions and moods not observed when workers are working at their machines, with the utmost care taken in the production process. Thus, when they reach these marginal areas they are relatively freed from this constraint imposed by their work, which is the primary and strategic dimension of their work place not only in the production chain, but the social structure imposed by the company.

This thesis takes as a theoretical base which provides a range of perspectives which have in common the adoption of the analysis of social relations locations, located in a very narrow socio-spatial framework in which individuals are physically present with others.

When talking about schools such as symbolic interactionism, ethnomethodology or microsociology, the latter being inevitably linked to the intellectual figure of Erving Goffman.

The objective is to describe in the most reliable way possible what happens in the social group: workers chosen as a model ethnographic. We proceed in this sense, to move into a world that cannot be observed from the outside, on the contrary, we can only perceive its richness if we submerge ourselves inside it, in the depths of life and in the physical conditions, organic, psychological and social that this small enclave of society has.

In fact, we note that this human group studied is characterized by a lack of proper organic form. Each member of the group is inserted in other groups in which they identify most with that which conforms with colleagues in the fourth night shift. "The Fisherman", for example, is a member, as his nickname suggests, of a group of fishermen from the same company. This group consists of different workers in all shifts, their families, retired workers and former members of the factory. But this man is also

part of a group of fishing enthusiasts from his village (St. Hipòlit de Voltregà), also has a family that makes up a household, is part of a team of teachers at a computer college, goes out at weekends with friends, and has coffee in the afternoon with a group of colleagues whom he has had since childhood, is a member of the Party committee in his village, and, of course, is an employee of the company studied ... and other unknown aspects that we might not be able to imagine.

We have taken note of all those elements that could "be unnoticed by unperceptive observers and that provide value and interest to the group" (Hall, 1989: 7). The meetings of two people in a very long corridor, gestures and processes that are not always totally predictable, reflect and realize this experience, the complexity of the fragmentation. The "bullfighter" presents a coherent and logical discourse (his logic and coherence) when he speaks of his childhood home in his born Cuenca, his migration to Barcelona, his days as a worker in the branch closed in Barcelona, ... But everything becomes chaos, chaos, unintelligible, "shit" and "fucking shit" in his own words ... in reference to the period of life that he is. Does he believe what he says? There is some truth and some comedy? Has he been burnt by move? We do not know, we cannot know what he is thinking, but we can be sure of what he wants that we think about him. In any case, "bullfighter" is the 6-120 operator, manager, bitter, "badly talkative" colleague, cool ... Every chance he plays a role, but rarely incompatible or at least not in conflict with each other and usually one that is imposed by its partners in each dramatic situation he is involved.

This dramaturgic order is always precarious, although the characters do what they can to maintain what Goffman has called the "public order", i.e. the social order in terms of interaction. One committee member, "Councilman", told us that in these meetings "when you least expect it, jumps the hare" in clear reference to this instability, insecurity and reversibility of any consensus. In fact, it often happens that, taking a "quiet" weekend, suddenly not knowing how "all is excited" to use another expression of "Councillor".

The fragility of the whole social order, also studied in this monograph, is reflected in the pretended sick workers observed, in the conversations and discussions between them organized on Monday after working, in fights with the manager or head turn, or even in the silences. "I haven't spoken with that guy for six months ... He gives me the orders and that's it" These samples are part of the tightness of the system of

relations of the large factory and often limited to express dissent and chronic larva, which can explode at any time. "Any day this could all explode ... meanwhile, we keep going on" in words of a former union leader and former committee member of the company.

It is also relevant to point out how it affects personal relationships, the "unstable" nature of group of workers studied in relation to the structure of the production chain of the factory. The components have no stable job and every weekend receive a list of jobs to be occupied. Even this job may vary during a single workday. In this way you have to adapt to different situations that come from production, managers or colleague's needs. So many days, you can hear "Let's see where we will present ourselves to break the horns ...", or "what you do have to do today?" and even "what are you going to do today?". And the answer may be "... the matador; of assistant ...; gopher ...", showing the correctness of the fact that the assessments have highlighted the growing flexible organization of work, the versatility expected of each employee (Castellanos and Pedreño, 2005: 240). These responses reveal the workers' perception of what the current production process is: you never know in what area of the company you will go to, what cable will do, whether it will be for all day or not, if you know the job or you will have to learn it, if you will work independently or in teams ... Coriat has been able to see the implications of this versatility required to the worker: "Let us be clear: the "ambiguity" and "imprecise", far from being accidental, a "weakness" in the new device employers, are, on the contrary, the cornerstone" (Coriat, 2001: 197).