



**ABRIR PARTE III**

## **PARTE IV**

# **MOVILIZACIÓN LABORAL EN LA CONSTRUCCIÓN EN TENERIFE**



En los capítulos anteriores se ha puesto de manifiesto la necesidad de optar por una metodología cualitativa para una aproximación a una realidad empresarial y sociolaboral poco estudiada, como es el empleo y el trabajo en el sector de la Construcción. El objetivo en esta PARTE es conocer, a través del *discurso de los actores con más poder en las constructoras, cómo se organiza el mercado de obras, la subcontratación, el trabajo, el empleo, etc.* En otras palabras, la vida empresarial y laboral del sector explorando sus lógicas de funcionamiento. Para ello, se ha entrevistado a quienes dirigen la actividad empresarial y laboral, porque interesa conocer sus percepciones, sus argumentos, datos, preocupaciones, su poder y sus limitaciones en relación con la organización y gestión de las empresas constructoras.

Para ello, se opta por organizar en cuatro capítulos la investigación empírica desarrollada en la isla, más un anexo dedicado a la estructura de puestos de trabajo del sector en Tenerife. En el capítulo 9 se describe la organización empresarial del sector desde el mercado de obras. Se clasifican las empresas según el tipo de obras en que se especializan y se hace un recorrido por la organización y programación de las obras, así como por la *organización departamental de las contratas*. Este capítulo se concluye con la descripción de las fases de la construcción de un edificio, en la que se aprecia la distribución de los “tajos” entre los diferentes tipos de empresas.

Para comprender el funcionamiento empresarial y laboral del sector es preciso analizar la subcontratación, a ella se dedica el capítulo 10. En él se

---

describen las modalidades de contratación de trabajos más habituales entre contratas y subcontratas y las percepciones y evaluaciones que de la misma hacen los agentes sociales: empresarios, sindicatos, encargados de obra y las subcontratas.

Todo este trabajo sobre el mercado de productos, la organización del proceso de trabajo, la subcontratación, la estructura de puestos de trabajo, junto al reconocimiento de los sujetos en sus redes sociales (Anexos I y II), representa la base para descubrir los signos pertinentes para comprender la movilización laboral<sup>1</sup>. Por tanto, la descripción de la estructura ocupacional de los distintos tipos de empresa (anexo III), unidas a la presentación de la estructura de clases de Tenerife resultan imprescindibles para entender las valoraciones que empresarios, trabajadores autónomos y asalariados llevan a cabo desde un marco determinado de relaciones laborales y bajo unas condiciones de empleo específicas. Esta parte de la investigación posibilita el paso a la sociología del empleo, a la teoría de la movilización laboral que se desarrolla en los capítulos 11 y 12.

Estos capítulos representan un salto cualitativo, un cambio de mirada en el estudio del empleo y del trabajo, a partir de la metodología y de los conceptos de los capítulos 3 y 6. En ellos, se presenta una nueva manera de abordar la asignación laboral. En el capítulo 11 se explica la *estructura* y la *acción*, el *campo de posibilidades* y las *condiciones de circulación* de la fuerza

---

<sup>1</sup> Los tres anexos de este trabajo guardan una estrecha relación con el mismo. Los dos primeros son una aproximación contextualizadora a la estructura social de Tenerife y el tercero, desde una perspectiva eminentemente técnica y económica, recoge la estructura ocupacional de los distintos tipos de contratas. En este último, se presentan los principales puestos de trabajo de las promotoras-constructoras, empresas de gestión y subcontratas de mano de obra atendiendo a las tareas a desempeñar, las relaciones con otros puestos, su evolución en las distintas contratas, los mecanismos de formación, el nivel tecnológico empleado, las tendencias de los puestos de trabajo, etc. En este anexo se pretende reconocer, por una parte, las peculiaridades de los puestos de trabajo del sector con el fin de encontrar los signos pertinentes para la asignación laboral y, por otra, algunos aspectos sociales y legales de la configuración de la estructura de puestos de trabajo. Sin embargo, aunque facilita la comprensión de las redes internas, por su carácter eminentemente técnico y descriptivo se sitúa en un anexo.

---

de trabajo, la *movilización laboral en la Construcción*. Se parte de los presupuestos de una economía política como ciencia práctica, propuestos por Centi e inspirados en la teoría del signo de Peirce. En dicha propuesta se insiste en la búsqueda de los signos apropiados para comprender las lógicas económicas. Así, se sustituyen las convenciones estadísticas y matemáticas de la argumentación del discurso mercantil, por un constructivismo que descansa en tres elementos interrelacionados: el actor, el acto y el valor de uso social, en conexión con tres momentos del proceso de trabajo: la exterioridad, la anterioridad y la posterioridad, que constituyen el campo de posibilidades para la comprensión de la realización del valor.

La acción, como condición de aparición, de la circulación de la mano de obra se explica en 11.2, bajo el título *modos de empleo o formas de movilización*. En este apartado se explican e interpretan las estrategias de los sujetos a partir de las relaciones entre tres elementos: el producto, el acto y el actor. Es decir, se explica cómo se hace y por qué se hace así la contratación laboral, desde las relaciones entre un actor y un proceso de trabajo.

Por último, en el capítulo 12 se estudia el contrato de trabajo en sus dimensiones sociales, desde la *actualización* de unos signos que informan de la movilización laboral, en la perspectiva de la sociología del empleo. Para ello, se distinguen las formas de reclutamiento más habituales utilizadas para las distintas categorías ocupacionales de cada tipo de contrata. Además, se combina la metodología de las redes con la sociogénesis estructural para descubrir las correspondencias entre la estructura de puestos de trabajo de la Construcción y las distintas fracciones de las clases populares. Se termina el capítulo, con un apartado destinado a la descripción de las *principales redes de movilización* como conclusión general del trabajo. Con esta investigación se espera ofrecer, desde la sociología del empleo, una nueva manera de interpretar las relaciones de empleo y trabajo. En estos últimos capítulos se

---

recurre a autores y trabajos que, desde otras orientaciones teórico-metodológicas, operan como soportes para enfatizar y justificar la oportunidad del enfoque aquí propuesto.

Por último, una aclaración sobre la presentación del texto.

En esta **PARTE** del trabajo las notas a pie de página que son transcripciones de las entrevistas aparecen en letra normal. Mientras las notas convencionales se pasan a cursiva con la intención de distinguirlas. A pesar de la dificultad que entraña pasar del texto principal a las notas, se hace un uso muy extenso del discurso de los sujetos entrevistados, esto se debe a que no se quiere privar al lector de la riqueza de las entrevistas, es decir, de las percepciones, apreciaciones y valoraciones de los protagonistas. Para saber quién habla en cada momento se utiliza la siguiente nomenclatura, por ejemplo en, (E.A. 30A, 8), E. A. significa Entrevista Abierta, el primer número, 30 la numeración aleatoria de las entrevistas que se corresponde con una empresa o un agente social, la letra A corresponde a un empresario o jefe de personal o equivalente, la B a un encargado de obra y la ausencia de letra indica que el discurso es de un empresario-encargado de obra o de un trabajador especializado, el último número indica la página de la transcripción. El texto en mayúsculas es la pregunta o comentario lanzado por el entrevistador. No se emplean las comillas para señalar los fragmentos de entrevista porque se aclara que todas las notas a pie de página con letra normal en esta Parte son citas de entrevistas.

---

## Capítulo 9. EL TEJIDO EMPRESARIAL Y EL PROCESO DE TRABAJO EN LA CONSTRUCCIÓN EN TENERIFE

En este capítulo se reúnen una serie de elementos fundamentales para describir el entramado de empresas y el funcionamiento del mercado de obras de la Construcción en Tenerife. Se opta por una aproximación descriptiva de las prácticas empresariales en la contratación y gestión de las obras, para identificar las lógicas económicas dominantes. Por ello, se prescinde de cuantificar explícitamente la importancia del sector en la isla<sup>2</sup>, con indicadores detallados sobre el mismo, y se hace hincapié en la jerarquización de las empresas en el mercado de obras y en las posibles relaciones de poder y dominación de unas contratas sobre otras.

Otro objetivo de este capítulo es presentar una tipología de empresas del sector y la reorganización del proceso de trabajo en el mismo. Para la clasificación de las contratas se sigue la especialización productiva o el tipo de obra predominante y algunos aspectos alusivos a la gestión empresarial y de la fuerza de trabajo. En cuanto a la adaptación del proceso de trabajo a la estructura empresarial, se muestran las estrategias de descentralización productiva y los mecanismos de coordinación y control que se producen en el sector mediante las *certificaciones*. Este capítulo pretende evidenciar el

---

<sup>2</sup> Si bien la gestión del trabajo/empleo en la Construcción es el objeto material de estudio de esta investigación se renuncia al análisis estadístico de dicha actividad y a ponderar y comparar abiertamente esta actividad económica con las demás, tanto aquí como en el anexo II. Esto se debe a que aquí nos sumergimos en el sector y en el citado anexo nos interesa el contexto general de las relaciones de producción en la isla. Por tanto, se opta por no resaltar explícitamente la relevancia del sector en la isla, sino analizar primero sus aspectos internos y luego el marco socioeconómico en el cual se inserta.

protagonismo de la subcontratación para entender la lógica económica de funcionamiento de la Construcción.

En este capítulo se busca descubrir la trama productiva del sector siguiendo el mercado de productos y el proceso de trabajo, así como, las relaciones entre las empresas. Se trata de elaborar una tipología de empresas que permita una aproximación a las oportunidades de empleo que ofrece el sector.

### **9.1 La jerarquización del mercado en la Construcción**

En relación con el mercado de obras, la hipótesis de partida defiende que la trama productiva del sector presenta cierta especialización o diferenciación, y que la estructura empresarial, resultado de esta especialización productiva, da lugar a una clara distinción entre contratistas principales como "empresas cabeza" y subcontratistas como "empresas mano".

La subcontratación en el sector, entre empresas que se consideran formal y cualitativamente similares, es definida como un intercambio mercantil de unidades de obra por dinero. Bajo esta aparente competencia perfecta, en la contratación pública y privada, se precisa la hipótesis anterior defendiendo la existencia de un mercado organizado, en el cual, unas pocas contratistas controlan cuotas muy altas de mercado, y dedican la mayor parte de sus recursos productivos a la gestión, administración y contratación de obras, externalizando su proceso de trabajo.

Desde esta perspectiva, se considera que la subcontratación es el elemento clave para conocer el mercado de obras, la organización del trabajo, la movilización de la fuerza de trabajo y la estructura empresarial del sector. A continuación se analizan los condicionantes formales de la contratación de

---

obras que dan lugar a una ordenación empresarial entre contratistas principales y contratistas subordinadas, y las tendencias de la especialización productiva en los diferentes tipos de obra. En el tercer apartado de este capítulo, se describe cómo se adecua el proceso de trabajo a la estructura empresarial mediante mecanismos de control burocrático -certificaciones- y técnico -verificaciones, comprobaciones.

### 9.1.1 La promoción privada: la promoción financiera

En este apartado, se explica la actividad promotora entendida como la puesta en juego de las obras desde las estrategias de los diferentes capitales que se invierten en el sector. Es decir, la influencia de las promotoras sobre la jerarquización empresarial en el mercado y los criterios mercantiles y/o sociopolíticos -la promoción pública- para financiar unos productos, que van a ser ejecutados por empresas constructoras. Por lo tanto, las empresas del sector se pueden definir con un criterio de *especialización productiva*, en virtud de su cuota de mercado, dentro de las diferentes ramas de producción.

La Construcción es una actividad económica con unas características particulares que la diferencian del esquema teórico-formal de funcionamiento de una actividad empresarial en una economía de mercado. Normalmente, un empresario o un grupo de capitalistas cuando deciden crear una empresa adquieren unos medios de producción, diseñan un proceso productivo, invierten en materias primas y otros factores de producción, elaboran unos bienes y/o servicios y los sacan al mercado. En la Construcción, al margen de las diferencias propias de la naturaleza del producto<sup>3</sup>, participan al menos dos agentes: el *promotor* -privado o público-, que define la obra que desea

---

<sup>3</sup> "El producto del sector de la construcción es un bien duradero, inmóvil, extraordinariamente diferenciado y sin sustitutivos cercanos. Incluso dentro de cada rama de este sector, es diferente en lo que se refiere a los rasgos especiales y técnicos. Esta falta de estandarización hace del edificio un producto único representativo" (Villa, 1990:52).

---

promover con la limitación de la legislación urbanística vigente, y el *contratista principal* o la constructora, que se responsabiliza de la ejecución de la obra.

En este trabajo se distinguen dos tipos de promotores privados: 1) la *promotora financiera*, persona o entidad que dispone o puede reunir una cantidad importante de capital o de terreno y decide realizar una inversión en un proyecto, encargándose exclusivamente de la actividad comercial, es decir, sin participar en el proceso de trabajo de la construcción. 2) La *promotora-constructora* que recoge bajo una sola entidad tanto la labor financiera-comercial como la responsabilidad de la actividad industrial de la ejecución de la obra.

La promoción financiera aparece dividida según las distintas ramas de productos de la Construcción. Así surgen: los promotores de construcciones turísticas, los de edificios comerciales<sup>4</sup>, los de edificios industriales, los de obras agrícolas y, sobre todo, los promotores de viviendas<sup>5</sup>. Esta última es la promoción más extendida y organizada como actividad empresarial.

---

<sup>4</sup> Alcampo es igual, Alcampo lo que pasa es que hizo todo el edificio. Allí en Continente, lo que es el Centro Comercial Santa Cruz lo hace directamente Amir que él tiene una promotora, él es promotor del edificio y arrendatario y vendedor. Allí los primeros locales los vendió una empresa que se llama C.C.C., Coordinación de Centros Comerciales o no sé, hay una empresa que se dedica a fomentar, que es la misma que está allá y distribuye, oséase, capta a los clientes que podrían estar interesados en las diferentes ramas de los locales, entonces ellos coordinan... Lo tenían aquí en Continente pero... después se quedó él sólo; allí les queda una zona que era prácticamente de HHHH, que se cobró pero después él la recuperó otra vez, la volvió a comprar y la tenía prevista. Él tenía la idea de que... con lo que decían que iban a montar El Corte Inglés, estaba en relación con El Corte Inglés pero por lo visto no llegaron a un acuerdo al final y ahora hizo unos locales más que están en una planta, en la baja. Hay una torre que es de oficinas, que esa no la ha vendido y está también tratando de montar como un almacén como El Corte Inglés, Cortefiel o no sé qué, que es para ponerlo en todas las plantas en la torre esa (E.A. I C, 21).

<sup>5</sup> En el tema de viviendas, la infraestructura es distinta se necesita un mayor tiempo, una mayor calidad, una mayor promoción, porque date cuenta que todas las casas se construyen con un dinero ajeno, lógico, son empresas que van a construir y piden un crédito y a su vez pues lo pagan, clásico los propietarios se subrogan ese crédito, la hipoteca famosa y tal. En hostelería normalmente se construye con dinero de los turoperadores, el constructor va al turoperador y le dice estoy construyendo un hotel o voy a construir un hotel, si te interesa te vendo, me adelantas un dinero y yo a cambio te doy la garantía de equis camas e inclusive la exclusiva para tu mercado. Hay turoperadores alemanes, franceses, ingleses, suizos, escandinavos, la exclusiva para tu mercado en ese hotel. El turoperador adelanta un dinero, cobra un interés, más bajo obviamente que un banco pan y a cambio recuperas su dinero con la facturación que a su vez le va creando al hotel en cuestión (E.A. 18 A, 2).

En nuestro entramado teórico, estos promotores participan como "clientes<sup>6</sup> principales" de las empresas constructoras, siendo los consumidores finales, los clientes últimos que disfrutan de las obras construidas<sup>7</sup>. La actuación de los promotores financieros define, en buena medida, el mercado de obras existentes. Estos agentes operan con unos amplios márgenes de libertad en el marco de una dilatada y conflictiva normativa urbanística que delimita el uso cuantitativo del suelo -las dimensiones de las construcciones- y su uso cualitativo -el tipo de construcción. En la relación contractual de las constructoras con las promotoras, se encuentran detalladas un conjunto de cláusulas sobre las características particulares del proyecto, que serán supervisadas por la dirección técnica de la obra: la duración de las fases de la obra, la forma de pago, el suministro de los materiales, etc., todas ellas afectan a la actividad interna de las constructoras.

Por otra parte, en cuanto a las características de las obras que se promocionan las distintas Administraciones Públicas deciden dónde y con qué especificidad construyen los edificios y obras públicas, atendiendo a determinados indicadores de "demanda social" y de política de infraestructuras. De igual manera, los promotores financieros operan con un margen de negociación en relación con los capitales que tienen a su disposición y se mueven en el juego del mercado empleando indicadores de demanda económica sectorial<sup>8</sup>. Es decir, en un contexto de potenciación de actividades

---

<sup>6</sup> *Cientes en el sentido de comprar una obra que al mismo tiempo ellos venden. El modelo sería similar a la producción "just in time", es decir, las constructoras sólo comienzan a producir una vez que existe una demanda expresada en un proyecto y una financiación para dicho proyecto. Explicado de esta manera la promotora ejerce la soberanía del consumidor, ya que, decide a quién le compra -con quién contrata-, y qué compra -qué producto promueve.*

<sup>7</sup> *En el caso de pequeñas obras, muy frecuentes en Tenerife, es habitual que el cliente final sea el propio promotor que financia una vivienda unifamiliar, un pequeño negocio -taller o comercio- o una segunda residencia. Esta práctica habitual cumple un importante papel en la configuración del mercado de productos y de la movilización de la fuerza de trabajo del sector.*

<sup>8</sup> Yo creo que el secreto está en un poco, en la visión que tuvo este hombre, o sea, este hombre, cuando se paralizó el tema del sur, que empezó a coger un poco de auge en el año setenta y pico, después se paralizó, con la famosa historia aquella de la subida del petróleo. Ahí se paralizó el tema, entonces quedaron

turísticas, o de rentabilidad de espacios comerciales, o de apoyo a la industria la tendencia será a promover construcciones turísticas, comerciales o industriales.

En Tenerife predomina la promoción de obras turísticas como promoción financiera<sup>9</sup>. La demanda de estas empresas se concentra en periodos cortos de tiempo, con una intensidad muy elevada y en zonas concretas de la isla, ocasionando cambios muy importantes en la estructura empresarial del sector<sup>10</sup>, con fuertes repercusiones sobre la gestión de la mano de obra<sup>11</sup>.

---

una serie de hoteles en estructura, que no sé si tú conocías el sur en aquella época, había muchos hoteles en estructura, entre ellos Las Palmeras que fue el hotel que distingue a K. CCCC desde el año 84, se quedaron en estructura, o sea, este hombre. Bueno, él vio evolucionar el tema del turismo, él vio que en aquellos momentos los ayuntamientos, la legislación turística estaba poco desarrollada y daba un poco lugar a un buen juego en cuanto al ingreso y el gasto y por la buena relación, eso sí es cierto, que mantenía con, o que mantiene todavía con los touroperadores, se lanzó a la aventura de terminar de construir el hotel Las Palmeras. En el año 83, cuando no había ninguna promoción constructora en aquel momento en Las Américas. Él fue el primero que la inició en el año 83, con dinero de los touroperadores y claro, a partir de ahí, digamos que se inició el boom del tema de Las Américas... Por supuesto que sí, o sea, yo pienso que en su inmensa mayoría el crecimiento de K. CCCC va aparejado, primero al éxito que tuvo con Las Palmeras y por ende, a la buena relación que ha mantenido con los touroperadores... (E.A. 18 A, 6).

<sup>9</sup> El más agresivo, es decir, si tú quitas el sector turístico y la construcción ¿qué se ha construido en los pueblos del norte?, en La Guancha...nada (E.A. 22, 12).

<sup>10</sup> HUBO UNA MODIFICACIÓN EN LAS EMPRESAS DE ANTES Y DESPUÉS DEL BOOM.

Muchas empresas se crearon en el boom y no se desaparecieron porque dijeron "el boom ya no está, no me interesa", sino porque después del boom viene el crack y se las comió. No se puede pensar que tú y yo montamos una empresa en el boom y a los tres años decimos "mira, que se acabó el boom, cierra que nos vamos", eso no se ha hecho, o sea, las empresas que han desaparecido es que se las han tragado; han desaparecido en deuda, en una promoción en el sur que empiezas a trabajar y la promotora te paga con lo que vende, como no vende no te paga y al final te debe 200 millones... (E.A. 22, 8).

<sup>11</sup> Estamos hablando de obras directas, de una selección directa en cuanto que la empresa seleccionaba su personal, te puedo decir que en esos años no había selección de personal, o sea, a lo que dé. Lo que había era búsqueda y captura de trabajadores, porque, ¡vamos!, había tal demanda de empleo que era imposible poder hacer ningún tipo de selección; de tal manera que, bueno, que se produce un fenómeno importante en el sur que es la migración de los trabajadores de agricultura hacia el sector de la construcción (E.A. 18 A, 9).

USTED TUVO PROBLEMAS PARA ENCONTRAR TRABAJADORES AQUÍ (CENTRO-SUR).

Hombre, había que poner hasta por megafonía se busca, se oferta y tal, se incentiva, se tal. Todo el mundo aquí no, yo voy pal' sur que en el sur gano, bueno. -Diez o doce mil pesetas, al día saco el oro y el moro. Al día tenías que ir subiendo el sueldo, pagaba 4 mil y me decían dame 4.500 porque si no me voy, le pagabas 4.500, a la otra semana. -"Oye mira que son 5 mil, porque si no, me voy" (E.A. 19 A, 20).

Estos promotores sectoriales o por tipos de productos se encuentran muy segmentados y emplean una amplia diversidad de estrategias<sup>12</sup>, ya que los recursos que entran en el juego y sus posibilidades de combinación son múltiples: permutas, intercambios, arrendamientos, concesiones, licencias, etc. La promoción con una mayor regulación pública es la promoción de viviendas, sobre todo, las viviendas de protección oficial, aunque este sector está dominado por las promotoras-constructoras, en él también pueden actuar las promotoras financieras.

En opinión de un informante cualificado la evolución histórica del sector se ha orientado hacia la empresa promotora-constructora<sup>13</sup>. Una vez pasado el período álgido de la especulación vía promoción<sup>14</sup>, surge una desconfianza muy grande hacia la actividad promotora financiera, el denominado miedo al "tranque"<sup>15</sup>.

---

<sup>12</sup> Las promociones las podemos hacer tú y yo ahora mismo, nos sentamos, nos asociamos, creamos la empresa y somos una promotora y podemos hacer lo que quieras, o sea sin tener conocimientos ni de construcción ni de nada te buscas, te asocias, te buscas un constructor y tal y pegas a trabajar. Prácticamente los promotores son sabandijas que van a especular con el dinero de los demás y muchos a construir con el dinero de los demás. Yo conozco gente promotoras que trabajan, ponen un anuncio un millón cada socio y luego el resto de la obra la levantan con el dinero del cliente que compra un apartamento o un piso. Esa es la astucia clara. Una obra te puede costar 40 millones, está valorada en 100 millones la haces con 40, porque ese es el coste que vas a tener y te has embolsado 60 millones (E.A. 19 A, 23).

<sup>13</sup> ... si te fijas cómo se ha ido desarrollando el mercado aquí la mayoría de las promotoras son constructoras, hay pocas promotoras, o sea, realmente la promotora es promotora y constructora (E.A. 22, 1).

<sup>14</sup> Es que el grueso, el dinero del beneficio del boom turístico que ha venido, estaba en la promotora, no en la constructora, o sea, yo he estado, yo he sido promotor y constructor y existe una creencia de que los beneficios de la constructora en el tiempo del boom, pues mira las constructoras ganaban... tú no le podías sacar a una obra más del 20 ó el 30%; en beneficio la plusvalía generada lo tenían todas las promotoras. ¿Por qué son estables?, porque con un llamémoslo pelotazo, con una promoción en el sur hacían más que lo que una constructora podía estar haciendo durante 8 años trabajando en el mismo sur. Si yo promovía un terreno y traía a alguien para construirlo yo ganaba mucho más que la constructora (E.A. 22, 1).

<sup>15</sup> Y HAN ENGAÑADO A LA CONSTRUCTORA.

De engañado se han cogido al constructor para ver que se están haciendo las obras, se están haciendo las cosas y de los clientes que han ido a comprar, y de la noche a la mañana desaparece la empresa y dices. -¡Hay Dios!, ni tengo casa ni tengo na'. Incluso ha habido, yo me acuerdo montones de gente que los propios o sea dueños llamémosle así han tenido que formarse como empresarios y pagarle al contratista y poder terminar ellos mismos su propia obra...

ESO PROVOCA QUE LOS CONSTRUCTORES SEAN MÁS RETICENTES A LA HORA DE TRABAJAR CON UN CLIENTE, ¡NO!. SI YO ENCARGO UN CHALET DE 20 MILLONES.

Sí, pero él ve cómo andas de fondos, qué solvencia tienes, qué es lo que tienes, qué garantías de pago me

### 9.1.2 Las relaciones contractuales entre promotores y constructores

#### Componentes técnico-económicos y político-empresariales

Los contratos comerciales entre las promotoras y las contratistas constituyen el primer eslabón de una larga cadena de relaciones mercantiles - presupuestos, estudios de obras-, que en el límite inferior acaban pretendiendo transformar las relaciones laborales en relaciones estrictamente mercantiles. En este epígrafe se desarrolla un esquema de las relaciones entre promotores y constructores en las fases previas<sup>16</sup> a la ejecución de las obras.

El *promotor* solicita a un *estudio de arquitectura* un proyecto de ejecución y selecciona un *contratista principal* que será el encargado de su ejecución. Este modelo se utiliza para obras medias y grandes y se puede adaptar a obras pequeñas en suelo ya urbanizable, en el que intervienen el promotor, la dirección de obra y el contratista principal. La dirección de obra normalmente recae sobre el mismo equipo de técnicos que realiza el proyecto de construcción y asume la máxima responsabilidad durante la ejecución de la obra, tanto frente al promotor como de cara al contratista. El promotor delega en ella los controles de calidad, los plazos de ejecución, la firma de las certificaciones<sup>17</sup>, las normas de seguridad, etc.

ofreces, y toda una serie de cosas. ¡Porque claro!

PERO ESO TAMBIÉN HACE QUE EL CLIENTE BUSQUE OTRA CONSTRUCTORA.

Pero eso también hay un montón de trampas, tú me echas el gancho y me engañas fácilmente. Me das ahora un chalecito de 40 millones de pesetas o, y después ya me das 200 millones, yo pego pum, pum, pum. Me dices espera que estoy un poco mal. Me vas engatusando bam, bam, bam y me la pegas como. Y me la pegó (E.A. 19 A, 22, 23).

<sup>16</sup> CON UN SOLAR NO PUEDE IR A UNA CONSTRUCTORA A DECIRLES CÓMO ME HARÍAN UN CHALET.

No es lo normal. Lo normal es, los pasos son éstos un promotor privado que se quiera hacer una vivienda particular. Primero te compras el solar. Segundo, ver lo que puedes hacer, lo que te interesa, tú haces un estudio económico, después de ese estudio económico, si ves que es viable, te vas a un arquitecto, que te haga el proyecto. Te hacen el proyecto, te vas al ayuntamiento y pides la licencia y, al mismo tiempo, estás pidiendo presupuestos a varias constructoras y la que te dé un presupuesto más barato y con más fiabilidad se la das (E.A. 11C, 4).

<sup>17</sup> (...) entonces la empresa constructora inicia la obra y el primer mes, inicia la obra el 8, el 10, el 15, el día que sea y el primer mes certifica, es decir, factura los trabajos ejecutados en ese mes, de acuerdo con el proyecto, no los gastos, sino las unidades que ha ejecutado. Por ejemplo, la excavación del solar para luego

Este esquema está encabezado por la promotora que contrata con el contratista la ejecución de un proyecto, haciendo uso de las prerrogativas que le otorga ser la entidad inversora que toma la decisión de adjudicar la obra. También dicha promotora puede saltarse a la contrata principal y ella directamente, contratar las distintas unidades de obra con las subcontratas. En este caso, la promotora ejerce de promotora-constructora en su grado máximo de descentralización productiva.

Las contratas en sus diferentes niveles y empleando estrategias diversas en las que predominan las relaciones de fidelidad, las características específicas de los proyectos, el riesgo..., entran en contacto con los promotores y tratan de construir sus redes de clientes que, en buena medida, determinan la estructura de su empresa. Así, surgen contratas principales especializadas en vivienda urbana, en chalets para turistas, en rehabilitación, en obras agrícolas, etc.

En las pequeñas contratas se advierte una gran desconfianza para contratar con promotores desconocidos, sobre todo en el mercado de obras turísticas. Los pequeños empresarios tratan de buscar garantías, intentan averiguar la solvencia del promotor, aún a riesgo de perder la obra. Por ello, se reclama una ley sobre la promoción que sea más rigurosa en los casos de incumplimientos de contratos por parte de la promotora financiera<sup>18</sup>.

---

construir en ese solar el edificio. Entonces la empresa constructora certifica que en ese mes ha excavado 1500 metros cúbicos de tierra a un precio que es el de proyecto. Eso vale tantos millones, más el beneficio industrial, más el IGIC, lo que sea, lo que se haya acordado en el contrato, entonces eso se le presenta al director de obra se llama certificación mensual. Yo cuando hablo de director de obra es el arquitecto, el autor del proyecto, se le presenta esa certificación, y su oficina técnica porque el aparejador ha constatado esa medición. Si los metros cúbicos que tú le estás facturando a la propiedad son los que tú estás certificando, si es así, él te firma esa certificación como que es conforme y tú con esa certificación vas a la propiedad y cobras (E.A. 4A, 3, 4).

<sup>18</sup> ... no, tú me contratas a mí un chalet. Yo te hago el chalet, y tú no me lo pagas, y el que me voy a la ruina soy yo (...)

¿PROMOTORAS FANTASMAS CON CAPITAL EXTRANJERO O DE AQUÍ?

Con capital extranjero y con dinero negro, para hacer blanquear e incluso coger robar y desaparecer de la noche a la mañana, de eso ha habido montones (E.A. 20A, 22).

¿EN LA LEY DE EDIFICACIÓN SE VA A PROPONER QUE EL PROMOTOR TAMBIÉN TENGA

---

### 9.1.3 La promoción pública: licitaciones y adjudicaciones

Las administraciones públicas actuando como promotoras, llevan a cabo inversiones en infraestructura y equipamiento mediante un complejo sistema de licitaciones recogido en la Ley de Contratos del Estado y en sus sucesivas modificaciones. Las formas de adjudicación del contrato de obra son tres: subasta, concurso y adjudicación directa<sup>19</sup>.

Según esta ley, las constructoras son clasificadas atendiendo a su volumen de negocio anual en categorías y subgrupos por tipo de obras<sup>20</sup>. Las contrataciones sólo pueden presentarse a aquellas obras para las que poseen la

---

#### RESPONSABILIDAD?

Sí, porque el promotor normalmente va al máximo rendimiento, al máximo beneficio, porque no mira ni calidades. Hombre intenta hacer algo de calidad. ¿Para qué?. Para seguir construyendo, si es que piensa seguir. Se le exige al arquitecto y a la contrata, pero no entra en la responsabilidad de la ejecución de la obra. No, se desentiende completamente y lo que quiere es abaratarla al cien por cien, y ahora se intenta que él tenga también su responsabilidad.

#### ¿EL ESTADO ES UN BUEN PROMOTOR EN EL SENTIDO DE LOS PRECIOS?

Sí, intenta hacer obras de calidad (E.A. 20 A, 16).

<sup>19</sup> *"La subasta versará sobre un tipo expresado en dinero, con adjudicación al oferente que, sin exceder de aquél, haga la proposición económicamente más ventajosa.*

*En el concurso la adjudicación recaerá en el oferente que, en conjunto, haga la proposición más ventajosa, sin atender exclusivamente al valor económico de la misma y sin perjuicio del derecho de la Administración a declararlo desierto.*

*En la contratación directa el contrato será adjudicado al empresario, libre y justificadamente, elegido por la Administración. Los órganos de contratación utilizarán normalmente la subasta o el concurso como formas de adjudicación. La contratación directa sólo procederá en los casos determinados en la presente Ley". Ley de Contratos del Estado, Cap. II, art. 28.*

<sup>20</sup> *Estas categorías y subgrupos ordenan a las contrataciones según los diferentes tipos de obra: asfaltos -con sus diferentes especialidades-, obras no residenciales -en sus diversos usos-, considerando el volumen de las obras realizadas, la cifra de negocios global, la capacidad financiera, económica y técnica del empresario, etc. De esta manera, las contrataciones acumulan credibilidad y prestigio para contratar con las administraciones públicas.*

clasificación, la categoría necesaria<sup>21</sup>. Esta tipología empresarial constituye una garantía para el organismo contratante de la capacidad de trabajo de la contrata. Por lo tanto, de antemano las contratas están jerarquizadas para la contratación de obra pública por la Administración. Pero, si la realización de la obra se produce con personal propio o se subcontrata, si la empresa contratada posee los medios de producción o los alquila son detalles del proceso de producción que quedan al margen de la adjudicación de las obras, sólo se controlan indirectamente.

Dicha clasificación prima a las empresas más antiguas, con un historial mayor, a las grandes constructoras nacionales<sup>22</sup> que tradicionalmente vienen

---

<sup>21</sup> ¿NO ESTÁN ESPECIALIZADOS EN NINGUNA PARTE DE LA DEMANDA?

Siempre que sea construcción y obras públicas nos presentamos. Si estamos homologados para ese tipo de obras.

¿POR QUÉ?, HA Y QUE TENER...

Hay que tener una homologación, cualquier contratista no puede presentarse a un tipo determinado de obras, porque no está homologado.

¿EN QUÉ CONSISTE MÁS O MENOS LA HOMOLOGACIÓN?

la homologación es... como, que te diría yo,...

UNAS GARANTÍAS LEGALES DE QUE SE REÚNE UNA CAPACIDAD.

De que reúne las condiciones suficientes para acudir a ejecutar una obra de un volumen determinado. Porque puedes responder de la buena ejecución de la obra, porque tienes medios humanos, medios materiales, porque está respaldado de alguna forma... (E.A. 4A, 6).

Todo depende de la clase de obra que se vaya a hacer, da una clasificación Entonces usted no puede hacer sino hasta 100 millones, para darle hasta 300 millones tiene que tener más experiencia, nosotros estamos al máximo.

LOS GRUPOS, SUBGRUPOS NO LOS ENTIENDO.

Esta es la clasificación final que tiene la empresa. Se va a subastar una obra y se dice qué grupo y subgrupo deben tener los que concursan, es un rollo de mucho cuidado, cada dos años lo renovamos con lo nuevo que vas haciendo. Si dejas de hacer una obra para lo que estás clasificado bajas la categoría. (...)

Hay una categoría para pavimentación, otra para calles, otra para autopistas (E.A. 2A, 11).

<sup>22</sup> ANTES ERA MÁS DIFÍCIL PARA LA EMPRESA CANARIA CONCURSAR EN MADRID.

No, porque esas empresas tenían para concurrir a esas obras, hay que tener una clasificación y aquí no había ninguna empresa que pudiera concursar, y las obras grandes se las llevaban esas empresas. La empresa aquí en Canarias con más clasificación somos nosotros.

¿CÓMO SE MIDE DICHA CLASIFICACIÓN?

A base de ir muchos años, de ir ejecutando obras. Entonces en base a certificaciones y obras acabadas van dando lugar a un expediente que lo da el Ministerio de Hacienda (E.A. 2A, 11).

logrando la mayor parte de las obras públicas<sup>23</sup>. Estas empresas, vinculadas a corporaciones financieras o a grandes grupos industriales, tuvieron unas plantillas elevadas y abundante maquinaria en los años sesenta y setenta, pero durante la crisis del empleo y la crisis del sector de los setenta llevaron a cabo un importante proceso de reconversión. Actualmente, se esfuerzan por conservar su historial que les permita acceder a una considerable cuota de mercado de obra pública, para luego subcontratar la ejecución del trabajo.

En general, en períodos de expansión de la demanda global del sector se produce una distribución de la adjudicación de las obras públicas que, a grandes rasgos, se corresponde con la clasificación de las empresas. Es decir, a grandes empresas se adjudican obras de gran presupuesto y a empresas de volumen medio obras medianas, siempre entre las empresas con la clasificación requerida. Sin embargo, en períodos de estancamiento del sector, la situación cambia radicalmente, se incrementa el número de empresas que acuden a cada convocatoria, quedan menos obras desiertas, se bajan los precios y, además, las empresas grandes se presentan a obras pequeñas dejando sin mercado a las pequeñas contratadas. Bajo los criterios de las comisiones de adjudicación de los organismos públicos las grandes empresas presentan más garantías, mayor solvencia y pueden hacer mayores "bajas" presupuestarias.

Por ello, las contratadas locales solicitan que la clasificación empresarial presente también un límite inferior por debajo del cual las grandes empresas no

---

<sup>23</sup> Distribución por empresas del presupuesto contratado por el MOPU para 1990:

DRAGADOS	14,59%	AGROMAN	5,56%
CUBIERTAS M.Z.O.V.	8,22%	AUXINI	5,46%
FERROVIAL	7,96%	ENTRECAN. Y TAVORA	4,04%
FOMENTO	6,46%	CONSTR. Y CONTRATAS	3,42%
OCISA	5,87%	GINES NAVARRO	2,99%

---

puedan concurrir a la adjudicación de obras pequeñas. De esta forma, se obtendría un reparto del mercado de obras públicas "más justo" para las contratistas pequeñas, no tan expuesto a la situación global del sector. Al final la ejecución de las obras, según los pequeños contratistas, va a parar a ellos mismos pues, con frecuencia, se convierten en subcontratistas de las grandes constructoras.

En un estudio de CEESA (1993:105), las contratistas pequeñas y medianas denuncian "prácticas de reparto previo" entre determinadas constructoras, sobre todo, de las grandes obras, se convierte así el procedimiento de adjudicación en mera formalidad. Para prevenir esta situación los arts. 110 y 111 de la Ley de Contratos del Estado en su Registro de Contratos recogen la posibilidad de crear una comisión que sugiera revisiones para modificar sus competencias, pero dicha comisión no parece funcionar. No se descubre nada al afirmar que el mercado, como un mecanismo regulador con el juego de la oferta y la demanda, es sólo un concepto. La realidad de la contratación de obras es mucha más compleja que dicha abstracción teórica. La Ley de Contratos del Estado pretende garantizar un juego más o menos abierto en la contratación de obras públicas. Sin embargo, las limitaciones que la clasificación impone para acceder a las licitaciones, da lugar a una jerarquización de las contratistas a la hora de concurrir a las adjudicaciones.

Por último, las empresas que acuden al mercado de obras públicas, constituyen un tejido empresarial del que quedan excluidas las empresas sin clasificación, las subcontratistas y un amplio grupo de empresas que rechazan trabajar con las Administraciones Públicas entre otras razones: por no entrar en el juego institucional burocrático, por tener otra visión de la actividad empresarial, etc.

La actual aplicación de la ley ofrece los siguientes resultados para la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Tabla 9.1 Presupuesto según modalidades de contratación, Santa Cruz de Tenerife, porcentajes.

<b>Mod. Contrat.</b>	<b>1989</b>	<b>1990</b>	<b>1991</b>
<b>Subasta</b>	65,25	27,53	14,46
<b>Concurso</b>	33,05	69,84	83,65
<b>C. directa</b>	1,7	2,62	2,21
<b>TOTAL %</b>	100	100	100

Fuente: Anuarios de AEC 1991, 1992.

En esta tabla se aprecia que en 1989 la subasta duplica al concurso, pero en los años siguientes se invierte la relación y el concurso es cinco veces superior a la subasta. La adjudicación directa fue inferior porcentualmente en S. C. de Tenerife que en el conjunto del Estado y en la provincia oscila levemente en los tres años recogidos.

Tabla 9.2 Demanda pública según administración contratante Santa Cruz de Tenerife, porcentajes.

<b>Ad. %</b>	<b>1985</b>	<b>1986</b>	<b>1987</b>	<b>1988</b>	<b>1989</b>	<b>1990</b>	<b>1991</b>	<b>1992</b>
<b>Central</b>	47,79	21,55	15,40	26,00	10,6	8,00	30,83	25,94
<b>Local</b>	16,5	13,3	14,00	7,4	30,9	30,9	21,57	49,33
<b>Auton.</b>	35,7	65,1	70,60	66,4	61,2	61,2	24,75	24,75
<b>Tot. Mil millones</b>	10.384	9.784	13.404	9.557	29.426	36.328	31.855	16.413

Fuente: Anuarios AEC 1990, 1991, 1992.

---

En los últimos veinte años, las empresas locales han ido creciendo y adquiriendo una mayor clasificación. La descentralización política y administrativa con las comunidades autónomas y el aumento de las obras realizadas por las administraciones locales –tabla 9.2-, permite a las medianas y grandes empresas locales ganar posiciones en la jerarquía de la clasificación hasta poder presentarse a casi cualquier tipo de obra. Por otra parte, las grandes constructoras nacionales desarrollan una amplia red de delegaciones provinciales, con personal técnico y administrativo para estar más cerca de la contratación local y autonómica.

En cuanto al tipo de obra pública que se construye, se puede afirmar, a grandes rasgos, que la política estatal de obras públicas persigue facilitar prioritariamente la circulación de mercancías e información por todo el territorio nacional, garantizar el acceso a los recursos materiales, a la energía y a los circuitos de información a cualquier punto de la geografía estatal. La política autonómica y la local de obras se concentra en acercar a las personas de manera descentralizada -vía recuperación de las escuelas unitarias, nueva construcción de centros de salud e instalaciones deportivas, culturales, etc.- la educación, la salud y el ocio.

Esta política de infraestructuras, precisa de unas elevadas inversiones y da lugar al establecimiento de unos lazos muy estrechos entre los constructores y las distintas administraciones. Muchas constructoras facturan más del cincuenta por ciento de su trabajo con organismos públicos<sup>24</sup> y un número reducido de grandes contratistas estatales absorben más del sesenta por ciento de las grandes obras públicas<sup>25</sup>. Por lo tanto, estas empresas, al igual que las grandes empresas industriales -del automóvil o la siderurgia-, logran

---

<sup>24</sup> Rodríguez está más bien de relaciones públicas en todos los organismos oficiales, nosotros al Gobierno de Canarias hacemos la mayor parte, por lo menos un 70 % de facturación (E.A. 2A, 11).

<sup>25</sup> Ver nota núm. 22.

subvenciones y crean fuertes vínculos con los poderes públicos, debido a su importancia para determinados poderes económicos, para el empleo o para determinadas regiones.

Las empresas constructoras influyen en las características de las obras que van a demandar las administraciones, no sólo en los escasos concursos con sus respectivos proyectos sino, sobre todo, en el tipo de obra y las especificidades de los distintos productos en cada momento histórico. A nuestro entender, la promoción pública es fruto del diseño<sup>26</sup> de políticas de infraestructura desde los departamentos de las Administraciones Públicas, de las actuaciones de los constructores, que permanentemente reclaman una mayor inversión con multitud de argumentos, y de los grupos económicos y sociales que presionan para que sean prioritarias determinadas obras, desde sus intereses particulares.

La demanda pública de obras, con una fuerte oscilación anual, supone en los primeros años noventa, unos gastos entre veinte y treinta mil millones de pesetas al año en la provincia de S. C. de Tenerife, con unas repercusiones muy importantes sobre el sector. Todo ello sin entrar a considerar el efecto de las múltiples regulaciones que desde el Gobierno se ejercen sobre el suelo, la mano de obra, el tipo de construcciones, la clasificación de las empresas, las políticas municipales de suelo y urbanismo, etc. La Construcción es el sector de actividad que más contrata con los organismos públicos, más que la agricultura, la industria o cualquier rama de los servicios y el que vende un producto más caro por unidad y con mayor cantidad de requisitos y

---

<sup>26</sup> *El capitalismo avanzado hacia el que las actuaciones de los partidos políticos nos pretenden aproximar, se basa en unas formas de vida y unos modelos territoriales que hacen de la movilidad y del transporte, de la velocidad y del tiempo un bien en sí mismo. El incremento de la movilidad motorizada se vende como un desarrollo de la "libertad". Existe un consenso que convierte a la política en el arte de lograr y ejecutar el mayor número de obras públicas en cada legislatura. Las actuaciones políticas se traducen en kilómetros de autovías, capacidad de embalses, metros de puerto, desarrollo de las telecomunicaciones, etc.*

---

especificidades<sup>27</sup>. Por lo tanto, la vinculación entre los poderes públicos locales y autonómicos y el sector presenta múltiples lazos. Una investigación específica sobre ellos sería de gran interés para profundizar en la jerarquización empresarial y el mercado de obras. Las influencias son tantas que hay quienes confunden gobernar con construir. De ahí que, los partidos políticos y las administraciones públicas presentan una obsesión por proyectar, conseguir, promocionar obras, como si se padeciera un déficit permanente de oficinas, de colegios, de carreteras, de plantas de residuos, de espacios de ocio, etc. En este contexto, con las obras se crea empleo, se incrementan las infraestructuras y los equipamientos, crece el patrimonio de los organismos públicos, aunque muchos se encuentren infrutilizados. En definitiva, se dedican importantes recursos públicos a construir obras. Pero el funcionamiento permanente de dichos equipamientos es un gasto corriente y no final, que dificulta el disfrute de centros culturales, deportivos, educativos, etc.

En este epígrafe, desde la lógica de la adjudicación de obras públicas se demuestra cómo la inversión pública favorece la inversión privada de determinados capitales e intereses y apuesta por el bienestar social general a través de cuatro conceptos: la educación, la vivienda, el transporte y la sanidad, dentro de un modelo de creación de infraestructuras que prioriza la funcionalidad al sistema productivo.

Por lo tanto, se ha descrito el papel formal de los agentes que participan en el mercado de obras: promotores, Administraciones Públicas, equipos de arquitectura e ingeniería y contratistas. El análisis de la distribución formal de los

---

<sup>27</sup> O sea, siempre que hay labores de construcción lo que hay que conseguir es que en definitiva el cliente quede contento con la construcción. Sea el cliente que sea, si un ayuntamiento está descontento con una construcción, cosa que se lleva a efecto. Porque las reciben como las reciben, algunas veces, porque las obras oficiales las reciben muchas veces que dice uno: "¿Por qué recibieron esto así y no se recibió correctamente?". Pero las construcciones deben tener un fin que es la utilización, entonces tienen que estar como debe ser, hay una normativa que hay que seguirla (E.A. 7A, 1).

poderes y funciones, así como las relaciones contractuales entre unos y otros muestra una jerarquización de las contrataciones entre contrataciones principales y auxiliares o subcontratas, que deje entrever la tendencia a la especialización y a la descentralización productiva. Cabe esperar que dichas tendencias repercutan sobre la organización del trabajo y la gestión de la mano de obra.

## **9.2 Clasificación de las empresas según tipo de obra**

A continuación se hace una taxonomía de las empresas tomando como variables la especialización productiva y las relaciones comerciales -cadena de contrataciones- en el sector, sin "descender" hasta el desarrollo técnico del proceso de producción. Describir las características de las empresas desde estos criterios es de gran ayuda para reconocer su estructura de puestos de trabajo y su gestión de personal.

Para comprender la trama productiva del sector, se necesita estudiar la combinación de la promoción de obras con su construcción. Es decir, en qué condiciones se concentra en un determinado tipo de empresas la gestión del mercado de obras. Estas empresas dividen sus productos en unidades de obra y mediante la subcontratación, empleando el poder contractual y técnico que les otorga su posición en la estructura empresarial, contratan con empresas especializadas -denominadas "simples ejecutores" (E.A. 1 A, 13)- las diferentes fases del proceso de producción.

Según varios técnicos, en un período de actividad "normal", la distribución del mercado de obras del sector está ordenada jerárquicamente, bajo una relación directa entre el tamaño de las empresas y el tamaño de las obras, las obras mayores para las empresas grandes<sup>28</sup>. Sin embargo, esta

---

<sup>28</sup> El mercado se ha distribuido de una forma muy racional, las empresas grandes han ido a obras grandes y las pequeñas a obras pequeñas y las intermedias a obras intermedias. ¿El tipo de promotoras que

---

relación no tiene en cuenta la importante transformación empresarial de los últimos 15 años, que permite establecer una relación inversa<sup>29</sup> entre los medios de producción y el personal de una constructora y su volumen de contratación de obras. De tal manera, que, generalmente, lo mayor de las grandes empresas es: su historia, su nombre, su personal técnico, su cartera de obras y su ámbito de actuación, estatal e internacional, y no su plantilla o sus medios de producción.

Con la siguiente tipología, se explican algunas claves de la distribución del trabajo y de las obras. Se observa la relación entre las empresas en el ámbito local, la estructura jerárquica en la contratación y las especialidades de las empresas subcontratistas. En Tenerife, las empresas atendiendo al tipo de obras se pueden dividir en cuatro categorías, aunque las empresas mayores combinan en sus diferentes secciones varias de estas categorías:

1. Promotoras-constructoras,
2. Contratas de gestión,
3. Constructoras de obras turísticas y
4. Empresas subcontratistas.

---

llevan unas y otras?. Bien, las empresas grandes se van normalmente a obra oficial, promovidas por el Estado. Las empresas medias van a un poco a ambas cosas, van mucho a obras de empresas gestoras, con mitad de capital privado, mitad de capital público, tipo VISOCAN, GESTUR y ese tipo de empresas. Son obras bastante ajustadas de presupuesto con un seguimiento bastante exhaustivo, por la oficina técnica de esas empresas y son obras ejecutadas casi siempre por empresas de tipo medio. Luego están las empresas pequeñas que les van a todo, desde subcontratas a obras para empresas grandes, hasta constructores privados, pequeños chalets y en las épocas buenas fueron a hacer cualquier cosa hasta edificios grandes y tal (E.A. 11C, 2).

<sup>29</sup> *Cuanto mayor es una empresa menor es la relación entre lo que tiene y lo que hace. Sí, o sea, si una empresita que mueve diez millones de ptas. tiene 200 puntales... HHHH, que lo más que hace es edificación, te hace trescientos millones, hombre, los alquila todos y es un tema simplemente económico de la empresa. Porque tienen planteado que tenerlos alquilados les es más barato que tenerlos en almacén o lo que sea y lo alquilan. De manera que esa gran empresa en un momento se queda con menos trabajo y no sufre tanto como si todos los medios fueran suyos y las grandes empresas no tienen maquinaria de desmonte. Porque la maquinaria de desmontes es cara y todos los desmontes los hacen por medio de subcontratas que son los que tienen las máquinas y que son los que se aguantan cuando no hay trabajo y tienen las máquinas en su taller (E.A. 22, 8).*

Por los nombres utilizados, se advierte la combinación de criterios diferentes en esta clasificación, es decir, elementos de la promoción, con relaciones contractuales y tipos de productos. Las empresas *promotoras-constructoras* controlan, sobre todo, el mercado de viviendas de promoción privada. Las *empresas de gestión* son básicamente contratistas principales que dominan el mercado de obras públicas, mayoritariamente la obra civil y parte de la vivienda de promoción pública. Las *constructoras de obras turísticas*, se dedican a ese tipo de obras, bastante localizadas territorialmente, además, su actividad está sujeta a importantes altibajos. Por último, las empresas *subcontratistas* están especializadas en el mercado de las unidades de obra por especialidades y en el mercado de mano de obra, dominando la movilización laboral.

### 9.2.1 La promotora-constructora

La unión de la actividad promotora y constructora bajo una misma entidad nos sitúa ante una realidad empresarial que consta de los tres departamentos clásicos de una actividad industrial: la producción, la distribución y la dirección-financiación. La promotora-constructora se presenta como el modelo ideal de organización empresarial del sector para la mayoría de las personas entrevistadas, permite una mayor seguridad en la actividad económica, al reducir la posibilidad de "tranques" y sitúa el juego del mercado en un espacio institucional más controlado. Además, puede convertir a la Construcción en un proceso productivo continuo que regula su ritmo de producción de acuerdo con la venta de sus productos.

La promotora-constructora constituye una unidad empresarial, por lo tanto, el paso del proyecto de una obra a su ejecución se convierte en una operación interna, "no sale al mercado", y las exigencias contractuales que unen al *promotor* con el *constructor* pasan a formar parte de la planificación

---

interna de la empresa: las fases, los plazos, la dirección técnica, el control, etc. Todos estos aspectos son abordados con otro talante porque "todos estamos en el mismo barco".

Esta imagen de la promotora-constructora, como empresa industrial, que realiza todas las fases del proceso productivo es cada día menos frecuente, debido al creciente peso de la descentralización productiva vía subcontratación. Es posible establecer un continuo de empresas promotoras-constructoras, en un extremo están las que ejercen de contrata principal y subcontratan todas, o la inmensa mayoría de las fases de la construcción, limitando su actividad a la promoción, la gestión y supervisión del trabajo de otras empresas. En el otro extremo se sitúan las que emplean bastante personal propio y solamente subcontratan aquellas unidades de obra que no pueden acometer por determinadas razones.

Las promotoras-constructoras mayoritariamente son empresas con una considerable antigüedad para la vida media de las empresas del sector. Suelen realizar sus obras en un espacio reducido a lo local-comarcal, salvo las empresas medianas-grandes que trabajan en el ámbito insular y, a veces, regional. También participan en otras ramas de productos como la construcción turística y las obras civiles. En cuanto a viviendas, la mayor parte de su actividad se concentra en Santa Cruz y La Laguna, municipios más poblados.

A continuación se enuncian algunas de las claves de los dos modelos de gestión empresarial que se aplican en diferentes grados, dentro de la tipología empresarial del sector, aunque su uso es más generalizado en las promotoras constructoras. El modelo *continuista* –cita empresa A-, que utiliza la subcontratación, sobre todo, como estrategia de ahorro de costes. Las empresas que lo practican suelen subcontratar a su antiguo personal -menos especializado y controlado mediante el pago por rendimiento-, y mantienen el

---

nombre original de la empresa como indicador de prestigio. El modelo *innovador* –cita empresa B-, que hace uso de la descentralización productiva para elaborar productos de calidad -"nos conocen por los trabajos". Para ello buscan en la estructura empresarial del sector las subcontratas que mejor ejecutan las diferentes unidades de obra, enlazando el ahorro de costes con la búsqueda de la calidad en la subcontratación.

La relación entre el conocimiento del nombre de la empresa y la calidad de sus obras, se presenta como una garantía de la experiencia y del valor de la empresa. Al mismo tiempo, constituye el hilo argumental para detectar la presencia de estos dos modelos de gestión empresarial del trabajo en el sector.

## EMPRESA A

... hay que tener un poco de prestigio, cuando vayas a vender, ¡pues no!. -"Quién construyó?. -"Pues, tal empresa que la conozco y trabaja bien, o no son unos chapuceros".

**EN LOS ÚLTIMOS 6 AÑOS LA SUBCONTRATACIÓN HA AVANZADO MÁS, SE HA MANTENIDO.**

Bueno, por lo que yo veo, desde un principio siempre ha existido la subcontratación y, por lo menos a nosotros, hemos estado con un equipo cada vez más reducido de personal propio y más subcontratados.

**POR LA EXPERIENCIA DE OTRAS EMPRESAS.**

La subcontratación también aflojó, porque aflojó la Construcción, pero yo creo que sí que ha aumentado. Todo el mundo intenta que los demás paguen el Seguro y pagarle a la empresa.

**OTRA COSA ES QUE COMO LA FERRALLA DURA UN TIEMPO... SE VA SUBCONTRATANDO PARA TENER...**

De todas formas tú tienes localizado un equipo de ferrallas o de encofradores o, lo que sea, lo necesitas. Lo llamas, a tantas pesetas el metro y listo. Y te quitas de problemas (E.A. 6B, 1).

Este discurso se corresponde con el modelo *continuista*, que realiza una adaptación a los cambios de la demanda y de las relaciones laborales del sector, centrándose en el control obsesivo de los costes. El "prestigio" de la empresa se basa en mantener el nombre, éste es el resultado de una larga

---

trayectoria empresarial que a lo largo de su historia ha introducido múltiples transformaciones organizativas y en su proceso de trabajo. De ahí que, en algunos casos, tan sólo se conserva el nombre original y se subcontrata, con *personal que antes era "propio"*, la mayor parte de las fases de la producción y hasta la gestión administrativa del personal. Por tanto, estas empresas trabajan con unas subcontratas históricamente vinculadas a ellas. La reestructuración empresarial, generalmente, sólo responde a criterios de ahorro de costes salariales y de externalización del control de la mano de obra.

#### EMPRESA B:

Ahora, en el campo nuestro, por ejemplo, yo no me noto con competencia al lado, o sea, yo construyo de una forma, el que quiera construir mejor o peor, allá él, yo no lo sé. Yo construyo, yo tengo mi línea de trabajo. Y nos conocen por los trabajos, no nos conocen por la propaganda, que es lo importante.

#### EN LOS ÚLTIMOS DIEZ AÑOS HA AUMENTADO MUCHO LA SUBCONTRATACIÓN

Según las estadísticas, ha bajado bastante en los últimos años. Si bajan los trabajos a nivel general, la subcontratación baja también. (...) La subcontratación sigue existiendo porque tiene la mejor gente trabajando. Los mejores hombres en la Construcción los tienen las subcontratas, mejores que las contratas en sí, porque son especialistas, o sea una empresa privada no puede mantener un especialista porque no tiene un trabajo determinado continuo... Entonces, lógicamente los mejores trabajadores en un sector como la Construcción son los especialistas, y los especialistas quien los tiene son las subcontratas y sobre todo las que se dedican a mano de obra pura y exclusivamente (E.A. 7A, 1,2).

Este modelo se asocia al contratista *innovador* que asume la gestión y el control del trabajo de las subcontratas como trabajo propio, mediante la selección de las mejores subcontratas. Esta gestión del trabajo, delimita al detalle las directrices de los trabajos a ejecutar y busca "especialistas" exclusivos para cada unidad de obra. Aquí, se advierte la importancia de conocer y utilizar la compleja estructura empresarial del sector que sitúa, a los trabajadores más cualificados y especializados en las subcontratas. De ellas se obtiene un producto de más calidad.

Normalmente, la promotora es un departamento independiente de la constructora, con un nombre diferente, pero pueden compartir oficinas y personal de administración<sup>30</sup>. Así se forman unas sociedades donde unas veces la promotora crea la constructora, pero habitualmente ocurre lo contrario, de una constructora se genera una promotora que financia y comercializa las viviendas. En la investigación se han detectado dos categorías de promotoras- constructoras, las pequeñas y las medianas y grandes. Las primeras se dedican, casi exclusivamente, a la construcción de viviendas, mientras las medianas y grandes pueden ser una sección de una contrata principal que concurre a todo tipo de obras.

Las promotoras- constructoras medianas y grandes presentan un proceso productivo bastante similar al de las industrias de transformación. Para ello elaboran sus productos -viviendas en vertical, adosados, etc.- como un proceso continuo<sup>31</sup>, en serie, presentado en fases de un número determinado de productos -40, 60, 80 viviendas- que se ejecutan según la cadencia que determinan las ventas. Como se verá más adelante, la similitud con el modelo tradicional de industria se limita en este tipo de empresas a esta visión global.

---

<sup>30</sup> Una es la promotora y otra es la constructora que es lo que estábamos hablando antes, generalmente están unidas; NNNN es la promotora y GGGG es la constructora (E.A. 10A, 2).

EL EDIFICIO QUE HACEN LO VENDEN

Efectivamente, hay unas empresas que dicen yo compro el terreno, compro el solar hacemos la inversión como es lógico con la compra del solar, construyen y venden y, ellos son todo. Ellos son todo (E.A. 1A, 1).

<sup>31</sup> ... hay una diferencia de las obras de contrata y las que son propiamente de la empresa, y si tiene una obra como aquella que yo tengo que son 55 viviendas, es una obra grande importante. ¡No!, si ellos no tienen prisa en la obra no meten 10 encofradores meten 5 y con los 5 lo van haciendo lentamente y van adaptando esas 5 personas que tienen ahí y se va haciendo la obra lentamente. Y si tienen prisa en vez de meter 5 meten 10 y la obra tiene que salir más rápida, ¡no!

Esta (obra) es la misma empresa y va funcionando a su aire, porque sabes lo que pasa, que si la empresa hace 55 viviendas y las 55 no las tiene vendidas si solo tiene vendidas 3 viviendas o 4, no puede invertir un dinero en esas 55 viviendas y tener un dinero muerto hasta esperar a que se vendan ¡no!. Entonces, a medida que tiene un 50 % de viviendas terminadas, hace un 50% de viviendas. No puede una empresa invertir 200 millones de pesetas en una obra, a dejar muerto un dinero ahí tres años. Entonces vamos más o menos compaginando, bueno van compaginando ellos, yo no.

USTED VE QUE ESA ES LA IDEA.

Yo la idea claro, bueno ya de hecho la obra que hice abajo, don Carmelo me dijo: -Yo tengo mucho dinero invertido en esto y se ha vendido poco dinero. ¿Entiendes?, entonces es lógico que no tenga mucha prisa cuando no se venden los pisos no puede tener mucha prisa en empezar otra obra (E.A. 2B, 14).

---

En las promotoras-constructoras suele existir una relación entre el tamaño de la empresa y el volumen de obra que se ejecuta: las pequeñas promotoras-constructoras trabajan en el ámbito local y realizan promociones que oscilan entre 6 u 8 viviendas y obras mayores entre 30 y 40 viviendas<sup>32</sup>. Las medianas y grandes aumentan su radio de actuación y promueven tanto pisos como adosados -producto estrella de los 10 últimos años-, realizando fases que van de 20 ó 30 viviendas hasta 60 ó 70. En períodos de expansión del sector, las pequeñas promotoras-constructoras pueden construir viviendas adosadas que por término medio resultan más caras y difíciles de vender porque necesitan más suelo y su superficie media suele ser superior a la de la construcción en vertical. La actividad promotora-constructora se caracteriza porque, una vez conocido todo lo que la legalidad permite sobre el tipo de obra, decide sobre el tipo de obra que desea ejecutar: su ubicación, el tipo de vivienda, los gustos del cliente, etc.<sup>33</sup>.

Las obras que las promotoras medianas y grandes construyen, pertenecen mayoritariamente al sector viviendas: pisos, apartamentos, adosados y chalets. Con frecuencia, su actividad se concentra espacialmente<sup>34</sup>, porque la promotora adquiere una superficie amplia de terreno y va construyendo y vendiendo por fases. Los pequeños promotores-constructores adquieren solares menores, más o menos, dispersos y van promocionando pequeños edificios especialmente en los núcleos centrales de los municipios más poblados de la isla.

---

<sup>32</sup> *Esta clasificación, con débil correspondencia entre el tamaño de la promotora-constructora y el volumen de obra que promueve, se limita a las promotoras-constructoras. No se habla de empresas de gestión, de contratas en general, ni de subcontratación.*

<sup>33</sup> Nosotros hacemos un estudio de un solar, por ejemplo, hacemos un estudio de costo, de lo que va a costar construir sobre ese solar, lo que vayamos a construir, lo que nos permiten construir, porque hay que estar siempre dentro de la legalidad. Digamos de cara a los ayuntamientos. Entonces, hecho el estudio se hacen los números, se ven las posibilidades de venta de lo que vayas a construir, posibilidades ¿ehh?... (E.A. 7A, 3).

<sup>34</sup> (...) y aquí te puedo decir dar un dato, que si aquí hay 40 edificios la mitad es de SSSS (E.A. 3A, 4).

### 9.2.2 Las contratas de gestión

En esta categoría entra un elevado número de contratas<sup>35</sup>, siendo el modelo que marca la pauta la gran empresa constructora que contrata mucha obra pública aunque, sin duda, hace de todo. En el ámbito provincial estas empresas cuentan cada día con menos personal de obra y conservan parte de la plantilla de oficina cuando cuentan con una larga trayectoria histórica en el sector.

En general, las empresas constructoras poseen menos personal administrativo y técnico que la media de las empresas del sector industrial considerado globalmente. Las *contratas de gestión* reducen por debajo de la media del sector Construcción su personal de oficina, aunque dentro de la empresa representan la mayor parte del personal propio<sup>36</sup>, ya que lo subcontratan prácticamente todo. Este personal se encarga de la tramitación de la contratación de obras, del suministro de materiales y maquinaria, de la supervisión y control de las obras y de la coordinación de las subcontratas que ejecutan el trabajo.

En los últimos quince años, la reconversión del sector conduce a este tipo de contratas, como la estructura empresarial más extendida. La empresa

---

<sup>35</sup> ¿ESTAS COGÍAN OBRAS GRANDES?

Porque subcontrataban, son empresas nada más que digamos de oficinas. Subcontratan todo y después tienen un encargadito ahí, lo que sea.

¿ERAN DOS APAREJADORES?

Yo tengo dos amigos, (...) y otro y tienen una empresa y lo hacen así con mucha subcontrata (E.A. 20A, 10).

<sup>36</sup> LA EMPRESA SUYA CUÁNTOS TRABAJADORES TIENE APROXIMADAMENTE

Pues ... a grosso modo entre 40 y 50.

¿Y OBRAS?

Ahora mismo la facultad de económicas, un grupo de 20 viviendas municipales en Los Andenes, al lado otro grupo de 30 viviendas para el ayuntamiento también. Estamos haciendo un centro de salud en Arico, un ambulatorio y que yo recuerde bueno en el edificio de la Avenida de Anaga, donde está el Bistro, la cafetería esa de Anaga, donde está Iberia, que comunica con la Marina, ahora se están arreglando los locales con algunos propietarios que los compraron.

CUÁNTOS AÑOS TIENE LA EMPRESA

La empresa, yo llevo 7 años, la empresa debe llevar funcionando, 10 ó 12 años (E.A. 4A, 8).

---

de gestión puede ser una sección en una promotora constructora o constituir una sola entidad empresarial, en el caso de las empresas más fuertes.

Todas las constructoras que adoptan esta forma de empresa están sujetas a determinadas condiciones. Para llegar a ser una empresa de gestión con capacidad para competir en el mercado de obras públicas es necesaria una *clasificación*<sup>37</sup> elevada en los subgrupos pertinentes, que permita ser candidata a obras promocionadas por el Estado. En el mercado privado, para ser una empresa de gestión, es fundamental contar con un importante capital relacional que facilite el contacto y la contratación con promotoras financieras<sup>38</sup>. Este activo se adquiere con muchos años de permanencia en el sector, o mediante la explotación de una posición social privilegiada, adecuada para desarrollar dicha actividad económica. Para ser contratista de gestión se requiere, por una parte, encontrar clientes a quienes hacerles obras y, por otra, subcontratas que las hagan, bajo determinados criterios.

Las contratas de gestión que participan en todo tipo de obras y obtienen de la obra pública su principal cuota de mercado, son muy elásticas<sup>39</sup>. Pueden tener años buenos, con un volumen de obras muy elevado, combinados con períodos de mínima actividad que no hacen peligrar la vida de la empresa por su peculiar composición. Estas empresas se desenvuelven siempre con la mínima plantilla posible, tanto de personal de oficinas como de personal de obras. Su estrategia de supervivencia consiste en fomentar la creación de

---

<sup>37</sup> Ver nota núm. 20.

<sup>38</sup> Yo sigo pensando que las empresas constructoras, las que subsisten, son las de siempre, las que tienen ya, no voy a decir un monopolio. Pero sí, tienen una cuota de mercado, tienen una serie de facilidades entre comillas, de acceso a... y entonces esas son las que subsisten; y sí, a lo que ha dado lugar el sector de la construcción, cada vez con más frecuencia, es que, precisamente, derivado de la aminoración de las plantillas de las empresas constructoras, de su propio seno han salido otras empresas subcontratistas (E.A. 18A, 9).

<sup>39</sup> Bueno, precisamente CCCC tampoco es muy pequeña, porque CCCC llegó a tener... también ahora, llegó a tener hasta 500 ó 550 trabajadores cuando estaba urbanizando en el sur. Ahora tendrá cincuenta y pico trabajadores, no tendrá más, lo que pasa ... (E.A. 21, 14).

---

subcontratas<sup>40</sup>, con frecuencia, a partir de sus propios trabajadores para, de este modo, descentralizar sus plantillas.

Para las empresas de gestión las principales ventajas de esta política de personal son: reducir los costes fijos y cambiar sus relaciones laborales y la gestión de la mano de obra por relaciones mercantiles, externalizar el problema del control de la fuerza de trabajo -se paga por unidad de obra ejecutada correctamente- e, incluso se externaliza la actividad administrativa relacionada con su propio personal, a través de gestorías laborales.

Las contrataciones principales, como empresas de gestión, no constituyen una sección en el interior de la empresa -como puede ser: edificación y obra civil o promotora-constructora y constructora turística o subcontrata y contrata a la vez-, sino que son la empresa en sí. Con independencia del tipo de productos en que se especializa o el promotor para el que se trabaja, la contrata principal actúa externalizando la mayor parte de los costes y despliega su poder en los momentos claves: las relaciones con los clientes, con las Administraciones Públicas, con las direcciones de obras y con las subcontratas.

La estructura empresarial del sector, fruto de su historia y de la legislación vigente, concede a estas empresas un gran poder sobre el mercado de obras, especialmente de las obras públicas. Una vez conseguidas las obras, dichas empresas distribuyen el mercado de las unidades de obra entre las subcontratas, que emplean a la mayor parte de los trabajadores y realizan las diferentes fases del proceso de trabajo.

---

<sup>40</sup> (...) tenemos a un señor que tiene un encargado general y que dice: -"Mira yo no te puedo mantener tu puesto de trabajo, llegamos a un acuerdo, tú formas tu empresa y tú me haces los trabajos de subcontratas, que yo pueda en un momento dado acometer y al mismo tiempo vas, pues cogiendo otras cosas por ahí." Eso prolifera (E.A. 18A, 9).

(...) mientras he estado trabajando he ido haciendo y tengo F.P.II, es que nos hacemos tú y yo, nos hacemos autónomos y hacemos nuestra empresita y ganamos... nos llevamos el beneficio. "¿Por qué vamos a estar trabajando para otros?" y digamos que es la ley natural de la salida al mercado de los pequeños autónomos, estar trabajando dependiente de una persona y en un momento dado te atreves a dar el salto (E.A. 22, 5).

### 9.2.3 Constructoras de obras turísticas

En el grupo de constructoras de obras turísticas se incluye<sup>41</sup> a las grandes contratistas nacionales, empresas insulares grandes, medianas y pequeñas y a promotoras financieras que subcontratan directamente, actuando como empresas de gestión. Sin embargo, se detectan ciertas relaciones entre las obras turísticas y las constructoras. En Tenerife, en el último auge de la construcción vinculada al turismo de 1983 a 1989, se aprecia la siguiente distribución:

A. Las **grandes contratistas estatales** han construido algunos grandes hoteles y complejos de apartamentos para corporaciones financieras, grandes grupos industriales y promotores inmobiliarios estatales. Participan en la urbanización inicial y en la construcción de carreteras y edificios públicos de las zonas turísticas, también en algunos centros comerciales, pero su actividad es escasa en la edificación de establecimientos alojativos.

B. Las **grandes y medianas contratistas insulares** también participan, pero tímidamente, en el auge turístico ya que se concentran más en la rama de viviendas y obras públicas. Construyen, sobre todo, complejos de apartamentos de tamaño medio, centros comerciales y, en menor medida, hoteles. Algunos explotan sus apartamentos, otros los venden y otros no pueden terminarlos.

C. Los **pequeños contratistas locales** de diez trabajadores o menos, realizan la obra completa y tienen como clientes a extranjeros que deciden construir un chalet, prioritariamente en la costa norte y en los principales asentamientos del

---

<sup>41</sup> La construcción turística es un mercado, te voy a repetir, un poco exclusivista y que requiere un tipo de construcción distinta (E.A. 18A, 5).  
No, no, porque la construcción turística crece fundamentalmente en épocas de vacas gordas y ahí, te hace cualquier cosa cualquier empresa (E.A. 11C, 3).

sur. Existe una importante cantidad de obras de este tipo desde hace más de veinte años.

D. La **promotora-constructora de obra turística** y la promotora financiera crean sus propias contratas y controlan la mayor parte de esta rama de actividad<sup>42</sup>. Unas veces funcionan con personal propio<sup>43</sup> y, generalmente, hacen uso de la subcontratación que potencia la especialización de los trabajadores en un producto altamente estandarizado. En los períodos de expansión de la producción de obras turísticas se potencia fuertemente la subcontratación, en sus diferentes modalidades, y llegan cantidades importantes de trabajadores de "la península"<sup>44</sup>.

Los técnicos del sector coinciden al definir la obra turística como una construcción rápida, barata y de baja calidad. En su opinión, en esta rama de productos "cualquier empresa hace cualquier cosa", produciéndose una desvalorización de la profesión en sentido amplio, ya que, cualquier persona

---

<sup>42</sup> No, ten en cuenta que acometer... mira, yo te puedo decir que en el año 83, cuando yo empecé a entablar relaciones con K CCCC, se estaban construyendo, o sea, K. CCCC tenía dos o tres hotelitos terminados, muy pequeños y se estaba construyendo el hotel Las Palmeras, con posterioridad al hotel Las Palmeras, te estoy hablando del año 83, pues hasta el año 87 o algo así que sacó el último, mitad del 88 quizás, que yo sepa, se acometió, empezando de más cerca de Santa Cruz hacia más... Acometió la reforma del hotel Moreque, se terminó Pueblo Canario, que ahora es donde están, digamos, las oficinas centrales de K. CCCC, se construyó el Panorama, se construyó el Atlántico, se construyó Los Geranios, se construyó La Pinta, se construyó el Santa María, se construyó el Oasis Paraíso, el Paraíso del Sur, el Hotel Santiago, el Altamira, se construyó el hotel Tecina, el Veridi. Se inició Los Patios, se inició el jardín la Caleta, se inició el Villa de Adeje, se construyó Puerto Colón, el Puerto deportivo que está allí, date cuenta que no era una sola obra la que había en cada momento, o sea, normalmente había tres obras por año, tres obras de hoteles de 800 ó 900 camas, es decir, hoteles importantes, eso es lo que... (E.A. 18A, 5).

<sup>43</sup> (...) llegando a construir hasta un promedio de tres hoteles por año, y llegando a tener una plantilla de casi 3000 personas en construcción, una empresa prácticamente dedicada en un 90% a lo que es la construcción en el sector hotelero (E.A. 18A, 1).

<sup>44</sup> LLEGÓ A TENER TRES MIL TRABAJADORES DE PLANTILLA O SUBCONTRATANDO...

No, tres mil trabajadores a cargo de su nómina, trabajadores directos, a parte los subcontratistas, por supuesto, después había trabajo especializado, trabajos de ferralla, muchos estaban con los trabajos de movimientos de obras, los trabajos de yeso, en los que se traía a gente de la península. Una gente exclusivamente pues de Murcia o incluso de la parte centro de Toledo, venían exclusivamente a hacer la yesería de un hotel y, bueno, trabajaban por metros, cobraban por metros, el famoso "destajo". Y, bueno, trabajaban un montón de horas al día, porque lo que interesaba era acabar esa obra para pasar a otra... (E.A. 18A, 3).

que se autodefina como trabajador del sector puede encontrar un puesto de trabajo. El boom de obras turísticas es un caldo de cultivo para el nacimiento de multitud de subcontratas y cuadrillas de trabajadores de todas las especialidades y, puede ocasionar un descenso en los niveles de cualificación generales del sector.

#### 9.2.4 Las subcontratas

La subcontratación no es una característica nueva del sector, ha existido siempre bajo el calificativo de empresas auxiliares y, está recogida en la Ordenanza y en los convenios colectivos, especialmente en las ramas de excavación, carpintería, electricidad y demás oficios asociados a la construcción, pero durante la década de los ochenta se ha ido extendiendo a las diferentes especialidades de la albañilería<sup>45</sup>. Hoy, la mayor parte del personal de obras trabaja en empresas subcontratistas<sup>46</sup>. Sobre todo el personal con mayor cualificación y con una formación más especializada, excepto los oficiales más polivalentes y los denominados "cuchara chica", que la contrata principal decide conservarlos por su versatilidad y para rematar sus obras.

Las subcontratas consiguen las unidades de obra acudiendo a las contratas principales o a los promotores a ofertar presupuestos. Por esta razón, en principio, están subordinadas a dichas empresas. La extensión de la subcontratación, en cuanto a especialidades y personal afectado, correlaciona

---

<sup>45</sup> ¿CUANTOS TIPOS DE SUBCONTRATAS CONOCES POR ESPECIALIDADES?

Tantas como oficios tiene la obra, o sea electricidad, fontanería, carpintería, carpintería de aluminio, cerrajería, ehhh, subcontratas de albañilería, subcontratas de estructura, ... (E.A. 11C, 1).

<sup>46</sup> QUÉ TIPO DE EMPRESAS HAY EN TENERIFE.

Aquí la mayoría son pequeñas empresas, yo creo que hasta de menos de 20 trabajadores la mayoría, porque aquí ahora por el tema de... sabes que construcción ha bajado mucho, entonces las pequeñas empresas se dedican vamos... si tú ves una obra, vas a una subasta y coges una obra pues tú procuras por todos los gastos que tú puedas tener de Seguridad Social, de gastos generales procuras tener el menos personal posible en plantilla. Entonces procuras subcontratarlos las obras, subcontratar las partes, entonces luego hay una serie... sí, las clásicas grandes DDDD, CCCC... que están subcontratando (E.A. 8A, 1).

---

con el éxito de la construcción turística de los ochenta y la recuperación de las grandes empresas, tras la crisis de los setenta. Dicha crisis produjo el despido de gran cantidad de trabajadores<sup>47</sup> que, con frecuencia, deciden crear sus propias empresas<sup>48</sup>. De tal manera que de una obra a otra con la misma contrata un oficial y su equipo pasan de ser contratados a estar subcontratados, es decir, de una relación salarial a una relación exclusivamente mercantil. En esta nueva situación se produce una redistribución de las tareas de los puestos, del ejercicio del control, en definitiva, de las relaciones de y en la producción.

En este grupo de empresas se distingue entre grandes y pequeñas subcontratas. Las primeras cuentan con amplias plantillas y un considerable número de obras, sus principales especialidades son: excavación, estructura y albañilería, en menor medida, electricidad, carpintería y fontanería. Estas empresas tienen en nómina un personal administrativo y técnico muy escaso y, a su vez, pueden subcontratar la gestión administrativa del personal y la contabilidad. Su plantilla está formada por maquinistas, encofradores, ferrallas, oficiales de albañilería -alicatadores, yesistas, especialistas en pavimento, enfoscado, etc. Estos trabajadores especializados forman equipos, unas veces

---

<sup>47</sup> Hoy los palistas que existen es porque DDDD en su día dejó parados 200 palistas, los que tenía aquí. Esos palistas han ido a otras empresas y han ido formando a otros compañeros, la especialización no existía (E.A. 5A, 18).

<sup>48</sup> Conozco la historia de un par de empresas de maquinistas, o sea, un maquinista... al final tú trabajas para otro, te hace después (...) y trabajas de sol a sol, o sea que, como trabajas en la construcción. En un momento te haces suficientemente bueno para ver, para pensar y analizar entonces normalmente los maquinistas dan el salto de trabajar para otros a comprarse una máquina en forma de leasing y trabajar. Para ello tienes que haber desarrollado un trabajo con otra persona, ser suficientemente bueno y tener un contrato pa' que te contraten o te unes con otro que más o menos está trabajando y un poco las empresas de maquinistas aquí en Canarias son un poco así. Yo trabajaba con aquel, al cabo de yo qué sé, cuatro años otro me ofrece ir pa'llá pero no como trabajador sino como socio y al final monto mi empresita. Compramos una máquina mediante leasing, la trabajamos y ya echamos a correr y cuando ya de repente me traen una más grande... (E.A. 22, 3)

(...) en fin que lo que sí se estila mucho y que da resultao, se han formado empresitas así, de obreros suele ser cuadrillas de encofrado y ferralla juntos (E.A. 30, 6).

HACE 15 O 20 AÑOS NO HABÍA TANTAS SUBCONTRATAS.

No no había tantas subcontratas y ahora desgraciadamente se, se, ahora una persona con 500 mil pesetas de aval y con una licencia fiscal puede ser subcontratista (E.A. 21, 17).

---

antes de ofrecer su fuerza de trabajo a la subcontrata y otras, ya dentro de las unidades de obra que consigue la subcontrata.

Las pequeñas subcontratas están formadas por cuadrillas de trabajadores en muchos casos polivalentes, con sólo dos líneas<sup>49</sup> de mando y donde el empresario hace de encargado e incluso de oficial. Una relación de empresas subcontratistas por especialidades puede ser la siguiente<sup>50</sup>:

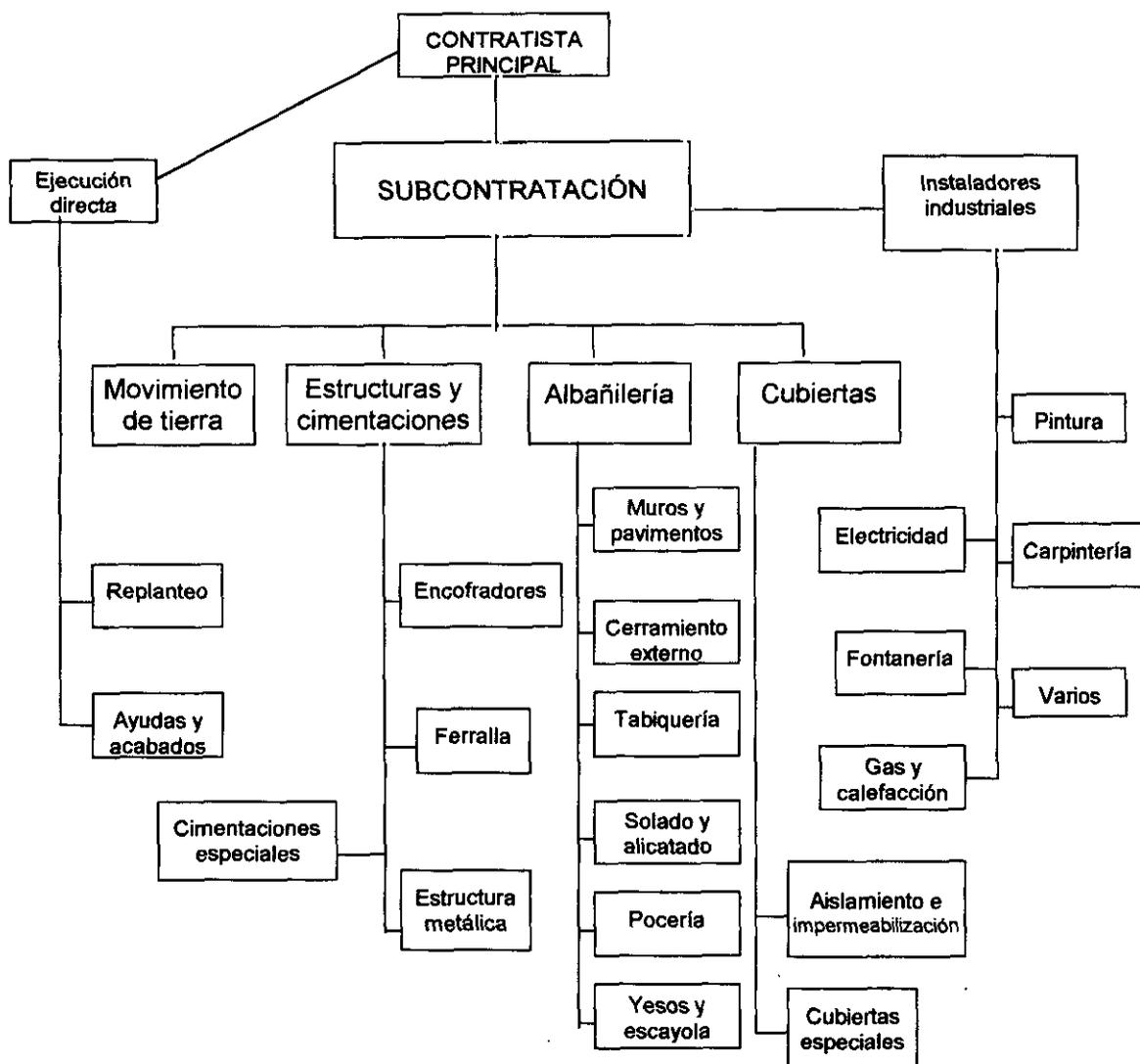
---

<sup>49</sup> Las empresas de subcontratas en el 90% es el empresario... digamos que tiene dos escalones: el empresario y los trabajadores, porque el empresario es el contable, es el... suele estar con la mujer que le lleva las cuentas, es el contable, el administrador, el tesorero, todo; el que controla el trabajo y todo y debajo solamente tiene al trabajador (E.A. 22, 5).

<sup>50</sup> ESAS 20 OBRAS NO SON DE ESTRUCTURA.

Hay de todo, de estructura por ejemplo son \*\*\* albañilería nada más EEEE son estructuras y albañilería, que hay, sobre todo en la carretera, los bordillos, las aceras. Los tanques es hormigón nada más, Cabildo era estructura sólo, Botánico, albañilería, bueno, si son las calles es albañilería \*\*\*, los Alisios es estructura, Socas estructura, Candesa estructura, Barranco Hondo todo, Club Náutico la calle, en estos momentos la calle es el empichado, Socas \*\*\* estructura, Unelco estructura, esto es una subcontrata, una subcontrata de una subcontrata... Y después lo que diga la otra parte. En La Cuesta Satocan también está haciendo \*\*\*, Socamer que eso es un cáncamo, eso es un cáncamo, eso...no, del aparejador de (...), es decir que es el que certifica. - "Mira a ver si me mandas cuatro obreros a mi casa que tengo que arreglar el baño". Y te los manda y eso.... te mete cuatro horas más en un parte de administración y ya está (E.A. 11A, 6).

Cuadro 9.1 Tipos de subcontratas por especialidades.



Esta clasificación de empresas viene determinada por la forma de comercializar el fragmentado proceso de trabajo del sector. En este proceso se toma como referente la obra pública, luego sus mecanismos de contratación se generalizan a la contratación privada de manera más sencilla y rutinaria con una menor tramitación administrativa y regulación legal.

---

En el cuadro el Contratista principal actúa de contrata de gestión y sólo ejecuta directamente las tareas que aparecen a la izquierda: el replanteo inicial y los acabados y retoques finales. Luego dentro de la subcontratación se aprecia una amplia división del trabajo en cinco grandes grupos de especialización profesional y técnica: la excavación y movimiento de tierras, la estructura y cimentaciones, albañilería, cubiertas e instaladores industriales. Las relaciones de la contrata principal con cada una de las diferentes subcontratas aunque siguen unos parámetros similares, difiere por las características propias de la actividad a desarrollar y el momento económico del sector. La diversidad de las relaciones se advierte en las cláusulas de los contratos y en el prestigio, la identidad y los controles oficiales de las distintas actividades. En el cuadro aparecen más de veinte especialidades y, posiblemente el reto principal para las diferentes empresas sea hacer coincidir las estrategias temporales de las distintas especialidades. El cronograma de la obra, las relaciones de unas empresas con otras, ya que, el producto, la obra pasa de unos a otros y los ajustes en las medidas, los acabados pueden constituir elementos de fricción. Tal vez, por ello de las múltiples combinaciones que en teoría se podrían hacer con tantas especialidades, en la práctica se reducen y salvo las instalaciones industriales que representan a oficios separados, las especialidades de estructura, albañilería y cubiertas se agrupan según diversos criterios. En este trabajo se estudian sobre todo las subcontratas de estructura y albañilería, a lo largo de este capítulo y el próximo se aportan suficientes elementos para entender sus lógicas de actuación y sus relaciones con las otras contratas.

### **9.3 Adaptación del proceso de trabajo a la estructura empresarial**

#### **Elementos burocráticos y técnicos**

En este apartado se presentan los elementos claves del proceso de producción y de la división del trabajo en el sector. Las múltiples posibilidades

de combinación de las formas de organizar administrativa, técnica y ejecutivamente el trabajo, obligan a limitar la exposición a las principales tendencias organizativas y de programación de las obras. También se describe la secuencia de la organización técnica del proceso de trabajo en la edificación, ya que, permite explicar los principales pasos del proceso de producción del sector.

### *9.3.1 La organización y programación de las obras*

Una vez adjudicada la obra, la contrata con sus recursos humanos y técnicos, pone en marcha un mecanismo de programación, que tiene como objetivo principal convertir el proyecto en una realidad material, en un producto ubicado en un espacio concreto.

La producción de cualquier bien en la industria tiene como condición previa, el diseño de las características materiales, dimensiones, elementos, funcionalidad, etc., de dicho bien. En este caso se combinan las diferentes posibilidades, se testan los productos y, una vez superados todos los controles legislativos y de calidad, se comienza la producción en serie de dicho bien, adaptando la cadena de producción a sus exigencias. Sin embargo, la actividad constructora exige diseñar, crear el *centro de trabajo*, la distribución de los bienes de equipo y los diferentes pasos del proceso de trabajo de manera concreta *para todos y cada uno* de sus productos. También la financiación y comercialización de las obras presenta particularidades, la posibilidad de ajustes y rectificaciones en las obras es bastante costosa y no siempre posible. En definitiva, cada obra es concebida para ser ubicada en un emplazamiento determinado, tiene un uso exclusivo y sus posibilidades de estandarización son más limitadas que en la producción de bienes industriales. Por lo tanto, en cada obra, la contrata tiene que planificar los medios de producción a utilizar, el suministro de materiales, el transporte, la mano de obra, los permisos

---

pertinentes, etc., de manera exclusiva para dicha obra. La siguiente obra supone la puesta en marcha de un nuevo ciclo productivo, que termina<sup>51</sup> con la entrega del producto y repite las mismas fases con cada unidad de obra.

Cada producto se programa mediante un *plan de obra*, cuyo instrumento base es el calendario de la obra, en el cual se especifica detalladamente la duración de cada fase y momento del producto. Esta programación es competencia de la empresa principal, sin embargo, en muchas ocasiones, sobre todo en las obras públicas, el tiempo de entrega de la obra se fija en el contrato. En estos casos, los plazos asignados a cada unidad de obra son más limitados y, en consecuencia, el margen de libertad empresarial para la organización de la producción es más reducido. En los momentos de fuerte expansión del sector, construir en tiempo récord es una exigencia de los promotores que desean poner su edificio en circulación cuanto antes. Por otra parte, en la evolución histórica, organizativa y tecnológica del sector se sigue la lógica del capital, una lógica económico-temporal de reducción de tiempos y costes, particularmente en la aplicación<sup>52</sup> de la fuerza de trabajo, que acorta notablemente la duración media de las obras.

La programación se presenta como una de las claves del éxito de la actividad constructora, cuyo proceso productivo está sujeto a múltiples imprevistos. El plan de obra permite precisar los costes por fases y momentos, en teoría facilita la articulación de la subcontratación y posibilita cumplir con las subcontratas y con los clientes. Al mismo tiempo da confianza, cadencia y

---

<sup>51</sup> ... No sé quién se inventó esta frase pero acertó al decir que "mientras todos los centros de trabajo tienen vocación de permanencia los nuestros tienen vocación de desaparecer cuanto antes" (E.A., 1B, 5).

<sup>52</sup> Más que obsesión es (...) es que en la construcción, es que en la construcción para sacar beneficios tiene que hacer un producto bueno y barato de costes, con la calidad que tú quieras poner, pero que a ti no te cueste. Todo lo que tardes de más, todo el tiempo que tardes de más son costes de mano de obra directo que no te van a mejorar el producto, material te gastas el mismo, todo te gastas lo mismo pero la mano de obra, las horas de mano de obra se van a seguir sumando (E.A. 11B, 18).

---

seguridad a la labor de los trabajadores que no sufren la presión de los "ajustes", ni la falta de actividad por descoordinación o imprevistos.

En los manuales de organización de obras de **Catz**, (1974), **García Ruiz**, (1965) y **Hasper**, (1981), aparecen múltiples recetas sobre proyectos, planificación, presupuestos, memorias, calendarios, etc., que puestos en práctica representan la cualificación técnica y administrativa del personal responsable de las obras. Aquí, sólo se pretende dejar constancia de la trascendencia de estas labores consideradas burocráticas, técnicas y rutinarias, que son reducidas a una racionalidad económico-técnica muy elemental, por parte de la dirección de las empresas. En ellas se evalúan solo los costes inmediatos, a través de un número muy reducido de variables fácilmente cuantificables y operacionalizables. Sin tener en cuenta la trama productiva global del sector las dificultades de coordinación material de los trabajos por la variedad de elementos que entran en juego. De este modo se ofrece una visión simplificada de la gestión de las obras.

En cada fase del proceso de trabajo, se parte de unos objetivos temporales generales cerrados -por ejemplo, la excavación tres semanas, la estructura tres meses, etc.-, a medida que se entra en cada fase el orden de las tareas a efectuar se va flexibilizando en el proceso lógico<sup>53</sup> de encadenamiento de actividades del proceso productivo. Por último, la programación semanal o

---

<sup>53</sup> (...) Algunas veces tienes que tener después personal de servicios, a medida que va avanzando la estructura tú puedes ir haciendo otros trabajos, entonces digamos que la estructura va horizontalmente. Ya cuando esa parte se desencofra tienes que empezar ya a trabajar detrás de ellos cerrando, haciendo tabiquerías, preparando desagües... Hay un montón de trabajo en la obra que hay que ir haciendo a medida que se va avanzando, hay que irlo haciendo escalonada (E.A. 7A, 12).

**HAY QUE ESTAR ORGANIZÁNDOLO TODO PERMANENTEMENTE**

Efectivamente hay una relación entre la gente, y entre las propias unidades de trabajo porque siempre están tocándose unos a otros, o sea uno tiene que vestir y luego tiene que pasar otro a alicatar un baño, el fontanero tiene que pasar por ahí para colocar la instalación, los desagües, hay una serie de cosas que en una obra, en una obra, el personal que está en la obra siempre toca por la misma zona de la obra. (E.A. 19A, 11)

diaria<sup>54</sup> del trabajo permite la asignación de personas a tareas con unos márgenes de días o semanas<sup>55</sup>.

La programación se realiza a dos niveles: 1) desde el *calendario de la obra* elaborado por la contrata principal. Ésta encadena las diferentes etapas del proceso productivo, con sus tiempos respectivos determinados por la tecnología empleada, los requerimientos de los materiales, la importancia de la subcontratación y el ritmo de producción, y 2) desde la *planificación de la actividad global de la empresa* -contrata o subcontrata- que se organiza a medio y largo plazo. Es decir, la proyección de futuro de la actividad, que conlleva la división de la producción en fases formadas por diferentes unidades de obra. Cada fase o unidad de obra constituye un producto vendible que permite cerrar el círculo de la actividad empresarial del sector, desde la contratación de la unidad de obra a la liquidación o pago, y garantiza la continuidad de las empresas. A este nivel, entra en juego la voluntad de permanencia de la contrata y su éxito para seguir produciendo.

Para comprender y explicar el funcionamiento de la trama productiva del sector se estudia la *certificación*, documento administrativo-mercantil que señala la relación entre las distintas empresas. Dicho documento da fe de los intercambios entre la promotora de la obra y la contrata principal y entre ésta y la subcontrata. En otras palabras, mediante la certificación el promotor de la

---

<sup>54</sup> A LA MAÑANA SIGUIENTE DA LAS INSTRUCCIONES.

Normalmente los problemas se cuentan y se comentan aquí el día anterior, para que al día siguiente sólo sea comenzar a trabajar con los problemas resueltos, o cambiar los tajos si no se han podido resolver esos problemas (E.A. 9A, 3).

<sup>55</sup> QUE TAREAS TIENE QUE IR HACIENDO EL ENCARGADO DURANTE LA OBRA

Normalmente los trabajos los programamos, nos sentamos por las tardes con el jefe de explotación y el jefe de obras y si el arquitecto de la obra tiene que dar alguna instrucción, pues la da. Entonces nosotros hacemos un programa de trabajo pues a lo mejor para una semana, nos reunimos normalmente todas las tardes, pero para hacer un programa es casi a la semana, hacemos un programa de una semana o según el tipo de obra puede ser hasta de quince días, pero nos reunimos, hacemos un programa y hacemos una estadilla, que llamamos nosotros, para situar cada personal. Entonces vamos situando los tajos que más prioridad tienen y los vamos ejecutando así, bajo un programa, o sea que no dejamos cabos sueltos, siempre surgen imprevistos ¿no?, pero siempre lo llevamos bajo de un programa, lo más programado posible para ir cumpliendo (E.A. 1C, 2).

---

obra paga a la contrata principal por un producto que se ajusta exhaustivamente al proyecto, ya que, ha recibido el visto bueno de la dirección de obra. La contrata con las subcontratas hace lo mismo.

Por lo tanto, se supervisa dos veces el mismo trabajo. La contrata principal es la responsable ante la dirección facultativa -equipo de arquitectura-, el promotor y la sociedad del desarrollo del trabajo con las garantías y los requisitos especificados en el proyecto. Al mismo tiempo, asume la organización, control y supervisión del trabajo con su personal propio, básicamente aparejadores, encargado de obra y trazadores, para la edificación.

El procedimiento seguido en el proceso de trabajo es el siguiente: el subcontratista contrata una unidad de obra. A partir de los planos el responsable de la subcontrata o el trazador<sup>56</sup> de la contrata principal marca las tareas a realizar. El personal de la subcontrata las ejecuta, el encargado de obra de la contrata principal la supervisa, el aparejador da el visto bueno y, ya la dirección facultativa puede venir a certificar<sup>57</sup>. De esta forma, esquemáticamente se materializa el sistema de control del trabajo entre los diferentes agentes implicados en esta actividad económica.

Se trata de un control visual y burocrático que conlleva implícitas unas relaciones mercantiles jerarquizadas entre un saber científico-técnico -la dirección de obra-, un poder económico-legal -la contrata principal- y, un saber hacer-profesional -la subcontrata y/o los destajistas. Esta estructura

---

<sup>56</sup> (...) siempre, siempre tienes que tener un trazador, un oficial de primera que conozca el plano, para pasar niveles, siempre sin eso no se puede trabajar, la parte nuestra del aparejador y el encargado. Luego el trazador que es el que le hace las rayas con lo que tienen que hacer, como tiene que encofrar, pasar niveles (E.A. 4B, 3).

<sup>57</sup> Los promotores, los contratistas principalmente, EEEE y eso. No, esos te pagaban fijos, ellos tienen muchas subvenciones del Estado, trabajan para el Estado y el Estado les paga a ellos y entonces ellos no nos pueden dejar de pagar a nosotros porque entonces el Estado dice; -¡oye!, ¿qué pasa?. Y como dependen del Estado... (E.A. 11 A, 5).

---

empresarial parece reducir al mínimo la necesidad de controlar el trabajo y la fuerza de trabajo por parte de la empresa principal, porque se delegan estas funciones en las subcontratas. Pero la convivencia laboral en la obra es muy estrecha y, el imbricado entramado de relaciones entre los trabajadores de todas las empresas que participan en el proceso de trabajo hace bastante más compleja la aplicación de la mano de obra.

La certificación es un documento que aplicado a la relación salarial puede transformar una relación de trabajo en una relación casi exclusivamente mercantil, que convierte al personal de la empresa de asalariado en autónomo y limita a una negociación verbal la interacción laboral. Como en el sector el trabajo se realiza en equipo, esta situación afecta tanto al autónomo como a sus compañeros de trabajo. La mercantilización de la relación salarial es tal que cuando el personal propio de la empresa trabaja a destajo, realiza las mismas tareas y recibe la misma remuneración que el personal subcontratado, la principal diferencia contractual formal radica en saber quién se hace cargo de la cotización a la Seguridad Social, si la contrata principal, la subcontrata o el propio trabajador. Pero, las consecuencias sobre las relaciones en el trabajo de cada día son mucho más amplias desde la seguridad hasta las vacaciones. En este sentido, se considera la certificación como un *equivalente de intercambio*, utilizado para abonar los servicios prestados por una empresa, o por unos trabajadores autónomos e incluso a efectos prácticos por el personal propio. De aquí, la potencialidad de este mecanismo para incrementar la descentralización y la desregulación de la movilización laboral llegando a traspasar las fronteras de la legalidad, y a transformar la concepción del trabajo y del empleo.

Por último, en la relación contractual entre la contrata principal y las subcontratas, se especifica quienes se hacen cargo de los diferentes elementos de la organización del proceso de trabajo como el suministro y la

---

ubicación de los materiales, la utilización de maquinaria y otros medios de producción, el uso del parque, los vestuarios, la colaboración de peones sueltos y oficiales de la empresa principal con la subcontrata, etc. Con el objetivo final de crear las mejores condiciones para obtener una elevada productividad de los trabajadores de las subcontratas. El camino de la especialización persigue que éstos sólo tengan necesidad de sus herramientas personales y su saber-hacer altamente especializado en un número reducido de tareas para obtener los mayores rendimientos.

### 9.3.2 *La organización técnica del proceso de producción*

Para el establecimiento<sup>58</sup> del plan de obra, junto al estudio completo del proyecto, es necesaria la visita a la zona y al terreno donde va a quedar ubicado el centro de trabajo de la empresa durante el tiempo que dure la obra. La industria de la construcción es nómada y confecciona cada producto en un espacio diferente. Para ello tiene que instalar todos los medios de producción en cada obra de la manera más operativa posible. Coordinando en las dimensiones del solar la economía de movimientos, la rapidez, la seguridad y el emplazamiento de medios mecánicos proporcionales a la envergadura de la obra. Por lo general, existe una relación directa entre los medios mecánicos utilizados y el volumen de la obra. Además, la disponibilidad de abundante maquinaria en alquiler, el coste no muy elevado de ella y ser un sector no intensivo en capital permite una fácil adecuación maquinaria-producto. Sin embargo en algunas pequeñas empresas y en el mundo de la

---

<sup>58</sup> *En el manual de organización de obras de García Ruiz se hace un recorrido detallado por todos los datos a estudiar para la determinación del plan de obras, desde una perspectiva absolutamente pragmática. Con respecto a la mano de obra advierte: "La mano de obra cualificada puede no existir en número necesario. Es necesario entonces prever su traslado de otra Comarca y preparar alojamientos suficientes, bien dentro de la misma obra, bien en localidades cercanas. Con la mano de obra sin cualificar (peones) puede ocurrir lo mismo. Sin embargo, es más fácil encontrarla en la localidad. Puede ser que las faenas agrícolas produzcan escasez temporal de este tipo de mano de obra y hay que informarse de en qué épocas del año se produce esta escasez, para estar preparado. Dato importante: nivel de salarios en la localidad" (García Ruiz, G., 1965:35).*

---

autoconstrucción, se utilizan técnicas y medios alternativos ante la imposibilidad de disponer de la tecnología más idónea.

La maquinaria empleada en el sector ofrece una amplia gama de instrumentos para abordar un trabajo. Los últimos avances no necesariamente sustituyen a viejas herramientas, conviven diferentes niveles de desarrollo tecnológico. La maquinaria más automatizada y rápida sólo es rentable en grandes obras, con frecuencia en las públicas y carece de sentido emplearla en obras pequeñas. Por otra parte, cada producto tiene unas características concretas que dificulta el uso de una tecnología estándar y, en ocasiones, sobredimensionada.

La persistencia de diferentes niveles tecnológicos en el sector, en un sentido amplio -recogiendo el uso de diferentes materias primas, las diferentes formas de organizar el trabajo-, tiene como consecuencia una estructura de puestos de trabajo dispersa, diversas concepciones de la formación, de la cualificación, de la estructura empresarial, etc. Por tanto, es posible encontrar simultáneamente desde técnicas muy artesanales de trabajo, hasta avanzados métodos industriales de construcción prefabricada.

Normalmente, la contrata principal se responsabiliza de situar, lo más cerca posible de su colocación definitiva, todos los materiales para que los trabajadores de las subcontratas "sólo" desempeñen su especialidad. La contrata principal hace suyas las funciones de desplazamiento horizontal y vertical de los medios de producción y de los materiales dentro de la obra. Para estas tareas emplea un reducido número de operarios: gruista, conductor de dumper, hormigoneras, plantas de cemento y peones "suelos". Su objetivo es lograr que, en ningún momento, un fallo en el suministro de materias primas pueda paralizar el proceso de trabajo. Así, se crean las condiciones necesarias para la secuencia coordinada de la ejecución de la obra.

El ritmo de trabajo pasa a depender de la velocidad de los especialistas de las subcontratas que en todo momento van a tener cuanto precisan a su disposición. Además, los especialistas por su interés particular se esforzaran por controlar sus rendimientos ya que de ellos depende directamente su retribución. La combinación de los avances técnicos y organizativos reduce notablemente la duración de las obras. Se trata de coordinar los plazos de ejecución de las obras con la disponibilidad y organización de los recursos técnicos y humanos de las empresas y de las subcontratas para producir "con el menor coste posible" que no siempre es en el menor tiempo.

Cada proyecto se programa mediante un plan de obra, ordenándose secuencialmente<sup>59</sup> en el tiempo, de acuerdo con las fases características de cada tipo de producto. En este apartado se expone la edificación por ser el producto más extendido, ya que recoge todos los edificios -viviendas, edificios no residenciales y turísticos- y, además, es el que requiere más mano de obra.

Para ayudar a comprender las múltiples posibilidades de utilización de la subcontratación en la construcción se desarrollan esquemáticamente las tres fases de la construcción de un edificio.

---

<sup>59</sup> *"La construcción es un proceso ciclico formado por secuencias: cada fase se basa en las anteriores y ha de organizar e integrar una amplia variedad de materiales, técnicas de producción, cualificaciones y oficios"* (Villa, P., 1990:57).

Cuadro 9.2 Fases características de la construcción de un edificio.

A Limpieza del terreno y construcción de cimientos	Preparación del terreno
	Construcción de los cimientos
B Estructura de carga	Estructura
	Cerramientos
	Tabiquería
C Acabados	Acabado interior
	Servicios

De estas tres fases, la **CIMENTACIÓN (A)** es la que utiliza más bienes de equipo y exige una mayor inversión en capital. En esta fase, la maquinaria, su mantenimiento y el personal empleados presentan los costes económicos más altos del sector. El pago se realiza por horas de trabajo o por metros cúbicos de excavación o desmonte. El uso de palas, retroexcavadoras, picas, camiones de diferentes tipos, etc., requiere poco personal -uno o dos maquinistas por máquina. Tradicionalmente, era una actividad desarrollada por las grandes empresas estatales, en las dos últimas décadas, se ha ido convirtiendo en una actividad subcontratada. Aunque desde los años sesenta existían empresas dedicadas exclusivamente a la excavación y el desmonte, con la tecnología de aquellos años y participando, sobre todo, en el mercado de obras públicas, obras agrícolas e hidráulicas.

La construcción subterránea principalmente de aparcamientos en plazas y sótanos de edificios incrementa la importancia de esta fase. Especialmente, en la última década y, casi siempre, en el núcleo central de las ciudades y pueblos, donde el suelo es más caro.

Esta primera fase de la construcción en un suelo como el de la isla de Tenerife, extremadamente inclinado y volcánico, con numerosas cavidades subterráneas y materiales de diferentes durezas exige la realización de catas, antes de iniciar la excavación. Aún, con estudios previos, los imprevistos son bastante frecuentes y obligan a modificaciones en el plan de obra, en el presupuesto y en su calendario.

El desarrollo de los momentos de esta fase suele ser el siguiente: con un terreno urbanizable y realizados todos los trámites burocráticos necesarios para la obtención de la licencia de obra, se contrata una empresa de excavación que acondiciona el terreno siguiendo las pautas que le indica la contrata principal, básicamente nivelar el suelo. A continuación, la contrata principal lleva a cabo el replanteo, consistente en trazar la planta de una obra ya estudiada y proyectada, en colaboración con la dirección facultativa. Esta fase culmina con las excavaciones y movimientos de tierra pertinentes para la construcción de los cimientos que sostienen la estructura de carga.

Desde este momento, se comprueba la función directiva de la empresa principal que asigna durante todo el proceso de trabajo a los puestos de trazador y de encargado de obra, las tareas de marcar cotas, rasantes, niveles, alturas, etc., para guiar y controlar el trabajo de las subcontratas y del personal propio.

La segunda fase de la construcción de un edificio es la **ESTRUCTURA DE CARGA**, (B) en ella se combinan tres oficios: encofrado, ferralla y

---

albañilería. Esta fase consta de tres momentos: la estructura de pilares y vigas, techos y muros de carga, el cerramiento exterior y la tabiquería con sus respectivos enfoscados -encalados.

La combinación de diferentes técnicas de producción introduce variaciones en el proceso de trabajo de esta fase. Aquí, se comenta la construcción de edificios con estructura de carga y bloques, que es la más generalizada. La industria de la construcción fabrica productos de un alto precio y una larga vida cuya finalidad es acoger o cobijar a personas en su vida privada, en su trabajo o en los lugares de estudio y esparcimiento. De ahí, la importancia de la legislación y el control sobre todo el proceso de producción. La fase con mayor seguimiento, supervisión, control de calidad y mayores medidas de seguridad es el levantamiento de la estructura de carga. Requiere una vigilancia técnica exhaustiva y un determinado tiempo de ejecución y de espera. Del trabajo manual de esta fase se encargan los encofradores y los ferrallas, considerados los oficiales con una cualificación más compleja. Deben tener mínimas nociones de planos, gran habilidad y resistencia física, junto a, una importante destreza manual. Se organizan en equipos de encofrado y de ferralla, o combinados, habitualmente la norma suele ser dos oficiales y un peón, en casi todas las labores de estructura. Aunque dependiendo de la complejidad del trabajo, de la distancia de los materiales u otras circunstancias, se pueden formar parejas de un oficial y un peón<sup>60</sup>.

Esta organización en equipos de tres es empleada en contratistas principales, en promotoras-constructoras, en pequeñas empresas, en subcontratistas y en equipos de destajistas. Se han encontrado contratistas

---

<sup>60</sup> Normalmente los tajos se van haciendo por equipos, digamos o por cuadrillas; las cuadrillas se forman siempre de dos oficiales y un peón, según el tipo de trabajo que se vaya a hacer. La tabiquería siempre suele, porque es más rentable, dos oficiales y un peón y en los enfoscados igual, en el pavimento y en el alicatado siempre es uno y uno, porque el trabajo es más delicado, es más lento y entonces el acabado es distinto. Por ejemplo en colocar pavimentos hay personas que colocan mucho pero luego tiene que hacer... (E.A. 1C, 6).

---

principales que no actúan como empresas de gestión exclusivamente, sino que realizan con personal propio toda la estructura. Por tanto, renuncian en su estrategia empresarial a la subcontratación de la estructura condicionados por sus ventas, por el uso de sus recursos propios y por su percepción de la actividad de la empresa en el futuro inmediato, van haciendo y vendiendo a su ritmo.

Por otra parte, las pequeñas empresas locales suelen subcontratar la primera fase -la excavación-, levantan la estructura de carga y realizan la mayor parte de los momentos del acabado con su personal de plantilla<sup>61</sup>, formado por trabajadores polivalentes.

Los materiales básicos utilizados en la estructura son maderas y paneles metálicos para el encofrado, hierros para la ferralla y hormigón. Estos materiales pueden ser propiedad de la empresa de gestión que subcontrata la mano de obra para la estructura, de la constructora-promotora, de la gran contrata, de los pequeños contratistas o alquilado a los numerosos almacenes de materiales y herramientas que se reparten por toda la isla. El hierro lo compra la empresa principal y casi siempre se corta, se dobla y se ata en la obra. Mientras el hormigón admite dos opciones: la compra a una central y su desplazamiento hasta la obra en camiones cuba para ser vertido con una bomba o su elaboración en la obra.

La primera es una modalidad bastante extendida en *promotoras- constructoras* en obras pequeñas o en solares incómodos donde no se puede instalar un silo y una amasadora y se generaliza en las *empresas de gestión*.

---

<sup>61</sup> (...) de los que tenemos ahora la empresa tiene unos 10 o 12, especializados en nada, en todo pero en nada. Hacemos el encofrado, la ferralla, levantamos el entabicao. Ahora mismo la gente que yo tengo aquí levantamos la estructura y ahora estamos entabicao. Con la misma gente. Y LOS PISOS LOS PONEN. También, más o menos (E.A. 10B, 3).

---

También las *pequeñas contratatas* tienden, cada día más, a comprar para pilares, vigas y techos hormigón preparado, porque les resulta más rentable, rápido y requiere mucho menos personal.

Según la opinión de los encargados de grandes constructoras y de empresas de gestión elaborar el hormigón en la obra tiene menos costes. Una vez instalados los bienes de equipo: el silo de cemento, la hormigonera y la grúa -cuyo montaje es bastante rápido-, con muy poco personal -dos oficiales y dos peones- se puede tener una producción continua de hormigón, con diferentes dosificaciones para las distintas necesidades de la obra. Esta opción se utiliza cuando se trata de obras de hormigón visto o de un volumen de estructura considerable y la constructora tiene capacidad para elaborar su hormigón. Además, requiere que su calendario de obra se lo permite o, ser una "obra propia" de promotora-constructora.

El suministro de preparados del cemento, elemento básico utilizado durante todo el proceso de producción para unir los distintos materiales de un producto, junto con las funciones de desplazar<sup>62</sup> y ubicar los materiales, son las actividades que utilizan una maquinaria más avanzada. Por ello reducen de manera sorprendente, la necesidad de peones en las obras. Estas dos competencias suelen ser asumidas por la contrata principal.

Por último, en el momento del cerramiento y la tabiquería de la estructura de carga se puede apreciar una distribución de los trabajos, entre el personal de la contrata y el de las subcontratas. Primero los operarios de la contrata aportan todo el material necesario a los destajistas -sinónimo de oficial

---

<sup>62</sup> *La grúa coloca en el lugar más próximo posible a su ubicación definitiva, todo lo necesario para realizar los tajos. Mecniza las tareas de carga, desplazamiento y descarga dentro de la obra y acelera la distribución de materiales y maquinaria.*

especialista de la contrata o subcontrata- y, luego, pueden participar en el mismo trabajo que ellos a ritmo de convenio o a destajo.

La fase de los **ACABADOS** (C) es el baile de la subcontratación, la diversidad de productos, la evolución tecnológica y de materiales en el sector, se ha ocasionado en los últimos años la multiplicación de las empresas subcontratistas. Por otra parte, estas empresas producen "lo que se ve", la imagen externa de la obra evaluada por todos. En los acabados también se da una distribución variable de los trabajos entre las subcontratas y la empresa principal. Las subcontratas suelen ser de dos tipos:

1. Las **cuadrillas especializadas** en los diferentes **ramos del oficio** de albañilería, designadas desde la destreza manual: oficiales especialistas en pavimentos, alicatados, enfoscados, yesos,... suelen trabajar a destajo por metros, según los acuerdos, los "tratos" con la contrata, o pertenecen a grandes subcontratas que contratan unidades de obra y se mueven entre varias obras.

2. Las **empresas especializadas** en oficios o **profesiones técnicas** que reciben el nombre de los materiales que elaboran: carpintería -madera o aluminio-, electricidad, fontanería, cristalería, ascensores, etc. Normalmente, ofertan presupuestos sobre unidades de obra específicas con unas cláusulas contractuales más definidas que las del grupo anterior. Es extraño que estas actividades sean realizadas por la empresa principal. En este grupo se puede encontrar desde el trabajador autónomo hasta empresas medianas y grandes que combinan la comercialización de los materiales como importadores, con la fabricación e instalación de los elementos demandados por los proyectos.

Estas empresas participan en cualquier tipo de obra por pequeña que sea, sobre todo, en viviendas, obra turística, rehabilitación y edificación no

---

residencial. La mayoría son pequeñas empresas por la importancia de los pequeños edificios y de la autoconstrucción en Tenerife. Las grandes promotoras-constructoras, las promotoras de obra turística y las grandes contratas estatales trabajan con un número reducido de medianas y grandes empresas de carpintería, aluminio y electricidad vinculadas bien a las propias constructoras o a los comerciantes mayoristas que importan las materias primas que utilizan dichas empresas.

Los acabados, que en las obras grandes comienzan antes de terminar la tabiquería, constituyen la fase en que mayor cantidad de empresas y de personal participa en la obra. Los manuales de organización de obras representan gráficamente el volumen de trabajadores mediante una campana. En la primera fase y al final de los acabados se emplea muy poco personal, oficiales y peones de confianza de la contrata principal -fijos de obra o de plantilla-, los maquinistas y transportistas del desmonte y la excavación y, al final, la pintura y los últimos remates. El levantamiento de la estructura no requiere mucho personal salvo el hormigonado de techos, a continuación, del cerramiento a los acabados tanto la empresa principal como las subcontratas, aportan el grueso de recursos humanos, segmentados por especialidades - manuales y técnicas- y por su pertenencia a distintas empresas o por su condición de autónomos.

En Tenerife las empresas principales se mueven entre dos ejes para la organización del proceso de trabajo en la industria constructora:

1. Se caracteriza por la tendencia a una mayor subcontratación, con la consiguiente delegación de buena parte del control sobre el proceso de trabajo y potenciación de la supervisión burocrática y técnica en la realización del producto.

---

La empresa de gestión se define por el eje de la subcontratación y utiliza cuadrillas de encofradores y ferrallas subcontratados, adquiere hormigón de la central más próxima y subcontrata a destajistas para el cerramiento exterior y la tabiquería y, así sucesivamente, con la fase de acabados. En estas empresas, el personal se reduce a trazadores, encargados y jefes de obra. La figura del trazador, oficial de primera que durante toda la obra va marcando -"pasando niveles", sobre el terreno, desde el replanteo a los marcos, etc.-, es fundamental en este tipo de empresa, siempre bajo la dirección del jefe de obra.

En este caso se identifica a la contrata principal, como empresa de gestión, cuando su labor fundamental consiste en la coordinación del trabajo de otras empresas. Por lo tanto, el control burocrático, las relaciones jerárquicas, las tareas de supervisión adquieren unas dimensiones diferentes a las de una contrata principal tradicional. Ésta última asume con su personal y medios propios la mayor parte del proceso de producción<sup>63</sup>.

2. La otra vía es la contratación de personal propio<sup>64</sup>, exige un mayor control directo y técnico sobre el proceso de trabajo, pero permite regular la formación, la cualificación y la promoción del personal y aporta una mayor estabilidad a las empresas y al sector.

Actualmente, en este eje se desenvuelven las pequeñas empresas locales que contratan directamente obras completas y sólo subcontratan las

---

<sup>63</sup> *En nuestra visita a las empresas para contactar o realizar las entrevistas nos sorprendía la existencia de mostradores para recibir a un público que no identificábamos. ¿Serán clientes, personal de obras, trabajadores buscando empleo? ... Luego descubrimos que la mayoría son subcontratistas y proveedores a cobrar certificaciones y facturas en las fechas indicadas. Esta disposición de la oficina nos indica parte del trabajo mercantil de las contratas principales.*

<sup>64</sup> Entonces claro la empresa no se va a cargar también de trabajadores y de gente para ir entorpeciendo unos a otros. Mucha gente ni pa' la guerra es buena. Entonces si tú metes muchos trabajadores, entre ellos se lían. Entonces hay que definir tajos ir haciendo. Ahora estamos centrados en esas dos zonas nada más (E.A. 19A, 4).

especialidades más técnicas -alejadas del oficio de la albañilería- y del acabado: electricidad, carpintería, fontanería. Las promotoras-constructoras practican diferentes estrategias<sup>65</sup>, cuentan con personal propio para tareas de responsabilidad y control, para la conducción de máquinas propias y una cantidad considerable de peones para situar los materiales en las manos de los trabajadores de las subcontratas. Además, cuentan con peones para tareas de limpieza, carga y descarga y de apoyo en las actividades más sencillas de los diferentes ramos del oficio. También contratan oficiales rematadores y personal polivalente. Cada empresa principal realiza una combinación particular de personal propio -a jornal y a destajo-, y de personal de las subcontratas. El jefe de obras, su homólogo y, en última instancia, el encargado es el responsable de la asignación de todos los trabajadores a los "tajos", dando lugar a múltiples situaciones diferentes.

Las constructoras con mayor trayectoria histórica se ven en la disyuntiva de:

- 1) Subcontratar, incrementando sus dispositivos orientados a la gestión burocrática del proceso de trabajo, su competitividad y su volumen de obras o,
- 2) continuar contratando y gestionando personal propio, asumir su formación y control, hacerse cargo de la mayoría de los momentos del proceso productivo y, alcanzar cierta estabilidad en función de sus recursos materiales y humanos.

---

<sup>65</sup> (...) el especialista le pone los hierros en su sitio los negativos y todo se los pone bien colocados a su medida y el solamente tiene que dar los puntos. Entonces, la gente mía no hace más que eso, poner el hierro, cuando hace falta poner el hierro, descargar los camiones de bovadilla, de bloque, servir los bloques a los destajistas, servir el cemento, servir la arena, y en el teje meneje ese, nada más. Eso es cuando la obra está en la estructura nada más, después viene limpiar el entullo, limpiar las viviendas abrir ranuras para electricistas y fontaneros.

**DESPUÉS DE LA ESTRUCTURA VIENE EL CERRADO.**

Cerrar la obra de tabiquería con destajistas y parte de la obra también la hacemos nosotros a veces. Porque, tenemos algunos albañiles en la empresa que también entabican y hacen muros y algunas paredes que vamos cerrando por nuestra parte que eso ya no se mide por los destajistas. Los destajistas todo lo que hacen lo miden para cobrarlo (E.A. 2B, 5).

---

El proceso de producción en la Construcción está sometido a mayor número de imprevistos que cualquier otra actividad industrial, por ello, exige una permanente revisión del plan de obras y la existencia de actividades alternativas simultáneas que hacen de la polivalencia<sup>66</sup>, una prioridad, y del respeto a las categorías profesionales, una quimera. Por ello, se reconoce el esfuerzo por lograr rigor, precisión temporal, coordinación, planificación del trabajo como condición necesaria para un buen funcionamiento de la obra. Se advierte la existencia de multitud de imponderables en la organización contractual, administrativa, económica y en la gestión del personal del sector, que pueden convertir en papel mojado todos los esfuerzos de programación. El uso desmedido de la externalización, la ambición de las subcontratadas, la delegación de muchas responsabilidades, el ritmo trepidante de las obras, el incumplimiento de los contratos, etc., están generando un sector fuertemente desregulado, por excesos en la flexibilización, tanto en el mercado de obras como en la movilización de la fuerza de trabajo.

Esta descripción de la organización del proceso productivo se hace desde la posición de la empresa constructora principal, en sus diferentes modalidades, que es la directora, organizadora y responsable de la construcción del edificio. Se da una visión longitudinal y vertical, desde el plan y la jefatura de obra. Sin embargo, la obra es atravesada, de manera horizontal, por las empresas subcontratadas que participan en su ejecución. Por lo tanto, la percepción de la obra, del producto, el organigrama, la planificación, la gestión de personal, la maquinaria, etc. será muy diferente en las subcontratadas.

---

<sup>66</sup> Hacemos de todo, la empresa tiene un grupo de personal que se dedica a eso a hacer de todo. Pues porque en la construcción o te amañas o, ... si no es demasiado. (risas) También se lleva el tema de crear cuadrillas dentro de los propios trabajadores o incluso hacer destajos, hacer tajos por destajos para dar primas o incentivos a la gente a que saqué la obra más rápida y luego también subcontratar a cuadrillas especializadas, como equipos de ferrallas de encofradores, gente en temas especializados como se ha ido haciendo aquí en la obra ésta (E.A. 19A, 3).

---

La subcontratación divide a los trabajadores del sector entre "obreros a jornal", personal de subcontratas y destajistas. Los primeros, pertenecen a contratas principales y a pequeñas contratas, toman como referente la negociación colectiva y su número se reduce progresivamente por jubilaciones, despidos, quiebras, por ser reconvertidos en destajistas, etc. Los destajistas y los trabajadores de subcontratas en general, perciben el empleo, el trabajo, el salario, la cualificación, la formación, la jornada, la promoción, etc. no bajo el modelo de relaciones laborales inspirado en la negociación colectiva, sino como un "trato" individual con el patrón o el encargado. La situación de los trabajadores de convenio ni siquiera es tomada como referente.

La subcontratación puede estar situando al sector ante un ¿nuevo? modelo productivo, dominado por microempresas jerarquizadas, que transforma la *movilización laboral* y la *concepción tradicional de las relaciones laborales*. Bajo este modelo la relación salarial se construye sobre unos pactos individuales, "los tratos", acuerdos particulares entre dos, relegando buena parte de su referencia colectiva. El trabajo efectivo será un producto concreto, "tantos metros de estructura, pavimento, etc." y no el cumplimiento de una normativa contractual recogida en un convenio colectivo.

En este capítulo se narra un acercamiento a la trama productiva de la Construcción desde el análisis de los pasos formales de la configuración del mercado de obras y una descripción del proceso de trabajo de esta actividad. Con ello se facilita la creación de una tipología empresarial que hará posible identificar la estructura ocupacional del sector por empresas.

A continuación se enfatiza en las relaciones entre empresas desde la *descripción y percepción de la subcontratación por parte de los agentes sociales*. Con esta argumentación centrada en las prácticas de los actores y la distribución de sus competencias se conocen los lazos de las redes internas

del sector en la actualidad. Éstos son algunos de los elementos necesarios para abordar el estudio de la movilización laboral. En los capítulos 11 y 12, se trata sociológicamente esta división específica del trabajo y se analiza la asignación laboral que le corresponde. Por tanto, se emplaza al lector a esos capítulos para comprender las claves de los procesos sociales que explican esta división del trabajo inter e intraempresarial y las transiciones en el modelo productivo del sector.

---

### BIBLIOGRAFÍA CITADA

- AEC** : (1990), *Informe sobre la coyuntura económica del sector de la Construcción en Canarias* en AEC, Las Palmas de G.C.
- AEC** : (1991), *Informe económico sobre la Construcción en Canarias* en AEC, Las Palmas de G.C.
- AEC** : (1992), *Informe económico sobre la Construcción en Canarias* en AEC, Las Palmas de G.C.
- Catz, J.**: (1974), *Control de la gestión de las empresas constructoras y de obras públicas* en Técnicos Asociados, Barcelona.
- CEESA, Consultora de Economías de Escala**: (1993), *Construcción: crisis y expectativas. Análisis de la estructura interna del sector* en Ed. GPS, Madrid.
- García Ruiz, G.**: (1965), *Organización de obras* en CEAC, Barcelona.
- Hasper, D.**: (1981), *Construcción. Diseño, obra y uso* en G. Gili, Barcelona.
- Villa, P.**: (1990), *La estructuración de los mercados de trabajo*, en Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.



---

## Capítulo 10. PECULIARIDAD DE LA SUBCONTRATACIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN

En este capítulo se describen, por una parte, las características de las distintas modalidades de contratación de las contratatas principales con las subcontratas y, por otra, la percepción y evaluación de la subcontratación desde las posiciones de los principales agentes del sector: empresarios, jefes de personal, encargados de obra y responsables sindicales. Se opta, desde el contexto teórico de las teorías institucionalistas y de la segmentación, por la combinación de una perspectiva descriptiva e interpretativa, sin entrar en la aplicación de la teoría del valor propuesta por la movilización laboral. Este capítulo, como el anterior y en el anexo III se pretende identificar la estructura y la dinámica de los puestos de trabajo del sector, de ahí, cierto distanciamiento de la información procedentes de las entrevistas y una lectura más económica y técnica que social. En otras palabras, la exposición se orienta más por el proceso de trabajo -acto- que por las relaciones de poder -valor de uso social, dejando la lectura más social para los últimos capítulos.

El origen de la subcontratación en la Construcción en Tenerife se debe situar en los comienzos de los años sesenta, cuando esta actividad, todavía artesanal, comienza a adquirir las características de una actividad industrial. Desde esos primeros momentos la Construcción se concibe como una articulación de oficios, unos más integrados en la actividad industrial -la albañilería y sus ramos- y otros considerados profesiones autónomas y oficios tradicionales como: la carpintería, la cantería, la alfarería, etc.

principales obras públicas. En este período el sector se expande, se inicia el desarrollo urbanístico moderno de las ciudades de Santa Cruz y La Laguna y el crecimiento de municipios como La Orotava, el Puerto de la Cruz y Güímar. En esos años la Construcción surge como actividad industrial capaz de emplear a grandes contingentes de mano de obra desde: pinches, aprendices, peones, jornaleros carentes de cualificación en el oficio de la albañilería, hasta cualquier oficio relacionado con el sector.

En ningún momento el desarrollo inicial de la industria constructora hace suyas las profesiones de carpintería, fontanería y electricidad. Generalmente, se opta por contratar con "empresas auxiliares" esas partes de las obras. Posiblemente la complejidad y diversidad de los productos de la construcción, la existencia consolidada de los oficios de carpintero, cantero, pintor, etc., la novedad de las instalaciones eléctricas y la apuesta inicial por las obras públicas civiles, no incentivan a las grandes contratistas a absorber en su proceso de producción a todos los oficios. En los últimos quince años se generan contratistas principales, empresas de gestión y promotoras-constructoras que en su organización empresarial cuentan con empresas o secciones dedicadas a la carpintería de madera y aluminio, a la electricidad, a la fontanería o a la producción de prefabricados -materiales para la construcción-, pero, siguen siendo casos excepcionales.

En este trabajo se sostiene que la dinámica del sector lejos de integrar estas actividades, salvo estrategias empresariales concretas, profundiza en la descentralización de las ramas propias del oficio de la albañilería. Recientemente, como una vuelta de tuerca más de la externalización en el sector, los principales avances en materiales son instalados por las empresas fabricantes y/o distribuidoras de dichos materiales.

Las relaciones laborales en España, a partir de la denominada crisis del empleo, con el fin del "fordismo inacabado" como norma social que guía la

---

relación salarial, y la reconversión industrial apoyada por el Estado o meramente empresarial, se entra en un proceso de crecimiento imparable de la descentralización en el conjunto de la economía española, con sus peculiaridades en las diferentes ramas del oficio de la Construcción. Este fenómeno acontece en los momentos de más auge y también durante las recesiones de la actividad constructora. El resultado final de dicho proceso es la abierta y complicada organización del proceso de trabajo, descrita en el apartado anterior. Además de las importantes modificaciones en la relación salarial producidas al hilo de las reformas de la contratación laboral -de 1984, 1991, 1994 y 1997-, y que dan lugar a una estructura empresarial y a unas condiciones de empleo y trabajo cada día más alejadas de los derechos laborales y sindicales.

En este contexto, de nueva regulación del empleo, de cambio de una política económica expansiva de oferta a una política de demanda, en el que se transforma el fordismo como pauta de consumo, emerge la subcontratación como estrategia empresarial de adaptación a una situación de crisis. Esta estrategia generalizada posibilita una jerarquización de las empresas que persiguen externalizar las incertidumbres y los procesos de producción y asegurar los beneficios y la comercialización. La descripción de las diferentes modalidades de contratación mercantil utilizadas en la subcontratación en el sector permiten apreciar las relaciones de dependencia.

### **10.1 Modalidades de contratación de trabajos con las subcontratas**

En este apartado se explican las distintas modalidades de contratación de las unidades de obra, mediante la definición de las cláusulas de los acuerdos entre la empresa principal y las subcontratas participantes en el proceso de trabajo. De este modo, se delimita el fenómeno de la subcontratación a sus aspectos formales, pero es posible entrever la capacidad

de actuación de los distintos actores. En principio es fácil reconocer a los autores de las reglas del juego de la subcontratación, habitualmente las contratas principales. Pero su puesta en acción no resuelve el problema del control, ni garantiza la ejecución del trabajo, ni la calidad del mismo. Por ello sería de interés un estudio sobre los efectos de esta práctica tan generalizada que escapa a los objetivos de este trabajo.

Aquí, la exposición consiste en un recorrido, desde los contratos más formales hacia los contratos más difusos en los que, se puede llegar a confundir la relación mercantil con la relación salarial. Las distintas modalidades de acuerdo o contrato mercantil permiten identificar como subcontratante a una empresa con especialización técnica, una empresa de mano de obra, una cuadrilla de trabajadores autónomos, una parte de personal de la misma contrata a destajo o ajuste, o un grupo de desempleados. Se distinguen cuatro tipos de contratos con las subcontratas:

1. Los contratos mediante *subasta con una empresa especializada técnicamente*. Cuando una contrata principal logra una obra y establece su programación, comienza la subcontratación, en mayor o menor medida según su capacidad. Desde ese momento la contrata principal se convierte en compradora y paga con certificaciones las diferentes partes de su obra.

En este intercambio comercial la contrata pasa a ser demandante de determinadas unidades de obra -excavación, estructura, fontanería, electricidad, etc.- que las adjudica a través de un contrato privado, tomando como referencias básicas las dimensiones del proyecto, los precios, las fechas y los plazos. Esta forma de externalización entre empresas aparece, sobre todo, en las fases de excavación, desmontes, en los acabados y, últimamente, en la instalación de elementos prefabricados. El proceso de negociación contractual funciona en base a presupuestos. Para establecer su cuantía el

proyecto se desglosa con sus medidas, los materiales y las marcas de los mismos, hasta la unidad -metro o producto. El acuerdo se firma con un documento privado. Este mecanismo es similar al de otras muchas industrias - textil, calzado, ordenadores- que externalizan y deslocalizan su proceso productivo por múltiples motivos. Se está ante unas relaciones mercantiles entre empresas especializadas, con cierta estabilidad en su actividad productiva.

2. Los contratos "a tanto el metro"<sup>67</sup> con empresas<sup>68</sup> de mano de obra. Con estas empresas los acuerdos se establecen no sólo con los elementos del proyecto, sino también, sobre algunos trabajos compartidos no especificados en las unidades de obra del proyecto. Aquí se incluye, exclusivamente, a las empresas registradas que contratan con empresas principales previa negociación de un número importante de especificaciones recogidas en el "trato":

- a) Para qué actividades se subcontrata: estructura, cerramiento, tabiquería, solado, encalado, etc.

---

<sup>67</sup> Bajo este principio de acuerdo -"a tanto el metro"- se organizan tanto grandes subcontratas de estructura y albañilería, como cuadrillas de especialistas que buscan obras donde hacer destajos, como el personal propio de la contrata principal que puede recibir la oferta de la dirección de trabajar a destajo en determinados momentos. Es decir, cobrar por metros cuadrados de tabiquería, pisos, azulejos o encalados y luego ajustar la nómina con horas extras, primas, incentivos, o no. Esta última opción no se considera subcontratación porque se trata de trabajadores asalariados de la contrata principal. Las cuadrillas de especialistas o destajistas se ubican en la siguiente modalidad de contratación.

<sup>68</sup> CUANDO SE HABLA DE SUBCONTRATA SE REFIERE NORMALMENTE A ESTRUCTURA.

La subcontrata puede ser de mano de obra, para hacer estructura, encofrado y ferralla, o albañilería bruta que es poner tabiquería, cerramiento exterior, o alicatado, enfoscado. Yesos son más o menos lo mismo que se dedican a tener gente pa' dar yeso.

AL SUBCONTRATAR COMO AFECTA AL TRABAJO, HAY DIFERENCIAS.

Si hay diferencias, tú subcontratando por metros puedes tener bastante más apretado, porque digamos hay un acuerdo previo con un señor, casi con un contrato, donde él se compromete a hacerte metros de obra acabada a un precio determinado y ya eso es bueno en el sentido que tú conoces eso, el señor sabe lo que hace si hace 40 metros va a cobrar 40 metros (E.A. 11B, 6).

- 
- b) Quién aporta los materiales, el hormigón y el revuelto y dónde se ubican en la obra.
  - c) Quién aporta los medios de producción: grúa, hormigonera, puntales, madera, maquinaria manual, etc.
  - d) En qué plazo de tiempo y en qué fecha exacta se ejecuta el trabajo.

De la combinación de estas variables se obtiene un *precio por metro* que determina la relación mercantil. Las empresas de gestión -promotoras financieras, turísticas y grandes contratistas especializadas en obra pública- dejan en manos de subcontratistas y empresas de alquiler de maquinaria el proceso productivo y se limitan a su supervisión. Las contratistas locales medianas y grandes, las promotoras constructoras y empresas de gestión con mayor implicación en el proceso productivo contratan con las subcontratistas de mano de obra las operaciones específicas de sus obreros especialistas, y asumen la compra y transporte de los materiales y la instalación y control de los bienes de equipo.

Se hace hincapié en la existencia de un contrato de trabajo entre los trabajadores subcontratados y la empresa de mano de obra, aunque dicho contrato entre en vigor<sup>69</sup> en el momento en que se comienza a trabajar en la contrata principal. Precisamente por ese motivo se definen como empresas de mano de obra. Estos trabajadores son movilizados por la subcontrata de obra en obra y se sienten vinculados a su empresa y a sus compañeros, aunque la subcontrata opera como una empresa de trabajo temporal y los mueve de obra en obra.

3 Contratos "a tanto el metro" con destajistas. Estas cuadrillas de destajistas no son asalariados de una empresa de mano de obra, aunque

---

<sup>69</sup> Aquí, bueno, aquí, por ejemplo, te llega un tío "¡Ay! que me faltan 10 días pa'l paro". Un contrato de 10 días te lo apuntas y ya te piden el favor por ahí (E.A. 11A, 9).

---

puedan vincularse a ellas, sino que se movilizan como pequeños grupos de autónomos, o un encargado-empresario y varios asalariados especializados en estructura, alcatado, bloques, etc. Negocian un contrato en condiciones similares al anterior, y trabajan normalmente en una sola obra o en varias obras pequeñas<sup>70</sup>.

Antes de la expansión de la subcontratación estas cuadrillas estaban integradas en las contratas, al independizarse se mueven en el mercado de las unidades de obra, "con varios clientes" y su plantilla se modifica según el trabajo que consiguen. Aunque, con frecuencia, procuran formar equipos estables en el tiempo.

Un equipo de destajistas contratado para la estructura, por ejemplo, "a diez mil pesetas el metro", puede renovar su contrato mercantil para la siguiente unidad de obra -por ejemplo, el cerramiento a seiscientas pesetas el metro-, si ejecuta correctamente la estructura y el personal es polivalente. En esa misma obra una subcontrata de mano de obra al tener una mayor especialización enviaría dos cuadrillas, una a estructura y otra de albañilería para el cerramiento. Cobraría y pagaría a sus trabajadores, mientras la cuadrilla de destajistas cobraría como autónomos, por sus propios destajos.

---

<sup>70</sup> LA SUBCONTRATA FUNCIONA CON LA PAREJA PEÓN OFICIAL, AL ESTAR PAGADA A TANTO EL METRO, SE LE MARCA EL TAJO Y NO ENTRA EN SU ORGANIZACIÓN.

Sí entra, porque si yo necesito que me hagas esto en una determinada parte de la obra. Ahora quiero que me repases allí, porque quiero acabar aquello porque me va a entrar el fontanero y quiero tener pues por lo menos lo que son los tabiques de los baños de dentro lo más acabado y entonces siempre está al tanto de la subcontrata (E.A. 11B, 7).

LA RELACIÓN ERA DE CINCO ALBAÑILES POR UN JEFE DE CUADRILLA.

No, no era una distribución impuesta sabes. Normalmente llegaban cuatro o cinco tipos juntos a pedir trabajos. Mira que somos albañiles, dos peones y tres albañiles. El cabecilla era el que hablada, sabes que siempre hay uno más avisado que los demás, con el encargado. No le llamábamos jefe de cuadrilla ni nada, era como si fuera un jefe de cuadrilla, era mas adelantado que los demás.

ESO CON EL PERSONAL QUE CONTRATA LA EMPRESA O CON LA SUBCONTRATA.

La subcontrata puede funcionar así eso es una cosa muy aleatoria, depende del que sea (E.A. 11C, 9).

---

Los destajistas de obras pequeñas están menos especializados y su polivalencia es superior. De esta forma, se adaptan a un mercado de obras pequeñas y medianas en las que se exige una mayor capacidad para ejecutar varias unidades de obra y así, logran una permanencia más larga en el proceso de trabajo, es decir, eluden el desempleo. Determinar la importancia numérica de estas cuadrillas de destajistas en un contexto en permanente transformación y en las fronteras de la legalidad es una tarea muy complicada.

El personal propio de la contrata principal cuando trabaja a destajo se sitúa también en los límites de la legalidad al exceder el número de horas extraordinarias, vinculando el salario exclusivamente a la productividad, intensificando hasta la temeridad los ritmos de trabajo, saltándose las normas de seguridad, etc.

4. El contrato por "administración"<sup>71</sup>. "A tanto el día", es una forma de prestamismo laboral que consiste en la cesión de trabajadores por un dinero diario. Una contrata o un promotor solicita peones de carga y descarga, oficiales para trabajos de rehabilitación, actividades puntuales de corta duración, etc. y paga por días a la empresa que cede los trabajadores. Las diferencias entre este prestamismo y la segunda modalidad de subcontratación están en cómo se aplica dicha fuerza de trabajo. Las diferencias entre el código legal laboral y el código económico moral puesto en práctica en estos intercambios son cada vez menores. No porque las prácticas se aproximen a la ley, sino porque la legislación convierte en legales situaciones inadmisibles

---

<sup>71</sup> CÓMO ESTÁN LOS CONTRATOS CON ESTA EMPRESA.

Nosotros remitimos un presupuesto, por ejemplo: estructura-tanto. Eso es lo que nos va a costar el oficial, cuando sea una administración, la administración significa que no son por metros, sino están dos obreros allí porque es la administración, está trabajando a diario. Entonces se escriben unos partes, se pone tantos oficiales y tantos peones a tanto, tanto. Entonces nosotros les pasamos precios a ellos; es decir, una hora de enfoscador te va a valer 1200 ptas., y se lo pasamos a ellos, y los contratos suelen ser un poco flexibles, tampoco hay una terminación exacta en la obra, como tú sabes nunca se puede determinar muy bien cómo va a ser (E.A. 11A, 1).

---

hasta hace poco tiempo. Por ejemplo, la puesta en marcha de las empresas de trabajo temporal.

## **10.2 Percepción y dinámica de la subcontratación desde los agentes internos**

En la trama productiva del sector se aprecia una clara apuesta por la subcontratación. Aunque las reflexiones que sobre el fenómeno aparecen en nuestras entrevistas permiten captar una amplia diversidad de situaciones, manifestaciones y posiciones ante el mismo, incluso desde las mismas posiciones socioprofesionales. En la argumentación explicativa de la subcontratación se distinguen cuatro posiciones generales:

1. Los *empresarios y jefes de personal* la consideran "natural y necesaria" para la supervivencia de las empresas. Hacen hincapié en sus ventajas -"te hacen la obra en definitiva"-, y tratan de reducir la relación con la subcontrata a una cuestión estrictamente mercantil, compra-venta de subproductos, unidades de obra. Dividen el trabajo en dos apartados: 1) *técnico y administrativo, competencia de la empresa principal*, y 2) *manual responsabilidad de la subcontrata*.

2. Los *encargados de obra* expresan una fuerte ambivalencia, encuentran muchos pros y contras en la subcontratación. Con frecuencia se inhiben del tema, muestran cierta indiferencia e incluso pueden llegar a rechazarla. En general a los encargados la subcontratación les exige una permanente coordinación y explicación de las pautas organizativas de la empresa a diferentes grupos de trabajadores. En cualquier caso, les supone una nueva forma de organizar, dirigir y coordinar la distribución de los trabajos y la asignación de los trabajadores.

3. Los *sindicatos* rechazan abiertamente el uso intensivo y generalizado de la subcontratación como política empresarial por sus efectos negativos sobre el empleo, el trabajo, las categorías profesionales, la seguridad, etc., en definitiva, porque provoca una fuerte desregulación del trabajo/empleo. También por la dificultad que encuentran para hacer llegar su mensajes y discursos a los trabajadores de las subcontratas. Desde los sindicatos se considera que la mayor parte de los trabajadores optaría por la relación salarial directa con la empresa principal, si pudieran decidir unilateralmente sobre sus condiciones de empleo/trabajo.

4. Las *subcontratas* se autoperciben como empresas que hacen posible el funcionamiento del proceso de producción del sector. Tienen consciencia de su papel clave en la materialización de los proyectos y de los programas de trabajo de las empresas principales. Aceptan la relación de subordinación y actúan con sus estrategias particulares, una vez contratada o conseguida la unidad de obra. Son colectivos de trabajadores con una manera particular de entender y desarrollar las prácticas de gestión de la mano de obra y su propia actuación comercial. Sus enunciados presentan una gran diversidad interna dependiendo, no sólo de las especialidades sino también de los tamaños de la empresa, los tipo de contratos, el ámbito de actuación, etc.

La posición del trabajador individual ante la subcontratación consiste en jugar su propio juego, utilizar su poder social de negociación, de acuerdo con sus capitales -relacional, cualificación, económico, político. En determinadas circunstancias se "deja coger" por la empresa principal o por una subcontrata, en otras ofrece su saber-hacer individualmente o con un grupo de iguales a un promotor o a una contrata. A continuación se desarrolla cada una de esta posiciones.

---

### Los empresarios y los jefes de personal

Para los empresarios y los jefes de personal de las contratas principales la subcontratación resuelve el problema de la búsqueda, selección y contratación de los trabajadores. La contrata elige una subcontrata que le envía una o varias cuadrillas de trabajadores para llevar a cabo determinadas tareas, más o menos especificadas en un contrato privado. Cuando las relaciones entre ambas empresas son continuadas la empresa principal solicita a los trabajadores de la subcontrata por su nombre y apellidos.

Muchas contratas principales acuden a los subcontratistas porque consideran que cuentan con las mejores plantillas de estructura, albañilería, pavimentos, etc. El sector se ha configurado de manera que la mayor parte de la población activa del sector se encuentra en la órbita de las subcontratas, de las pequeñas contratas locales y de "la pareja" –un autónomo con su peón.

Desde la dirección de las empresas se alude a múltiples razones para esta descentralización, no sólo de la selección y contratación del personal, sino también, de su gestión y control. Argumentan que los distintos oficios que participan en el proceso de trabajo, no lo hacen de manera simultánea y permanente, cuando se está encofrando, no se está pintando, cuando se levanta la estructura no se colocan pavimentos, etc. Por ello, consideran absurdo mantener una plantilla permanente de las diferentes especialidades de los oficios. Por otro lado, los sindicatos rechazan este argumento, porque históricamente ha existido la posibilidad del contrato fijo de obra y, a partir de 1984, con el R. D. 2104, existen modalidades de contratación directa suficientes para cualquier necesidad de las empresas. Además, las contratas principales suelen tener varias obras en diferentes fases y podrían traspasar su personal de una obra a otra.

---

Otro razonamiento explicativo de las ventajas de la subcontratación consiste en eludir los costes salariales indirectos -Seguridad Social, antigüedad, primas- calificados de "lima sorda" o "superfluos". La dirección de las contratas principales reacciona a la crisis de los setenta con una reducción de plantillas y de los complementos salariales. La reconversión del sector se produce a base de cierres, quiebras, expedientes de regulación, fomento de la descentralización y demanda o exigencia de obras a las distintas Administraciones Públicas. Las grandes contratas se convierten en empresas de gestión y muchos trabajadores técnicos y manuales crean sus pequeñas empresas, o se establecen como autónomos y se responsabilizan de sus gastos de Seguridad Social, licencias, impuestos, etc. Las empresas de gestión, ya sean procedentes de la reconversión o de nueva creación, manifiestan abiertamente su rechazo a la contratación directa de trabajadores porque perciben los pagos indirectos consecuencia de la contratación como un derroche, un gasto perdido, o una inutilidad.

Por otra parte, la existencia del subsidio de desempleo, ampliamente extendido entre el colectivo de trabajadores en paro de edad avanzada, concede a dichos trabajadores un mayor poder social de negociación, e incluso, la posibilidad de trabajar en la economía sumergida en lugar de iniciar una relación salarial o mercantil valorada como desventajosa con una contrata principal. Las empresas rechazan verbalmente las actitudes fraudulentas. Sin embargo, sus prácticas de gestión de la mano de obra dejan muchas puertas abiertas para que ésta se produzca. Algunos empresarios defienden el fin del subsidio de desempleo para acabar con el fraude, y reducir los costes salariales y con ello, también el desempleo.

Para los empresarios de contratas principales la rentabilidad de las subcontratas está archicomprobada, "cientos de veces". Los especialistas-

destajistas, con independencia de su especialidad<sup>72</sup>, sólo cobran por trabajo realizado. Por tanto, su respeto hacia los horarios, los descansos reglados y demás normas del convenio colectivo es mínimo<sup>73</sup>, y su ritmo de trabajo se ve fuertemente incrementado. Sus rendimientos sorprenden a todos, porque de ellos dependen, en una relación directa, sus ingresos. Las condiciones contractuales, "los tratos", constituyen la base del autocontrol, de la implicación de la fuerza de trabajo, "lo que hagan cobran". Los gastos de Seguridad Social, transporte, comida, vestuario, herramientas manuales, etc.. son negociables pero, casi siempre, son pagados por el propio trabajador y/o por la subcontrata.

Desde las empresas principales se divide el trabajo en dos dimensiones: la intelectual -administrativo, técnico y comercial- asumida por la contrata principal, y el trabajo manual y mecánico, adjudicado a los oficios y/o subcontratas. Lo escaso, lo difícil es contratar una obra, una vez conseguida la contrata principal se puede permitir ejercer el poder sobre la organización y gestión del trabajo. Para el personal directivo la labor burocrático comercial y técnica, hacerse con un proyecto, es lo que tiene mérito. La ejecución, estando

---

<sup>72</sup> Una subcontrata lo hace por menos valor, pagando a la Seguridad Social y todo y resulta de que te sale más barato que haciéndolo tú y no me digas, ¿por qué?. Bueno, sí, el por qué es eso, porque desde que se levantan hasta que se acuestan están trabajando. Trabajan las mismas horas. Pero están especializados en una cosa, entonces es como el que se come tres platos de potaje diarios y no le hace daño, ahora el que se va a comer tres platos sin estar acostumbrado al potaje, le duele la barriga. ¿No?, pues esa gente es lo mismo, o sea, están acostumbrados a que se levantan y empiezan con los bloques y no hay quien los coja, entonces siguen poniendo bloques desde que se empieza la obra hasta que se acaba no hacen más que poner bloques. Pero los otros hacen lo mismo, poner bloques y tal, pero no es lo que están haciendo siempre. Entonces en lo que se preparan para empezar a caminar, empieza uno a ver rendimiento y los rendimientos y los rendimientos son, ¡vamos!. Mucho más altos en la subcontrata (E.A. 7A, 12).

<sup>73</sup> ES MÁS CARO, POR METROS, POR DÍAS.

Hay dos cosas en función de lo que quiera ganar él. El operario tiene una tasa fija, para sacar, su promedio, su número, su sueldo, en definitiva. Entonces dice yo me tengo que hacer al día 40 metros de alicatado, por poner alicatado, el encofrador yo me tengo que hacer al día, sacando una media porque no siempre se puede hacer lo mismo, decir yo me tengo que hacer 30, 35 metros de forjado al día, para sacar un sueldo razonable. Hablando de una cosa y de la otra, se sacan puesto que no les importa trabajar una o dos horas más a ellos, en el mismo día con lo cual a la terminación del tajo, tienen más rendimiento. Es decir, mientras que si nosotros lo cogemos, y nosotros tenemos un señor a sueldo, un oficial de primera que tenemos varios, por ejemplo, mastro Pancho, mastro Jesús, etc., quien sea. Decimos: -bueno, vamos a azulejar o, vamos a hacer la estructura. Bueno pues este señor puesto que ya tiene un sueldo fijo, hay un convenio de construcción y demás. Dice: -bueno yo lo mió lo tengo seguro porque yo sé que empiezo ahora y cuando termine yo tengo mi sueldo ganado, 6, 7, lo que sea (E.A. 7B, 25).

---

debidamente planificada, se considera una labor secundaria, rutinaria. En definitiva, manual y, como tal, puede ser desempeñada por una multitud de subcontratas que actualmente compiten en un contexto de recesión, vía precios.

Por último, las empresas principales encuentran en las subcontratas la manera más sencilla de externalizar la gestión y el control del proceso de trabajo. Aunque sólo cuando la subcontrata cumple exhaustivamente las condiciones del contrato pueden, "olvidarse del tema ese". Todo lo relativo al mercado interno de trabajo: promoción, clasificación profesional, formación<sup>74</sup>, estabilidad, etc. pasa a ser competencia de las subcontratas, que dirigen y coordinan a sus trabajadores con criterios muy distintos a los expresados en los convenios colectivos. La empresa principal se limita a marcar los tajos, supervisarlos y exigir unos plazos<sup>75</sup>. Esta situación implica también un cambio de mentalidad en el trabajador del sector. Éste deja de ser obrero sujeto a convenio en una empresa principal para convertirse en un individuo sujeto a una dinámica mercantil que combina su capital relacional, con su capital profesional dentro de una subcontrata o en el mercado de las unidades de obra. Aún cuando sus claves interpretativas sobre el trabajo/empleo puedan estar más próximas al pensamiento del obrero que al habitus empresarial.

---

<sup>74</sup> (...) no es lo mismo unos señores especialistas en su tema, a tenerte que sacar unos albañiles, o usted tenerse que dedicar a decir no vamos a coger unos encofradores y tiene usted que estar: -No, eso se hace así se hace de la otra manera (E.A. 7B, 23).

<sup>75</sup> CÓMO SE CONOCE LA CAPACIDAD DE TRABAJO DEL SUBCONTRATISTA.  
Para eso está el técnico y el encargado de la obra, hay un planing hecho, si tú ves que el yesista te deja sin personal y tienes previsto acabar una obra en 20 días y la obra le quedan, vamos al ritmo que van le quedan 30 días por el cálculo que tú has hecho. Lógicamente lo más que puede ocurrir ahí es que cambies al yesista inmediatamente, que busqué a otro yesista y que meta el doble de personal y que traté de hacer ese tajo.  
SE SUELE TRABAJAR CON LOS MISMOS SUBCONTRATISTAS.  
Sí, tú ya los conoces sabes como trabajan y están hechos a tu medida, tú sabes hasta donde puedes exigirle (E.A. 5A, 17).

---

### Los encargados de obra

Los encargados de obra son los trabajadores de la contrata que mantienen unas relaciones más directas con los operarios de las subcontratas. Generalmente su posición respecto a la subcontratación depende:

1. De la especialidad de la subcontrata, siendo el contacto más estrecho con las subcontratas de estructura y albañilería.
2. De la modalidad del contrato entre contrata y subcontrata, por metros, por administración, de ajuste.
3. De la relación personal con los trabajadores, con frecuencia, se conocen de obras anteriores -fueron personal de la misma contrata, o estuvieron subcontratados en otras obras, mantienen relaciones vecinales o familiares, o poseen referencias mutuas.

La dirección de la empresa es la que toma la decisión de subcontratar por tanto, el encargado se encuentra, de hecho, ante esa situación. Esta imposición que limita el poder del encargado sobre la contratación directa de personal y le obliga a organizar, coordinar y supervisar a trabajadores de distintas empresas origina varias reacciones. En principio, la aceptación del fenómeno es plena, ya que se encuentra muy generalizado -salvo en las más pequeñas contratas locales- y se asume como un principio de realidad, aunque existen voces críticas al respecto. En el discurso de las entrevistas se advierte como entre el encargado y el responsable -oficial avanzado, listero, patrón o encargado- de la cuadrilla subcontratada predominan las relaciones jerárquicas en la transmisión de las ordenes, la distribución de los trabajos y del personal. Por lo tanto, se aprecian mayores dificultades de coordinación que con el personal propio.

La relación entre los oficiales especialistas de la subcontrata y los peones de la contrata principal puede ser jerárquica en sentido inverso, es decir, el peón se subordina al oficial especialista de la subcontrata. Sin embargo, la forma de contratar, la distribución de los trabajos, la manera de supervisar evidencian un escaso contacto, una cierta distancia entre el personal de las diferentes empresas: jerarquización, distancia, conflictividad<sup>76</sup> en el cumplimiento de las condiciones pactadas son las pautas que definen la convivencia cotidiana dentro de la obra.

Esta situación no se contradice con el reconocimiento de la profesionalidad, la habilidad manual, la destreza, de la cuadrilla subcontratada. La autoestima y la competencia profesional del personal de la subcontrata puede convertir la supervisión del encargado de la contrata principal en una rutina. En ocasiones la relación entre ambas empresas es tan estrecha o aparece tan descentralizada que la subcontrata realiza las funciones del trazador y hasta del propio encargado dejando para el aparejador de la dirección técnica o de la contrata la última supervisión.

Existe la tendencia a mantener una relación estable, con las subcontratas, los encargados defienden dicha estabilidad, porque el contacto positivo continuado crea afinidad y relaciones de confianza mutua. Al tiempo que facilita la comunicación, reduce el número de instrucciones y permite una ejecución más dinámica del trabajo. Además los encargados muestran a los listeros o encargados de las subcontratas sus preferencias por determinados trabajadores, con el fin de mantener un grupo estable conocido para simplificar la explicación de las normas de trabajo, la seguridad, las directrices de la empresa, etc. Algunos encargados tienen por costumbre reunirse con los

---

<sup>76</sup> Durante la realización de las entrevistas en las obras y en las oficinas de las contratas, las escasas interrupciones fueron provocadas, casi siempre, por las llamadas de teléfono debidas a la falta de coordinación de plazos, horarios y solapamientos de las distintas empresas en las obras.

---

destajistas o con sus jefes, para explicarles las instrucciones particulares de su empresa<sup>77</sup>. Las subcontratas trabajan para varias contratas y cada una puede tener sus criterios específicos, sus normas particulares sobre el proceso de trabajo que casi nunca se hacen explícitas en "los tratos".

### Los sindicatos

Los sindicatos se niegan a aceptar la subcontratación como principio de realidad que organiza la movilización de la mano de obra del sector. Entre otras cosas porque su capacidad de actuación se limita casi exclusivamente a las contratas principales. Realizan una fuerte crítica a la subcontratación por las consecuencias negativas que tiene para la regulación de las relaciones laborales. Porque puede suponer de hecho el fin de la representación colectiva de los intereses de los trabajadores. La subcontratación implica una reformulación de las relaciones de empleo y el triunfo de la relación salarial individualizada. Bajo la subcontratación los trabajadores del sector participan individualmente en la definición de sus condiciones de empleo y trabajo, negocian sus compromisos en el proceso de trabajo, -"los tratos"- con criterios eminentemente mercantiles. Para ello renuncian o negocian con los derechos políticos y sociales recogidos en los convenios colectivos y en la ordenanza laboral.

La actual estructura empresarial del sector limita la presencia sindical a las grandes contratas con un número significativo de trabajadores, en las que todavía quedan trabajadores fijos y fijos de obra. En las subcontratas, en

---

<sup>77</sup> AUNQUE YA HAYA TRABAJADO CON USTEDES.

Sí, sí, sí, aunque el señor que viene aquí a colocar azulejos me haya estado en la obra anterior colocando azulejos, o colocando pisos, siempre lo cojo y lo traigo a mi terreno. ¿Para qué?. Para después no haber supuestos errores, es que yo te dije, es que me entendiste, no, no, no. Tú sabes que hace falta hacer las juntas de tal, y tal y tal, así, así, así. ¿Por qué?. Porque cuando van a otra obra a trabajar con otro señor...

LOS DEJA MAS A SU AIRE.

Los deja más a su aire, entonces están acostumbrado a hacer lo suyo y va rápido y con lo cual queda más mal (E.A. 7B, 24).

empresas de gestión y en pequeñas contratas la cuestión sindical no aparece en el discurso de los entrevistados.

Tras la firma del Convenio General del Sector en 1992 y con la crisis del primer lustro de los noventa se produce una importante caída de los precios de la subcontratación, en este contexto los dirigentes sindicales consideran que los trabajadores preferirían "que los cogiera una empresa grande". En el discurso de los sindicalistas se recogen las ventajas de trabajar para una contrata principal "a jornal", bajo convenio, con mayor estabilidad contractual y una protección laboral y sindical.

Por último, comprender la rápida y poco contestada -al menos desde las instituciones-, expansión de la descentralización productiva se deben tener en cuenta las estrategias de reconversión empresarial de las grandes contratas. Además es preciso estudiar el peso cuantitativo de la población activa vinculada al sector, sin posibilidades de pasar a otros sectores, dificultad de volver a la agricultura, ausencia de otras industrias y su compleja inserción en el sector servicios, los cambios en la legislación laboral, etc. Esta coyuntura impone el abandono del trabajo asalariado y la apuesta por la relación mercantil "a tanto el metro", de grupos de trabajadores que, en circunstancias determinadas, deciden en colaboración con técnicos, promotores u otros socios crear empresas subcontratistas, sobre todo, de estructura y albañilería. Esta iniciativa de "ponerse por su cuenta" supone una inversión muy baja en capital y unos conocimientos administrativos y técnicos muy elementales, comparados con los requisitos en credenciales y bienes de equipo de las subcontratas de excavación, electricidad, carpintería, etc. o de otras actividades empresariales.

Por otra parte las empresas de "mano de obra" encuentran mejores condiciones para su génesis en momentos de alto desempleo y fuerte crecimiento del sector como lo demuestra el auge de la construcción turística.

El éxito de estas empresas radica en la cualificación de sus especialistas, en su disponibilidad absoluta, su movilidad geográfica, su ethos particular, su autoafirmación, el sentimiento de pertenencia e identidad con una profesión y un equipo de trabajo que es definido como un código<sup>78</sup> particular, por un jefe de personal.

Las subcontratas de "mano de obra" mantienen unas relaciones laborales internas carentes de normativas escritas y generalizadas, su noción de centro de trabajo, de jerarquía profesional, de cualificación, de movilidad geográfica, de baja por enfermedad, se construye bajo determinaciones diferentes a las marcadas por el convenio colectivo. Se trata de empresas de circulación de mano de obra, equivalentes a empresas de trabajo temporal dedicadas a la selección y contratación de mano de obra, cuyo personal trabaja en otras empresas. Funcionan intuitivamente desde el conocimiento de las redes sociales afines al sector, con una valoración implícita de las cualidades de los trabajadores. Por otra parte, su limitada verbalización y escasa sistematización en la explicación de su organización del trabajo, dificultan el estudio de su gestión de la mano de obra. A esta situación se une su extraña relación con los sindicatos, que pueden ser considerados como fiscalizadores de su quehacer profesional.

---

<sup>78</sup> TODOS LOS CONTRATOS SON DE OBRA Y SERVICIO.

Todos y todos con bajas por terminación, o sea que no hay nadie fijo.

ESTA GENTE TRABAJO EN DDDD O EN OTROS SITIOS Y NO HAY NINGUNA IDEA DE SINDICALISMO, DE REIVINDICACIÓN COLECTIVA.

No, ellos con lo colectivo es venir y inflarse, esa es la reclamación de cada uno, pero individualmente. Ellos vienen aquí y yo les digo: "eso mismo que me estás diciendo a mí, se lo dices al patrón que yo soy un trabajador igual que tú" \*\*\* -(J.P.) prepárale los papeles" y la historia se acaba rápido y si ya es un rollo, una pelea o algo de eso... la gente es dura, la gente uf! se mosquean \*\*\* Entonces eso es con ellos, pero como ellos han sido también obreros, todos los patrones, eso es entre ellos, ellos se hablan ...

Y SI TIENEN PROBLEMAS CON EL PAGO HABLAN ENTRE ELLOS, HASTA QUE NO LES PAGUEN NO TRABAJAN...

Por ejemplo, los obreros son proempresarios en el sentido de que, por ejemplo, José Miguel llega aquí, ellos lo admiran. ¿Entiendes?. Es un código, son un pueblo, es como ellos quisieran ser, entonces José Miguel le dice a todos los trabajadores -"Venga, vamos a tal sitio porque no nos pagan". Y hay cuatrocientos y él se lleva a ciento ochenta (E.A. 11A, 13).

En este capítulo se recogen las normas de la subcontratación en la Construcción, los elementos que se negocian entre contratistas y subcontratistas para la asignación de las distintas unidades de obra. Se incide en la descripción de estas relaciones mercantiles porque constituyen la lógica económica de funcionamiento del sector que en su forma externa se extrapola a la relación salarial. Como se explica en el próximo capítulo la subcontratación y la temporalidad de los contratos de trabajo en el sector son un continuo en el proceso de gestión del trabajo/empleo en la Construcción, denominado *institucionalización de la eventualidad*. No en vano las distintas posiciones de empresarios, encargados de obra y sindicatos sobre la subcontratación constituyen un correlato de su percepción y evaluación del empleo y sus condiciones.

Aquí se concluye la descripción del proceso de trabajo y las relaciones mercantiles para dar paso a la construcción lógica de la movilización laboral en el sector y a su configuración sociológica. Al final de este trabajo en el anexo III se describen las características de los puestos de trabajo con la metodología propuesta en el capítulo 4. Éste es de gran utilidad para precisar las formas de reclutamiento en el sector –capítulo 12.

---

## Capítulo 11. LA MOVILIZACIÓN LABORAL EN LA CONSTRUCCIÓN

La propuesta alternativa para el estudio del "mercado de trabajo" que se defiende en este trabajo se apoya, como fundamento epistemológico en la *estructura de la movilización laboral*, organización lógica de signos construida a partir de las posiciones de un *actor* en relación con un *acto* -proceso de trabajo- y un *valor de uso social* bajo unas condiciones de posibilidad o relaciones de producción –apartado 3.2. Esta estructura sustituye a la conceptualización de la economía convencional sobre oferta, demanda, mercado y precios. La acción económica como racionalidad económica, búsqueda de la máxima utilidad individual o puesta en práctica de un comportamiento político racional determinado, se reemplaza por las *formas de movilización* o *modos de empleo* que explican las condiciones de circulación de la mano de obra, desde la morfología de la movilización laboral. En el apartado 11.3 se presentan los distintos modos de empleo en la Construcción y se describen los que en mayor medida se activan en los tipos de empresa y puestos de trabajo, definidos en los capítulos precedentes.

En el capítulo 12 se desarrolla la técnica de estudio de la contratación laboral, equivalente al análisis estadístico o político de los elementos relevantes para las teorías sobre el mercado de trabajo. Se recurre a la semiótica de la movilización y se describen las *formas de reclutamiento* y las *redes de movilización* para conocer y explicar el estado actual de la movilización laboral en el sector. Previamente, en el apartado que ahora

---

comienza, se argumenta el interés de una sociología del empleo de carácter cualitativo para introducirnos en los signos de la movilización laboral.

### 11.1 Aproximación cualitativa al estudio del empleo en la Construcción

Desde la sociología del empleo se trabaja con unos conceptos que activan un campo interpretativo particular capaz de dar un sentido social y económico a la lógica empresarial de selección y gestión de la fuerza de trabajo. Por ello, en este apartado se intenta rescatar un sentido nuevo para conceptos habituales de la economía y sociología del trabajo, buscando su compatibilidad con la teoría de la movilización laboral.

A la temporalidad en la contratación se le dedica un epígrafe, por su importancia y uso peculiar en el sector. En la teoría y el método que aquí se proponen para el análisis del empleo se hace especial hincapié en el poder designador de las empresas, en este caso *contratas*, sobre los tipos de obra y sobre la organización y gestión del trabajo. Por ello, se acota el empleo a las delimitaciones de la empresa.

“O más exactamente cuando se observa lo que se ventila a la entrada y a la salida de la empresa. Porque en materia de empleo lo que importa son las fronteras: cómo se entra en la empresa, a través de que modalidad de empleo (forma de empleo precaria o estable, contrato de trabajo de jornada completa o a tiempo parcial, etc.); quién entra en la empresa, qué categorías de mano de obra son seleccionadas y para qué tipo de empleos; quién sale de la empresa y según qué modalidades (despido, regulación temporal de empleo, jubilación anticipada, baja incentivada...); cómo se reparte el trabajo (o el empleo) en función de las categorías de edad y sexo” (Maruani, 1988:73).

Una lectura estadística de estas variables o de la denominada *copia*<sup>79</sup> básica de los contratos de trabajo representaría una primera aproximación al

---

<sup>79</sup> No ha sido posible contar con información estadística relevante sobre este documento de gran importancia para la publicidad y transparencia de la contratación laboral.

---

estado del empleo en una empresa, un sector o una zona determinada. Las estadísticas oficiales sobre el empleo publicadas por el INEM o la EPA cuantifican globalmente el valor de estos indicadores, sin embargo, resulta muy aventurado inducir de ellas una lectura sobre las políticas empresariales de selección y gestión del trabajo y las estrategias de la población movilizada. Por ello, en esta investigación se estudian las empresas para conocer el empleo y se prescinde de la estadística laboral como eje articulador fundamental del discurso sobre el empleo.

Esta decisión obedece también a razones metodológicas. En teoría, los signos que activan la contratación laboral son públicos, se encuentran en la *frontera que separa el espacio intra del extraempresarial y pertenecen a la esfera de lo público*. Pero el acceso a dicha información es objeto de litigio entre las distintas fuerzas sociales, especialmente, aquellas que interactúan en la empresa. Por lo tanto, a la dificultad que conlleva la investigación social, por su carácter controlador de las acciones y opiniones de la población, se une la escasa transparencia en la información por parte de empresas, trabajadores, sindicatos, etc., sobre este objeto en particular.

Aparentemente, en sus aspectos técnicos, es sencillo disponer de estadísticas pormenorizadas relacionadas con la situación del empleo en los términos de la cita anterior. Pero, la lucha por el empleo, la discrecionalidad de las empresas en su gestión y la diversidad de posibilidades para su configuración, que permiten la regulación legal y los acuerdos particulares, dificulta la confección de una estadística fiable sobre este fenómeno social.

Por otra parte, este trabajo va más allá de las lecturas que de las estadísticas de empleo se puedan hacer para reconocer las posiciones de los sujetos en la movilización laboral y la situación jurídica de un colectivo de población en un momento preciso. El objetivo aquí es realizar una

---

interpretación de las estrategias que empresas y trabajadores desarrollan en la búsqueda de la mejor correspondencia entre las redes sociales y las redes técnicas y no, una cuantificación o una instantánea de la situación del "mercado de trabajo".

No obstante, una buena información estadística específica sobre el sector en la isla sería una base excelente de aproximación a la articulación de la estructura, las formas y las redes de movilización laboral. La falta de dicho material y lo costoso de su elaboración para un investigador en solitario obliga a prescindir del mismo como información complementaria<sup>80</sup>. De ahí que se recurra a las entrevistas como fuente principal de información.

Frente a la lectura sobre el empleo ofrecida por las estadísticas, la construcción social del empleo constituye una interpretación distinta de los procesos que posibilitan a la población entrar en las empresas y del modo de acercamiento de las empresas a la población. En este capítulo se pretende comprender y describir las lógicas de la movilización laboral, como paradigma alternativo a la lógica de mercado. El interés se centra en descubrir para el caso de la Construcción, qué redes sociales se activan y cómo es el proceso de producción del valor de la fuerza de trabajo en este sector de actividad.

Concebir el empleo como *fenómeno social total* supone cargar sobre el mismo, todo un potencial de explicación, para comprender la puesta en circulación de un objeto con un valor de uso social previamente producido o adquirido por un sujeto. Esta definición máxima del empleo<sup>81</sup> amplía los límites

---

<sup>80</sup> En el apartado 12.2.3 Principales redes de movilización, se presentan los contratos registrados en las oficinas de empleo de la isla por modalidades de contratación como datos globales. Pero se carece de información sobre las relaciones entre modalidad contractual y tipo de empresa o categoría ocupacional, nivel formativo, contratos anteriores, etc.

<sup>81</sup> Asociar empleo a intercambio de un objeto o un mensaje con valor de uso social que supone un proceso de producción, equivaldría a hacer extensible a cualquier interacción social el calificativo de empleo, de igual modo que se extrapola el lenguaje mercantil al conjunto de las relaciones humanas. Por lo tanto, es preciso acotar el ámbito de las relaciones económicas.

---

de la actividad económica a múltiples ámbitos, alcanzando también al espacio de la reproducción social, donde tienen lugar las estrategias económicas familiares, e incluye la economía informal<sup>82</sup> y la economía sumergida. Ahora bien, una visión tan amplia del empleo que casi equipara la acción humana con el empleo -más aún, bajo ese carácter de fenómeno social total-, debe ser circunscrita para no inducir a pensamientos unidimensionales. De ahí, que se fije el espacio del empleo en los límites de las relaciones sociales de producción y, en cierto modo, en la economía monetaria tomando como referente la relación salarial. Si bien, ésta se ve afectada por la economía comunitaria, el voluntariado, la redistribución y la reciprocidad como formas económicas que no se deben despreciar en el estudio del empleo en las sociedades actuales.

En esta acotación conceptual se distingue entre los conceptos empleo<sup>83</sup> y trabajo. Es indudable que sin empleo no hay trabajo asalariado, en el sentido público del término, y que las condiciones de trabajo y las condiciones de vida dependen de las condiciones de empleo, directa o indirectamente, para la mayor parte de la población. Por lo tanto, resulta de gran interés hacer una descripción de las principales transformaciones socioeconómicas a partir del análisis de: la composición de la población activa, las tasas de actividad, nivel de ocupación, edad, sexo, sectores de actividad, etc. para apreciar algunos cambios estructurales en el empleo<sup>84</sup>. La estadística oficial tomada como referente aporta los primeros datos sobre el empleo, pero deja fuera

---

<sup>82</sup> *La potencialidad de la teoría de la movilización laboral para analizar simultáneamente la otra economía de mercado -la informal, irregular, oculta y negra- invita a no establecer previamente distinciones entre ellas más allá de lo que los propios sujetos entrevistados determinen. Esta investigación recoge información de ambas economías, no se pretende medir hasta que punto las prácticas empresariales y de los trabajadores se ajustan a la legalidad, sino cuáles son las tendencias del sector y cómo el ideal de justicia y de legalidad de unos y otros influye en sus discursos y actuaciones.*

<sup>83</sup> Bilbao (1988) y Prieto (1994).

<sup>84</sup> En este sentido los estudios descriptivos sobre el empleo como el desarrollado en el anexo II son una primera aproximación a las relaciones de empleo.

---

“El problema de la selección y discriminaciones sociales originadas en el tránsito desde la “inactividad” a la “actividad”. Si tenemos en cuenta ese tránsito, los momentos que es preciso considerar en el análisis de las desigualdades ante el empleo son los siguientes: el tránsito de la inactividad a la actividad, el tránsito de la actividad al empleo y el de unas a otras formas de empleo; el primero de ellos vendrá representado por las tasas de inactividad, el segundo por la de paro y el tercero por la de contratación temporal” (Prieto, 1994:78).

Con las *formas de movilización* y las *redes de movilización*, aunque no se cuantifican dichos tránsitos, se hace una lectura social de los caminos más posibles para ellos y, se explicitan los criterios que se ponen en juego para construirlos.

#### 11.1.1 La temporalidad en la Construcción

Un rasgo característico de la movilización laboral en España en las dos últimas décadas es la temporalidad de los contratos de trabajo. Bilbao la define como “una nueva reedición de las claves de la recuperación capitalista”. En la línea de pensamiento marxista el *trabajador socializado* se consigue mediante

“El permanente cumplimiento y universalización de las condiciones de aparición (del capitalismo): la conversión del trabajo en mercancía, del trabajo en fuerza de trabajo. En otros términos, la expropiación del trabajador” (Bilbao, 1988:108).

La circulación de la mano de obra exige su previa producción y “puesta en venta”. Las condiciones de empleo son las circunstancias en que la fuerza de trabajo entra en la circulación, y están formalmente reguladas por el derecho laboral. Sólo si la clase obrera que “posee el puesto de trabajo”, permanece organizada puede hacer frente al “despliegue de la racionalidad liberal”.

“Con la crisis el derecho a la estabilidad en el trabajo va a dejar paso al derecho al empleo. En otros términos, el trabajo como propiedad del

---

trabajador ha sido superado por el empleo como bien público" (Bilbao, 1988:109).

Este bien público es diseñado y administrado por el Estado y por las empresas. Un aspecto fundamental del mismo es su temporalidad o eventualidad. Esta característica que identifica el empleo en España obedece a múltiples circunstancias y estrategias, generalmente de interés empresarial, que obligan a los trabajadores a reorganizar su posición en la movilización laboral.

Para la construcción la eventualidad consiste en mantener abiertos de modo permanente los vínculos, negociaciones o "tratos" entre contratas y trabajadores. Esta apertura permanente de la negociación de las condiciones de contratación entre unos y otros, partiendo de la desigual situación de poder estructural que los define, puede traducirse en una mejora de las condiciones de vida y trabajo de la población asalariada sólo, en momentos muy especiales o para colectivos específicos. Sin embargo, actualmente, es una de las causas de la fragmentación del trabajador como actor colectivo.

En la Construcción el recurso generalizado a la eventualidad en los años ochenta y noventa, tras la reconversión<sup>85</sup> y recuperación del sector, abre la caja de Pandora de la contratación laboral temporal.

"Sin duda alguna, la eventualidad es una característica tradicional de la construcción que provoca una fuerte diferenciación entre los trabajadores. Aún así, la hipótesis que aquí planteamos es que dicho elemento estaba muy mitigado desde 1972 cuando la normativa establece la situación de *fijo de obra* acercando la estabilidad de estos trabajadores a la de los *ijos de plantilla*. A raíz de la crisis económica y de la reestructuración y gracias también a una normativa contractual más permisiva, se ha desarrollado un nuevo tipo de eventualidad que tiene

---

<sup>85</sup> Una reconversión llevada a cabo mediante expedientes de crisis, cierre de empresas y conciliaciones que supuso reiniciar los procesos de reclutamiento y gestión del personal del sector bajo unos principios muy distintos a los de la hipotética relación salarial fordista.

efectos segmentadores muy importantes, en particular sobre los trabajadores menos cualificados" (Miguélez, et. al. 1990:121).

En esta investigación se aprecia como el auge de la subcontratación y la contratación temporal son procesos que avanzan en paralelo en estas décadas. Desde la subcontratación se explica la trama productiva del sector y su dinámica de activación, la temporalidad es la clave de la gestión de personal. Por lo tanto, se puede afirmar que la subcontratación y la temporalidad suponen la institucionalización de la eventualidad en el trabajo y en el empleo y representan un continuo que va de la contratación mercantil entre empresas a la relación salarial. Es decir, subcontratación y temporalidad son dos elementos de un mismo proceso, uno afecta a la estructura empresarial y el otro a la relación salarial. Son las dos caras de un mismo fenómeno, la subcontratación puede conculcar el derecho mercantil y la eventualidad el derecho laboral, en el caso de ser utilizados como instrumentos de dominación en los límites de la regulación legal. De ahí que los papeles y las representaciones del trabajador y del empresario se confundan, un trabajador pueda actuar de empresa, una empresa prestar<sup>86</sup> trabajadores, etc. Con la siguiente cita se advierte la dificultad para reconocer, desde la eventualidad, la situación profesional de muchos sujetos ligados al sector. Esta situación pone de manifiesto la contingencia de ser o no ser sujeto en una determinada posición social. Además, la confusión procede ya de la interpretación de la pregunta que hacia referencia a la forma de adquirir la cualificación, sin embargo se contesta a la creación de equipos de trabajo.

#### Y CÓMO SE FORMAN ESOS EQUIPOS DE ENCALADORES.

---

<sup>86</sup> EN LA SEGURIDAD SOCIAL PAGA LO MISMO UN PEÓN QUE UN...

No, no, a mayor categoría más cotización. Un oficial cotiza unas 110.000-99.000-101.000 \*\*\* muchas veces nosotros hay trabajadores de EEEE, de las compañías grandes que los aseguramos nosotros, pa' ellos no gastarse el dinero. Por ejemplo aquí tengo cuatro trabajadores de EEEE que son de EEEE, pero que están asegurados por nosotros (E.A. 11A, 7).

---

¿Cómo se formaron?, Ellos no son empresa, ellos son asalariados, ellos no tienen que ver con tu empresa, ellos son trabajadores por cuenta de ellos; ellos no son empresa, ellos son trabajadores por cuenta ajena.

El proceso se verbaliza como expresión del mercantilismo aplicado a la realidad empresarial y laboral, bajo la fórmula "a tanto el metro". Esta expresión, como lógica al uso, atraviesa la historia y la normativa del sector y genera dinámicas que acentúan la competencia y la explotación en los diferentes niveles de actuación. En relación con el período anterior, -años sesenta y primeros setenta- de menos subcontratas y menor eventualidad, todos se ven obligados a moverse más, el sistema económico se vuelve más selectivo y, además, la calidad de las obras no mejora mientras el precio tampoco se reduce. Por otra parte, tras esa fuerte movilidad formal -de contratos mercantiles y laborales- se mantienen y generan prácticas estables entre empresas y de las empresas con los trabajadores. Es más, esa *dinámica estable* garantiza la escasa conflictividad laboral y la ejecución de las obras. Por lo tanto, el tejido empresarial y las relaciones de trabajo/empleo se reconstruyen de tal modo que el incremento de la contratación entre empresas y de trabajadores no permite apreciar la posible estabilidad de los vínculos.

Así, ni el auge del mercado o de la rotación, ni el discurso de la racionalidad mercantil o de la baja productividad del trabajo, liquidan las redes que unen a las contratas entre sí y a los trabajadores con las contratas. Eso sí, todo ello sin vínculos legales y con absoluta libertad<sup>87</sup> para prescindir de cualquier compromiso desde que se desee. Es decir, con la posibilidad de la actualización<sup>88</sup> permanente de las condiciones de los acuerdos.

---

<sup>87</sup> *Con frecuencia el anuncio de la amenaza resulta más efectivo que la ejecución de la misma.*

<sup>88</sup> José el pelado, que es el encargado de los encofradores en \*\*\*\*, abajo en Santa Cruz, comenzó ganando nueve, se hizo el listo y empieza y ahora la obra ya está a mitad de estructura y ahora el tío, once diarias y se las tuvo que dar, porque si se va... quién sabe cómo se ha ido haciendo todo eso es él y si se va él sólo arrastra con los encofradores porque hay muchos encofradores que ya vienen con su... vienen a trabajar pero ya vienen... con Víctor... vienen Horcado... José... y.. Juan Pedro, esos son el grupo de ellos, si se va él, se van los otros y todos han ido subiendo el sueldo a medida que lo ha ido subiendo él y que va subiendo la obra... (E, A, 11A, 15).

La conciliación entre la productividad del trabajo y la del capital exige un punto de encuentro que se reedita en cada obra. En una nueva obra la modificación de las condiciones requiere la presencia de nuevos elementos. Por tanto, si bien la libertad en la formulación de las condiciones es mucho más amplia que antes, las limitaciones de la realidad económica y social se convierten en principio de realidad que hacen del *obrero soñado* y de la *empresa democrática* proyectos en proceso.

Actualmente con la permanente posibilidad de renovación de los acuerdos las redes empresariales y sociales que emergen en nada se parecen a lo que podrían ser los mercados internos de trabajo cuando el sector se regulaba por convenio. Ni la estructura social es comparable a la del Estado del Bienestar basada en una relación salarial estable. Las condiciones de empleo, trabajo, promoción, retribuciones, cualificación, etc. cambian pero, sobre todo, se modifica la formación de identidades en el sector. Si antes la génesis de los grupos podía tener su origen en la empresa, en el pueblo, los sindicatos, la profesión, etc., ahora, los vínculos parecen ser otros. El agotamiento de la regulación legal, la crisis sindical, la explosión de las pequeñas contratas, la entrada de nuevas generaciones en el sector... sacan a la luz criterios de vecindad, parentesco, confianza, fidelidad en la creación de las redes sociales de mano de obra. Aunque ahora y antes operan los dos tipos de criterios, sólo que ahora lo latente se vuelve más explícito y lo que antes regía como explícito pasa a segundo plano.

La reorganización del tejido empresarial con la explosión de las pequeñas empresas y el incremento de la rotación no da lugar a una generosa apertura de las redes internas hacia las redes externas, es decir, a una mayor transparencia en la información sobre el empleo, más bien, las redes internas se enrarecen y se cierran muchos posibles *puertos de entrada*. El predominio

---

de las microempresas modifica las condiciones del reclutamiento y resta publicidad al mismo, la apuesta por los especialistas provoca el desempleo de los que dominan todo el oficio. En momentos de auge del sector, se genera confusión incrementada por la llegada de "especialistas peninsulares", unida a la fuerte movilidad geográfica en la isla. Además, buena parte de la supuesta rotación resulta ficticia, se trata de un mismo trabajador con contratos sucesivos en la misma o distintas empresas pero, en el mismo puesto de trabajo. Es decir, el trabajador puede cambiar de empresa porque ésta cambie de patrón, se fusione o porque se convierta en autónomo, pero no deja de ejecutar, a veces sin pasar por el desempleo las mismas tareas en el mismo puesto.

La temporalidad afecta a la rotación y a la posible apertura a las redes externas, y también tiene importantes consecuencias sobre las relaciones en el trabajo. Es decir, se trata de un instrumento de gran eficacia para controlar a la mano de obra, como lo demuestran:

- 1) Los cambios en la gestión de la mano de obra derivados del tamaño de las empresas -las grandes contrata estatales son pequeñas en cuanto a plantilla y las grandes contrata por número de trabajadores recurren a relaciones individualizadas y a contratos que garanticen el control del trabajo.
- 2) El efecto del auge de la subcontratación sobre las relaciones en el trabajo, elimina elementos burocráticos y técnicos y fomenta el control paternalista y autoritario de la mano de obra. Éste se caracteriza por ser comprendido y aceptado de otro modo entre individuos con lazos de sociabilidad.

Por otra parte, en cuanto a la generación de población empleable las políticas públicas de empleo basadas en cursos de formación, Escuelas Taller y Casas de Oficios son percibidas por algunas empresas de gestión como

competencia desleal<sup>89</sup>, como formación de competidores, más que como producción de fuerza de trabajo con cierta cualificación. Para algunos técnicos de contratas principales el esfuerzo público orientado a producir dicha fuerza de trabajo es rechazado o no es reconocido<sup>90</sup> como tal. Se percibe negativamente, por las obras que se ejecutan desde dichas escuelas y por la formación de l@alumn@s<sup>91</sup>, cuyos métodos y contenidos se desaprovechan.

Las credenciales de estas experiencias, sean cursos o prácticas, tienen más valor para los empleadores<sup>92</sup> públicos -ayuntamientos, cabildos, etc.- que para la empresa privada. Se evidencia la escasa correspondencia entre la voluntad de movilización laboral de algunos colectivos -jóvenes y mujeres- y las prácticas empresariales. Si bien, esta escasa correspondencia se explica también porque dichos cursos están orientados a las categorías de mano de

---

<sup>89</sup> COMPETENCIA PARA EL SECTOR.

Exactamente, yo formo a ese trabajador para colocar piedra. Hago los arreglos de toda la zona, bien hecho, por supuesto. Ahí tienes la autopista bien arreglada, bien presentable, pero claro, es un trabajo que a lo mejor tenía que estar haciendo una constructora. Sin embargo los ha realizado el Cabildo o el Ayuntamiento. Esto es una cosa que tendrá que saltar por algún lado el día de mañana. Esto no puede continuar así, si dejamos que los ayuntamientos constituyan sus propias constructoras y los cabildos constituyan sus propias constructoras, pues tendremos que cerrar nosotros, cuando quiera el Gobierno Autónomo que haga su propia constructora y que haga las viviendas él.

Muy poca gente se da cuenta de muchas cosas, estamos en una época que choca mucho, choca mucho, las empresas se callan porque por otro lado a lo mejor el Cabildo te concede obras. Hágame las fosas estas o el mantenimiento de la autopista (E.A. 5A, 16).

<sup>90</sup> LAS CASAS DE OFICIO Y LAS ESCUELAS TALLER NO HAN FORMADO PERSONAL.

Aquí hay un pequeño problema eso lo discutimos un par de semanas atrás, cuando se han hecho esas escuelas taller. Tú date cuenta de que han dependido de unos ayuntamientos o del Cabildo. Quien ha hecho eso es porque lo ha necesitado para él, el caso del Cabildo las famosas paredes que han hecho por todas partes, el ayuntamiento las famosas placitas. Con todo ello le han quitado trabajo a las constructoras para generarlos ellos mismos con formación, doble beneficio (E.A. 5A, 16).

<sup>91</sup> *La presencia de mujeres jóvenes en Casas de Oficio o Escuelas taller o en cursos de formación es cada día mayor.*

<sup>92</sup> DÓNDE HAN IDO LOS TRABAJADORES.

Se los han quedado el Cabildo o no sabemos que han hecho con ellos. No es el decir aquí están y ahora los ofrecemos (E.A. 5A, 16).

**PORQUE SON POCAS GENTE, PORQUE HAY OTRAS EMPRESAS QUE NO...**

En la empresa nuestra, pero muchas de este municipio sí, que son 10, pues vamos a meter cinco, cinco que metas aquí, cinco que meta otro ayuntamiento, no meterlos todos porque la situación no está para eso, el sector no está bien para... Pero si desde que se motiven cinco personas el que está en el paro le dan ganas de ir, entonces eso es motivar a los compañeros estos para que el otro diga, pues tengo ganas de ir a hacer el curso, porque hay que mirar que los que están en el paro y siguen un curso también les fastidia mucho, pero claro... (E.A. 21, 10).

---

obra con grandes dificultades para encontrar sus redes de acceso al empleo: desemplead@s de larga duración, abandonos escolares, municipios con altas tasas de desempleo, ex reclusos, ex toxicómanos, etc. En definitiva, colectivos para los que la temporalidad permanente sería un éxito al permitirles acceder al empleo, pero que las contratas consideran muy arriesgado contratar.

Todos estos signos forman e informan de la configuración de las redes sociales externas y constituyen la hipotética "oferta de trabajo" movilizada o dispuesta a movilizarse hacia las empresas constructoras. Sólo una investigación cualitativa de las estrategias de empresas y trabajadores da la oportunidad de conocer las tendencias y el sentido de la temporalidad y de la articulación de las redes internas con las redes externas. Es decir, las redes de movilización como lazos sociales que posibilitan la aparición de la contratación laboral.

Desde las contratas y desde la población se emiten signos que hacen referencia a la posición en la estructura empresarial y en la estructura social de cada cual. Estos signos expresan el poder de unos y otros para materializar sus objetivos e intereses. La cuantificación estadística muestra dichos poderes - sueldos muy bajos, contratos muy breves expresan la debilidad del asalariado-, pero la comprensión y explicación de la aceptación de los mismos resulta inalcanzable desde una lectura exclusivamente numérica o de política de clase. Por ello, se propone la morfología de la movilización para interpretar los signos de la contratación.

Desde esta metodología, poner orden en los procesos sociales asociados a las relaciones de empleo exige una ardua construcción conceptual. Para llegar a las condiciones de circulación de la fuerza de trabajo y hacer una lectura social de las estrategias de las empresas y de los trabajadores es preciso describir previamente las condiciones de aparición y de posibilidad de

---

una actividad económica. Estructura lógica en la cual se desenvuelven unos y otros, a ello se dedica el próximo apartado.

### 11.2 Morfología de la movilización en la Construcción

Una vez acotado el campo de estudio del empleo y analizada la temporalidad en la Construcción, se hace un recorrido por los tres momentos o formas sociales que presenta un actor desde que es concebido como idea asociado a la actividad económica construcción, hasta que se materializa como contratado desde el *eje de la flexibilidad social* para ocupar un puesto de trabajo. Esta es la forma particular que adquiere la movilización laboral en la Construcción, previamente se estudia la activación o producción del valor desde este marco interpretativo.

En el apartado 9.1 se describe la forma en que la demanda o inversión de un promotor se organiza el mercado de obras de la Construcción, mediante la contratación con un estudio de arquitectura y con una constructora del diseño y la ejecución de una obra. Así se pone en marcha oficialmente la producción<sup>93</sup>.

En el lenguaje económico convencional se diría que tiene lugar una oferta de suelo en determinadas zonas que, bien edificado o para su edificación, se lleva al mercado. En Tenerife resulta barato el suelo de las barriadas y caro el suelo destinado a la promoción turística. La explicación del valor del suelo vendría dada por la capacidad de la demanda para comprar un suelo u otro. Desde la economía política como ciencia práctica se propone estudiar el valor<sup>94</sup> mediante una construcción lógica más compleja.

---

<sup>93</sup> En el Anexo II se explica cómo los propietarios de terrenos inician los procesos de promoción de suelos para la construcción turística y para la autoconstrucción en Tenerife.

<sup>94</sup> *En el capítulo 3 se explican los tres momentos para analizar el valor: las condiciones de aparición de lo social como económico, las condiciones de posibilidad de lo económico en una estructura social o forma general; y las condiciones de realización o gestión de lo económico, en nuestra sociedad la regulación capitalista. Así el valor no se mide por un precio sino por las relaciones sociales que expresa, exigiendo la presencia de un producto y de un proceso de producción para interpretar la activación económica.*

---

El razonamiento es el siguiente para determinar las *condiciones de aparición* de un bien o servicio -por ejemplo un bien inmueble- se abstrae el objeto o acción y se adscribe como acción o producto de la acción humana, como acto de trabajo a un actor determinado. Así, se obtiene una teórica división social del trabajo que identifica un objeto o una acción con el sujeto que la produce, al margen de cualquier estructura social concreta. Esta articulación de los tres elementos -objeto, acto y actor- y sus relaciones es un ejercicio de abstracción analítica, que considera cómo lo social se hace económico, inspirado en la teoría del signo de Peirce. Se trata de un metalenguaje construido sobre nuevas determinaciones de lo económico desde una concepción original del valor.

En nuestro caso concreto, los bienes inmuebles fruto de la actividad constructora remiten al cobijo o la búsqueda de refugio como actividad social. El sujeto, ser humano, para satisfacer su necesidad de cobijo, desde una primera abstracción original, aprovecha los espacios naturales como cuevas, árboles o piedras y, en una originaria división social del trabajo se obtendría ese bien mediante la asignación o apropiación de un espacio donde "edificar" una morada. En este primer momento de las condiciones de aparición, para que la actividad social emerja como económica es imprescindible identificar al actor-productor<sup>95</sup> de forma abstracta, al margen de una estructura social previa que lo identifique.

---

<sup>95</sup> *Quién produce viviendas es constructor, albañil,...* En nuestro léxico no se encuentran muchas palabras para definir a los actores que en las distintas sociedades laboran construyendo edificios de todo tipo. Aquí se plantea como hipótesis que ello se puede deber: a la escasa valoración social de dicha actividad, a su circunscripción al ámbito personal, grupal o familiar o a la escasa reglamentación que conduzca a hacer de esta actividad una profesión en las distintas estructuras sociales. Por ejemplo, si son prisioneros de guerra, extranjeros, plebeyos o los que carecen de tierra los obligados a participar en la construcción de templos, palacios, caminos, etc. es fácil aceptar la falta de calificativos profesionales exclusivos para ellos. Por otra parte, el objeto vivienda, refugio o cobijo como actividad social sin contenido económico, en estado puro, tal vez sólo precise de un espacio mínimo protegido donde dejar descansar los huesos.

En un segundo momento, *las condiciones de posibilidad* económicas de esa actividad social se ven sometidas a la jerarquía de posiciones de cualquier sociedad. División social del trabajo, forma general o relaciones sociales de producción que determinan la presencia de unas posiciones y no otras y, los diferentes porcentajes de actores en cada posición. Por ejemplo, en la sociedad tinerfeña se cuenta con un buen porcentaje de camareros, albañiles y transportistas, se carece de maquinistas de tren y de mineros y, también, es posible encontrar pescadores, ganaderos y músicos, todos ellos susceptibles de ser jerarquizados según diferentes criterios.

En nuestro objeto de estudio, los bienes inmuebles, una vez considerados objetos, producto o mercancías relacionados con una actividad económica, su edificación se puede organizar de múltiples formas en una estructura social con economía de mercado por ejemplo: a través de la iniciativa privada, mediante la autoconstrucción y la autopromoción, como obras públicas financiadas por el Estado, etc. En este último caso, se ha visto cómo las empresas se ordenan de acuerdo con una calificación para acceder a ese mercado organizado y jerarquizado por el Estado. La tendencia dominante en la edificación de viviendas es la desarrollada por las promotoras-constructoras que con la política pública de viviendas —desde las Viviendas de Protección Oficial VPO, a los créditos hipotecarios y las desgravaciones en el IRPF—, QUE hace más asequible la morada a la población.

En una primera instantánea de la división social del trabajo, el peso específico de cada posición social correlaciona con la regulación o gestión de la producción de bienes y servicios, con las *condiciones de realización* de la actividad económica. Así, el consentimiento de la edificación clandestina anima cierto tipo de autoconstrucción y autopromoción y, en consecuencia, genera posiciones de autónomos, pequeños empresarios y cuadrillas de destajistas. Por otra parte, la potenciación de la política pública de viviendas en régimen de

---

propiedad favorece a las promotoras-constructoras y a las empresas de gestión, dando lugar a posiciones técnicas de aparejador, arquitecto y a la formación de especialistas reclutados por empresas de mano de obra, bajo un determinado modelo de gestión del trabajo.

Por lo tanto, las *condiciones de realización o gestión de la actividad* constructora en Tenerife, tal y como se presenta en los capítulos anteriores, en sus niveles mercantil, jurídico y laboral muestran el dominio de las grandes constructoras estatales y locales en las obras públicas, el peso de las promotoras-constructoras en la oferta de viviendas y el poder de las empresas de gestión en la obra turística.

En estos tres modelos de empresas difiere la gestión económica, la organización del proceso de trabajo y la regulación del empleo/trabajo. A grandes rasgos, se supone que las dos primeras -grandes constructoras estatales, promotoras-constructoras-, poseen una cuota de mercado más o menos estable, tienen poder sobre el mercado de productos, recurren a la subcontratación y a algunas ventajas de la nueva regulación laboral en las relaciones de empleo. Las empresas de gestión se caracterizan por recurrir al denominado modelo *innovador* de gestión empresarial, ya que, al carecer de una cuota de mercado que les garantice cierta actividad, sólo funcionan cuando consiguen una obra. Este modelo representa el espacio de la subcontratación. Desde las empresas de gestión y sus acólitas las subcontratas de mano de obra la reglamentación legal de la actividad económica es valorada peyorativamente como el dominio de la burocracia, del Estado y del saber técnico, considerados enemigos de una hipotética regulación mercantil generadora de riqueza. En la gestión del trabajo se actúa desde los "tratos" personales hacia lo que determina la ley y no a la inversa. Es decir, primero se negocian los "tratos" con todas sus condiciones y posteriormente se regularizan

---

como requisito jurídico administrativo<sup>96</sup>. Ahora bien, las condiciones de realización de la actividad económica pactadas legal y/o verbalmente, deben ser contrastadas empíricamente para averiguar cómo se produce el valor. Aquí, todavía se trabaja con un lenguaje hipotético, ya que, es a partir de las formas de movilización y de reclutamiento donde se analiza en detalle las relaciones de empleo.

Se considera que este modo de regular el trabajo/empleo se extiende progresivamente al conjunto de las empresas del sector, desde las subcontratas hacia las contratas estatales. Si esta situación se generaliza, retomando la argumentación del epígrafe 4.1.2 se aprecia como se devuelve al contrato de trabajo el carácter de *contrato de arrendamiento de servicios* rígidamente procedimentalizado en lo jurídico pero, en lo material sujeto a la discrecionalidad empresarial y de los trabajadores. Dicho contrato es interpretado por las empresas como el triunfo de la libertad negociadora privada de las partes, frente a la constricción del derecho laboral. Para el trabajador individual representa la sumisión a las relaciones de poder legal y real, que la empresa posee sobre la contratación. Ahora bien, dicho trabajador plantea sus estrategias de poder, como sujeto de la enunciación dispuesto a entrar en el juego, subsumido en esas relaciones de valor.

Así el *producto* -la colocación de un metro de bloques- y el *actor* -destajista- a lo largo de esos tres momentos -aparición, posibilidad y realización- están presupuestos y supuestos, emergen el uno con el otro, dando lugar al *valor* como relación social y cuya interpretación económica se encuentra en los "tratos". El valor de un acuerdo de "a tanto el metro" es el

---

<sup>96</sup> El concepto "tratos" viene de los contratos, los vínculos morales y materiales utilizados por sujetos implicados en procesos de producción mercantil simple como agricultores, artesanos, pequeños comerciantes que dan lugar a unas estructuras o redes territoriales de comercialización consolidadas durante años. El término "trato" se encuentra tan extendido que se aplica también a la relación salarial, sobre todo, en la Construcción y el Comercio. En estos casos es la manera particular de negociar la venta de la producción o la participación en la producción e implica no sólo relaciones económicas.

---

resultado de la combinación de unos parámetros que trabajador y contrata, o actor y cliente, conocen y se expresa normalmente en dinero.

De este modo, es posible resolver el misterio del mercado, teniendo en cuenta que los distintos sujetos que participan en la actividad económica llevan a cabo sus valoraciones desde distintas posiciones en la estructura social. Continuando con esta propuesta teórica sobre la producción del valor se procede a la construcción del empleo, desde la posición de las contratas, ya que, ellas "poseen" el poder de designación sobre la contratación laboral. También se tendrá en cuenta, aunque en menor medida, la percepción, valoración y actuación de los trabajadores en las empresas.

#### 11.2.1 Estructura de la movilización laboral en la Construcción

A partir del siguiente cuadro se presenta la estructura lógica, como un esquema meramente teórico, es decir, como *campo de posibilidades* para la contratación laboral aplicada en la Construcción<sup>97</sup>. Desarrollar con profundidad cada casilla sería una tarea ingente, por tanto, el presente espacio se limita a señalar las tendencias principales por filas. Se sigue el cuadro en el sentido horizontal, de izquierda a derecha, pasando de lo exterior a lo anterior y lo posterior en la producción del actor o de las redes externas, y guiados por los momentos del proceso de trabajo en el sector. La leyenda de la primera fila se corresponde con los títulos según la terminología económica habitual empleada en las descripciones del "mercado de trabajo", en un intento de facilitar la comprensión desde ese discurso.

---

<sup>97</sup> *Estructura lógica construida desde el estudio de los signos de la Construcción como actividad social y económica -objeto-, desde la creación de los sujetos sociales en relación con el empleo en la sociedad capitalista -actor- y desde la concepción del valor de uso social como indicador de la productividad. Se trata de un esquema teórico, ilustrado con una intención pedagógica, desde el discurso de las entrevistas abiertas.*

Cuadro 11.1 Estructura de la movilización laboral en la Construcción.

CONTRATACIÓN "Mercado de trabajo"	Producto mercancia	Relaciones de producción capitalistas	Precio mercado	Momentos del actor
<b>Sujeto</b>	1 Sujeto versátil con habilidades manuales	2 Contrata que reconoce al trabajador	3 Hombre con destreza manual	<b>Actor exterior</b>
<b>Acto</b>	1 albañilería oficio dominante	2 Red principal de mano de obra masculina industrial	3 Redes institucionalizadas Sociales y de Sociabilidad	<b>Actor anterior</b>
<b>Valor de uso social</b>	1 Destajistas, Cuadrillas, Autónomos y Subcontratistas	2 Dos formas de sobredeterminación empresarial Extensiva e Intensiva	3 Sujeto o grupo dado por la estructura social	<b>Actor producido</b>
Momentos del proceso de trabajo	Proceso de trabajo exterior	Proceso de trabajo anterior	Proceso de trabajo posterior	

Fuente: elaboración propia a partir de Centi.

En nuestra sociedad lo económico y lo social aparecen<sup>98</sup> simultáneamente, pero se parte del siguiente principio: "la naturaleza de lo económico se funda en lo social". Por lo tanto, se procede a la aplicación de este cuadro con su axioma. Es decir, al análisis de las posibilidades de encontrar los sujetos y las redes sociales vinculadas a la Construcción. Se recuerda que la lectura del cuadro es analítica, de una serie de posibilidades para el encuentro entre trabajadores y contratas en la sociedad. El uso de enunciados de las entrevistas en las notas presenta aquí, un carácter ilustrativo o pedagógico para seguir y comprender la teoría, como explicación de la estructura y la acción de la movilización laboral en el sector. En el capítulo siguiente se profundiza en la lectura de las entrevistas para alcanzar una

<sup>98</sup> Para el análisis de dicha simultaneidad se distinguen tres momentos: la exterioridad, la anterioridad y la posterioridad, en relación con las posiciones sociales de los actores y en relación con el proceso de trabajo, con las redes internas. Así, se pueden describir y explicar los signos que dominan en la contratación que remiten a las posiciones sociales y a las acciones en el proceso de trabajo.

interpretación más exhaustiva de la realidad económico-laboral del sector en Tenerife. Allí se estudia el sentido de los signos del contrato, aquí la apuesta por evidenciar el carácter social de la actividad económica que convierte al objeto de estudio material en un pre-texto. Sin embargo, el acopio de citas permite también una interpretación económica, la enunciada por los actores entrevistados.

### Actor exterior: Sujeto en actividad manual de escaso prestigio social

Estudiar la *exterioridad del trabajador* de la Construcción, aunque se trate de una abstracción analítica, similar a la vinculación del acto al actor en las *condiciones de aparición* económicas de lo social, tiene gran importancia para comprender la movilización laboral en la Construcción. Esto se debe a que la *activación* en este sector puede ser tan espontánea y fluctuante que es un reto analítico y un desafío social explicar cómo un abundante colectivo de población surge en el instante en que aparece la obra.

De igual modo que las obras son proyectos en el imaginario de los estudios de arquitectura y en los presupuestos y expectativas de los promotores, los trabajadores deben ser población potencialmente disponible, no fuerza de trabajo en un mercado de trabajo concreto, sino sujetos con una capacidad de trabajo en abstracto. Por ejemplo, la escasa definición de dicha capacidad en el sector genera un debate en torno a la figura del *peón ordinario*. ¿Cualquiera puede ser peón, o se requiere cierta familiaridad con el proceso de trabajo para ello?<sup>99</sup>.

---

<sup>99</sup> QUÉ PUESTOS DE TRABAJO SON LOS QUE NECESITAN UNA MAYOR CUALIFICACIÓN.

Todos, todos, todos (E.A. 5A, 8).

EL OFICIAL NO DEJA QUE EL PEÓN COLOQUE.

No si deja, lo que pasa es que el peón, como es peón, no hace nada. Ese es el problema del trabajo hoy en día. PERO ANTES...

Nadie quiere subir de categoría porque gana poco más. Sabes lo que son mil pesetas al mes, nada eso no es

Analizado en el terreno individual, haciendo abstracción de la figura del peón como *actor trabajador* –ese sujeto versátil con *habilidades manuales*- (casilla 1), sólo puede aparecer cuando se ve el producto de su trabajo. Es decir, el peón emerge de sus tareas escasamente codificadas, como el trabajador independiente surge de sus productos. Esta aparente independencia entre el acto y el actor, entre las tareas del sector y quienes lo integran, hacen de la Construcción una actividad económica con una escasa formalización. Por lo tanto, con gran capacidad para la improvisación en la organización de su proceso de trabajo.

Desde la *empresa* (casilla 2) –*la contrata que reconoce al trabajador*-, la exterioridad, supone los saberes o capacidades del trabajador potencial bien como, conocedor de principios de autoridad<sup>100</sup>, o como confeccionador de un producto-objeto, sin recurrir a otro signo distinto al producto –por ejemplo, colocar azulejos. Esta exterioridad, suponer ciertas capacidades, es el inicio del proceso de producción de significados de la contratación laboral y combina la lógica de la producción del signo con la lógica socioeconómica de un sistema de trabajo. Por ejemplo, el actor se convierte en signo a partir de algún tipo de identificación, entre signo y sujeto, desde las carencias del actor o la simplicidad de sus actos. En esta exterioridad tanto la posición social del sujeto como su actuación se desconocen. Pero las actividades adscritas al sector, acotan la exterioridad a una *actividad realizada por hombres*, con capacidades o *habilidades manuales* y ciertas facultades físicas en el seno de las relaciones

---

nada y no quiere responsabilidad (E.A. 4B, 8).

DA LA SENSACIÓN DE QUE CUALQUIERA PUEDE SER PEÓN.

Un peón no necesita ninguna profesionalidad ni ninguna especialización, ninguna. No necesita ni saber leer ni escribir, sino garra y ganas de trabajar y hacer lo que le dice el encargado. Que hoy en día eso es lo que falta (E.A. 19, 10).

<sup>100</sup> *Con frecuencia los peones se definen por su ausencia de cualificación o valor.*

TAMBIÉN TIENE PEONES LA CONTRATA.

Tiene peones especialistas o peones ordinarios que se le llaman en construcción. Que son los que ejecutan aquellas tareas manuales, digamos más pesadas o que no sirven para otra cosa (E.A. 4A, 9).

---

de producción capitalistas. Así, el signo hombre es una constante en las redes sociales exteriores preexistentes.

Por otra parte, (casilla 3) *–hombre con destreza manual–*, en nuestra cultura occidental en la jerarquía de las actividades humanas se sitúa la Construcción en una posición baja, similar a la de la agricultura, en contraposición a las actividades industriales o de servicios. De ahí que, con frecuencia, en muchas sociedades capitalistas se recurra a la inmigración - búsqueda de extranjeros-, de la red de hombres para el trabajo en la Construcción. Cuando una estructura social externaliza hacia posiciones sociales de otras estructuras sociales -los inmigrantes- la condición de trabajador, en general, se puede deber a: sus carencias de determinado tipo de actores o su capacidad para movilizar y absorber a sujetos desde otras estructuras sociales de rango inferior.

Desde la posición del *actor exterior* se aprecia que el sector emplea hombres para producir bienes inmuebles mediante la combinación de tareas más o menos manuales. Para ello, se recurre a una variada gama de formas de movilización mediante mecanismos de selección que informen sobre la potencial productividad del trabajo.

### **Actor anterior: El oficio y su predeterminación social**

La anterioridad como historia, pasada y presente, une la red social preexistente de la exterioridad -red de hombres... - a la producción del actor como una *composición de actos de producción*. En toda sociedad existe trabajo y su división en oficios o profesiones es anterior al sujeto que lo desempeña. Por ello, éste aparece como reproducción o prolongación de la red social de donde emerge, -por ejemplo, médico hijo de médico.

---

En el caso de la Construcción (casilla 1) –*albañilería*– su carácter de oficio marca su origen como red profesional y vincula, sin necesidad de mediación, el oficio al producto –la obra. Oficio y producto –*albañilería* y obra– están unidos de por vida, como el pan al panadero. Esta relación biunívoca debe ser estudiada como red social *matriz de actos de producción*. Así, las transformaciones del oficio en un determinado período de tiempo ocasionan cambios, desapariciones y emergencias de nuevas categorías profesionales. Por ejemplo, los maestros de obras, parederos y peones de carga se van extinguiendo, los oficiales se hacen especialistas y surgen categorías técnicas asociadas a nuevos materiales y a nuevos medios de producción.

Aplicando el cuadro a Tenerife se advierte que en la isla la Construcción como oficio ha sido siempre la principal actividad industrial (casilla 2). La agricultura y la construcción en comarcas como Acentejo<sup>101</sup>, Icod-Daute o Güímar eran casi las únicas actividades económicas hasta muy recientemente. Dicho con otras palabras, amplios colectivos de población masculina estaban en redes sociales que conducían inexorablemente al empleo en la agricultura, la construcción o a la emigración. Las redes sociales ligadas a estos sectores económicos conviven, unas veces en competencia y otras en colaboración. Además, la ausencia en la isla de otras actividades industriales que requieran mano de obra masculina-manual permite a la agricultura y la construcción disfrutar sin competencia de las redes sociales afines a esas actividades.

Al mismo tiempo, el desarrollo del sector es tan amplio que los distintos tipos de contrata y los diferentes niveles de organización del trabajo posibilitan la convivencia de diversas redes sociales con un alto grado de adscripción al sector, sin que por ello, tenga que ser cada contrata individual reproductora directa de dichas redes. Es decir, la historia del sector en Tenerife permite a las

---

<sup>101</sup> *Acentejo incluye los municipios de Tacoronte, El Sauzal, La Matanza y La Victoria. Icod-Daute es el noroeste insular, los municipios de San Juan de la Rambla, La Guancha, Icod, Garachico, Los Silos, El Tanque y Buenavista, y la comarca de Güímar Candelaria, Güímar, Arafo, Arico y Fasnia.*

contratas no tener que reproducir el oficio, de igual modo que, a grandes rasgos, los hoteles no tienen que generar redes de camareras de pisos o no es preciso enseñar a leer y a escribir a un administrativo.

Para muchas contratas la procedencia rural<sup>102</sup>, ciertos vínculos sociales, o ser de tal familia<sup>103</sup> actúa como red social anterior en el reclutamiento y la selección. Para otras contratas la anterioridad social se puede construir sobre la procedencia de la periferia urbana, la presencia física u otros signos.

### *La anterioridad de las redes sociales y de sociabilidad*

Por último, la anterioridad individual del actor (casilla 3) descansa en relaciones que separan al sujeto social del acto de producción. Es decir, el carácter de anterioridad social e histórica es una construcción de identidades vinculadas al trabajo aunque no fruto directo del mismo. Por tanto, posibilita reconocer a los trabajadores como producto de redes sociales y no de redes económicas. Aquí, se describen algunas determinaciones sociales y de sociabilidad que, como anterioridad individual, dan lugar a redes institucionalizadas. Dichas redes muestran como el acceso y la permanencia en el sector son un reflejo y un componente de la estructura social. Se distinguen dos tipos de determinantes: sociales y de sociabilidad.

---

<sup>102</sup> Un personal que viene que, como se suele decir, se dedicaba a la agricultura, que ha visto cómo se ha ido abajo la agricultura. En la zona que él tenía o el trabajo que él tenía, su pequeña finca no le da ya para vivir. Se ha pasado a la construcción sin experiencia ninguna. Entonces se ha hecho en el centro de trabajo en la obra cargando bloques, cargando cemento y al lado de un albañil. Ha visto, pues mira, ya sé cómo se coloca un bloque, ha aprendido ahí en el trabajo (E.A. 5A, 8).

El boom constructor en el sur desaparece muchísima mano de obra de la agricultura y cuando se produce la recesión vuelve la gente otra vez a la agricultura (E.A. 18, 12).

<sup>103</sup> PROCEDENCIA DEL PUEBLO DEL ENCARGADO.

Puede ser que lo conozca de otras obras, que tenga ya conocimiento de que... No tiene que ser del mismo pueblo, pero suele darse, que el encargado conozca una serie de personas que son inherentes a él, bien por familias o por el sitio donde vive.

PROCEDENCIA AGRÍCOLA.

De Santa Cruz muy difícil, Taco, Guamasa, Santa Ursula, La Victoria (E.A. 5A, 12).

En primer lugar, se tratan algunos aspectos sociales y culturales que desde lo *societal* permiten formar redes sociales en las que hay más posibilidades de encontrar población dispuesta a movilizarse o a ser movilizada por el sector.

1. En los momentos iniciales de expansión industrial del sector, con el auge urbanizador de finales de los años sesenta y primeros setenta, *las instituciones públicas con mayor poder de determinación* sobre la vida de los individuos en conexión con el trabajo eran: el municipio, el sindicato, la iglesia y el ejército<sup>104</sup>, junto a algunos representantes del Estado y funcionarios medios a título individual. Aún hoy, en otros contextos, el alcalde<sup>105</sup>, los concejales, sacerdotes y personal militar actúan como "personas influyentes" que por sus cargos y contactos "conseguían empleos" para algunos sujetos de sus ámbitos. Esta labor de intermediación generadora de vínculos ha pasado de ser una práctica habitual, bajo un Estado paternalista con una fuerte concentración de poder, a constituir un abuso de poder y una posible infracción legal, en la etapa democrática de igualdad de oportunidades y meritocracia. Aunque no por ello resulta menos practicada.

---

<sup>104</sup> *Mención especial merece el Ejército, no sólo por su papel en el régimen político anterior, sino por su función socializadora de hombres y el requisito del servicio militar obligatorio cumplido para acceder al empleo. Además de la estrecha relación entre la Construcción y el Ejército pues tienen importantes similitudes en la disciplina, el sentido del deber, la relación entre hombres, etc.* Barroso, C. (1991).

Luego esta empresa tenía un militar, que era capitán del ejército, que estaba como aparejador y era vigilante de esa obra, venía una vez en semana de visita (E.A. 2B, 16).

<sup>105</sup> DE TODAS FORMAS NO ES QUE A LO MEJOR CONSCIENTEMENTE LOS EMPRESARIOS O LOS JEFES DE PERSONAL VAYAN BUSCANDO PERSONAS DE PROCEDENCIA RURAL, SINO LUEGO AL ANALIZAR LA PLANTILLA...

Si hay iniciativas puntuales, es decir, hay ayuntamientos; yo me acuerdo concretamente el caso de XXX en el que el Alcalde se va a entrevistar conmigo porque tiene un núcleo de personas en su pueblo que quieren trabajar y, entonces me los ofrece, gente de total y absoluta confianza, gente que por el que él responde, etc., etc. Entonces ese tipo es digamos, pero no porque la empresa lo haya buscado, por lo menos en mi caso particular, no es que la empresa vaya a decir, quiero trabajadores de campo. ¡No!, Si no que es mucho más fácil que en torno a la figura en un pueblo relativamente pequeño se agrupen en torno al alcalde, cuando existe una iniciativa de promoción social y que el alcalde se encargue de facilitarles trabajo, que el barrio del Toscal se vaya a constituir la Asociación de Vecinos que podría ser, pero que, bueno, que no se da; yo por lo menos no conozco ningún caso (E.A. 18A, 13).

---

Los mecanismos de legitimación o de generación de fidelidades entre estas instituciones -los ayuntamientos, la iglesia y el ejército-, y la población pasan por las gestiones que los dirigentes de dichas instituciones hacen en beneficio de sus conciudadanos, feligreses o tropa. Estas gestiones originan el rechazo de unos y la deuda de otros, más concretamente de quienes, según la valoración de esos dirigentes, merecen o necesitan dichos empleos. La preselección societal, anterior a la decisión empresarial de contratar, está en el origen de la vinculación al sector de muchos individuos.

Con esta argumentación no se denuncian casos particulares de intermediación, sino que se expone la presencia de redes institucionalizadas de intermediación como fenómeno social. En el régimen político anterior, estas redes no estaban formalizadas, aunque eran conocidas por la población, por la ausencia de instituciones públicas con competencias para "la intermediación en el mercado de trabajo" -oficinas públicas de empleo, sindicatos, etc. Actualmente el poder de las instituciones públicas en la gestión del empleo es obvio, no sólo por ser empleadoras con cada día, un mayor volumen de empleo, sino por el diseño de una política oficial de empleo que absorbe muchos recursos públicos.

En el período anterior de régimen político autoritario, de escasez de empleo, sin subsidios ni asistencia social, con la migración y la caridad como alternativas, el ayuntamiento y de la iglesia cumplían esas funciones. Actualmente, con el Estado asistencial, la sociedad de la actividad, la presión de los sindicatos y medios de comunicación y una incipiente cultura democrática y de bienestar se exige el control público de dicha intermediación<sup>106</sup>, aunque la transversalidad social de las influencias, contactos y recomendaciones continúa hiperactiva en la trastienda. Por otra parte,

---

<sup>106</sup> *La transparencia en los mecanismos de intermediación en la movilización laboral requiere una importante dosis de publicidad y formalidad Sin embargo, en la práctica común de la selección y gestión del empleo estos requisitos son cada día menos transparentes y más arbitrarios.*

cuando los sujetos procedentes de estas redes sociales entran en la empresa se activan signos que remiten a sus contactos y a su origen social, dejando traslucir sus redes sociales.

Estas redes sociales con sus peculiaridades, pueden transmutarse hacia el interior de las contrata, e influir en las relaciones de trabajo y en la gestión del personal. Ser de un municipio, de una parroquia o de un cuartel puede tener un valor dentro de la empresa. Lo social, en este caso, por vía societal entra en la empresa por muchas puertas y permite explicar muchos comportamientos.

2. Otro efecto societal, con una importante influencia en la relación entre redes institucionales y movilización laboral, es la conexión entre el *agregado escolar* y el sector. Se trata de una relación inversa, a menor capital escolar más posible es para un hombre tener acceso a, o mantenerse en, la Construcción. Es una selección negativa, con frecuencia el fracaso escolar abre las puertas del sector, obviamente, para los puestos que no requieren formación reglada, entre ellos la dirección de una contrata.

En las tres últimas décadas esta situación ha cambiado notablemente. En los años sesenta y setenta la población con estudios era tan escasa que, en general, los títulos académicos no conformaban redes institucionales reconocidas, pues apenas existían títulos, para el acceso al empleo en el conjunto de la economía insular. Una mínima credencial escolar era un signo para conectarse a puestos de trabajo con una valoración social en muchos aspectos superior a la de la Construcción. Progresivamente, la educación básica y media se han ido generalizando, al mismo tiempo que la Agricultura y la Construcción, entre otras ramas de actividad, quedan como espacios de empleo para los varones con escaso o nulo nivel de estudios.

Actualmente, la fuerte inversión en capital escolar por parte de la población hace que con títulos que antes se permitía el acceso a puestos medios en la jerarquía ocupacional, ahora muchos individuos se tengan que adscribir<sup>107</sup> al sector. Con lo cual, se aprecia que el ascenso en las credenciales educativas para el conjunto de la población modifica las posibles relaciones educación-empleo.

Aún cuando, se incrementan la escolarización y el nivel medio de alfabetización del conjunto de la población se mantiene el tópico de que el fracaso escolar conduce a la Construcción. Además, esta idea conecta con la oposición entre los mecanismos disciplinarios de la escuela y los de la obra. Posiblemente las credenciales educativas constituyan un obstáculo para el acceso al empleo en el sector, los responsables de la identificación y selección del personal pueden considerar frustrante para el candidato su incorporación a la contrata, o pueden temer a los que "saben" por sus títulos y rechazarlos con "naturalidad".

3. El efecto societal producido por el papel que la actividad constructora desempeña en la sociedad como *instrumento de socialización laboral*, al tiempo que mecanismo de "rehabilitación social". Existen múltiples vínculos<sup>108</sup> entre las

<sup>107</sup> Sí, sí, sí, los que entran ahora mismo, ya tienen el Graduado Social hecho.

#### GRADUADO ESCOLAR

Sí, sí, perdón, (risas) ya dije antes corrijame si me equivoco en algo.

#### SE NOTA A LA HORA DE TRABAJAR CON ESAS PERSONAS.

No, no, si tiene que ver y mucho, tiene que ver y mucho se nota enormemente. Si, se nota. Por ejemplo, si usted le dice vete a la vivienda 5, 6, 30, y has que en la planta baja hay una cosa determinada que sacar que recoger, o vete con maestro Francisco que está en la vivienda 16, y mira que hay que llevarle dos bañeras de 1,60, automáticamente lo entienden. Van al parque donde está el material cogen miden la bañera, y automáticamente saben donde está la vivienda 16 y ya saben a lo que tienen que ir. Se lo dices a un señor un poquito mayor y se pierde, dice, ¿dónde está la vivienda 16? Esa es la diferencia que yo he notado, que son como más activos, más que van a lo que... eso en cuanto a entender, pero después tiene, se contrarresta a su vez, en cuanto al funcionamiento, lo que necesitamos en la construcción, es que mira por razones de que los tajos son así. Ehhh, porque no se puede terminar todos los días a los 5 de la tarde, a las 6 de la tarde, cuando se termina la jornada pues hace falta quedarse una hora, vamos a decir, la obra necesita que te quedes una hora más hoy, y resulta que no se quedan esa hora hoy. -A mí habérmelo dicho ayer, porque ya mi jornada se terminó. Es, por poner un ejemplo (E.A. 7B, 17).

<sup>108</sup> ... después a lo mejor tenemos peones para nada más llevar el agua a la gente, el porrón del agua

---

actividades del sector e instituciones de rehabilitación social como: cárceles, asociaciones de minusválidos, de rehabilitación de toxicómanos, etc. Con frecuencia los primeros contactos con el trabajo en estas instituciones son peonajes, tareas de vigilancia y sencillas actividades manuales que coinciden con los aprendizajes elementales adscritos al sector. Ahora bien, la reorganización del espacio social que supone la creación de instituciones públicas con talleres destinados a estos colectivos de población y la profesionalización y especialización de las contratatas, origina la recomposición de las redes sociales que no hace mucho tiempo conectaban a estos colectivos con el sector. Es decir, lejos de producirse una mayor integración entre las redes de rehabilitación social y las contratatas, éstas se distancian cada día más.

Conviene recordar que esta anterioridad social acontece simultáneamente con la exterioridad y la posterioridad en la configuración del actor como contratado, y no es otra cosa que, un proceso analítico de interpretación de una realidad sociohistórica cambiante. Aunque de gran utilidad para comprender cómo se construye el espacio de la contratación laboral en la Construcción.

---

un pibillo ahí, le falta medio un agua, llegamos a tener un pibe con síndrome de Down y todo contratado... (E.A. 11A, 9).

A mí se me ha dado el caso de personas que no rinden que no trabajan porque están completamente se puede decir drogados. Están casados tienen familia, a mí me da pena de ese señor porque tiene una familia. Bueno la empresa lo ha dejado, lo ha echado, ha vuelto. Yo se le he dicho al aparejador, mire ese chico me da pena lo veo tirado por el bar, tufo a bebida, y.. sí, pero que ese hombre no vale la pena y tal, dígame que venga, yo de tanto luchar he conseguido que vuelva a la empresa y le damos trabajo a lo mejor un año, para que este trabajando y se vuelva a coger al paro y vaya echando días hasta que dios quiera, ¡no!. Pero que a mí me da, un padre de familia, nunca me ha gustado aunque sea mal obrero echarlo, no, porque sobre todo si es casao y tiene familia.

AUNQUE TENGA QUE PONERLO DE PEÓN.

Bueno, yo más bien trato de ayudarle y le digo ¿por qué vas al bar, por qué bebes? ¿Por qué tal?, Y le pongo trabajitos y le animo. Porque si es una persona de esas que se ve que no tiene dinero, que tiene una familia y después viene al trabajo y lo atropellas eso es matarlo. Porque a mí se me ha dado el caso de muchos así. Bueno tantos, tantos, que porque XXX, el hijo del patrón, es una buena persona, donde yo trabajo.

EL ARQUITECTO.

El aparejador y el aparejador también es tolerante en eso porque le da pena de ver a esos hombres y bueno de hecho los ha tenido y los tiene los sigue manteniendo, por eso, por pena que le da (E.A. 2B, 10).

---

La *sociabilidad* penetra en las contratas y subcontratas por varias puertas, por ello resulta más complejo precisar los efectos de las redes de sociabilidad en la movilización laboral. No obstante, se presentan tres posibles *redes institucionalizadas de sociabilidad* que evidencian la anterioridad social de los colectivos de población afines al sector.

1) La sociabilidad, construcción social horizontal, resulta reconocible con mayor facilidad en los pequeños grupos familiares o vecinales que en núcleos urbanos o en comunidades dispersas. Considerando la estructura urbana de la isla y la ubicación de la sede de muchas contratas se aprecia una estrecha relación inicial entre territorio y sector. Algunas zonas de la isla concentran poblaciones encadenadas al sector -Acentejo, Icod, Güímar, Taco. Se trata normalmente de zonas agrícolas -con la excepción de cierta periferia metropolitana- con escasas oportunidades alternativas de empleo pero, sobre todo, con fuertes lazos familiares y vecinales.

Los barrios de autoconstrucción con sus asociaciones de vecinos, reconocidas o no, fomentan mecanismos de solidaridad e interacción y conectan estrechamente la vida laboral y la extralaboral. La autoconstrucción funciona como "escuela de albañilería durante los fines de semana", donde con el esfuerzo familiar y/o vecinal se producen lazos<sup>109</sup> tanto o más sólidos que los del lugar oficial de trabajo. Las afinidades y diferencias en estos ámbitos influyen necesariamente en el *quién va dónde*. Estos son los canales que hacen circular la información al tiempo que crean las redes sociales que luego entran en las contratas. Por tanto, familias, barrios y asociaciones de vecinos, más o menos formalizadas, están en el origen del destino de la población activa del sector.

---

<sup>109</sup> Y DE LA AUTOCONSTRUCCIÓN...

Eso, por ejemplo, llegan y vienen. -"mira, el sábado vamos a levantar un techo ¿vamos?". Y van cinco y encofran, amigos todos, diez litros de vino y dos cachos de carne y consiguen una amasadora porque yo se las presto (E.A. 11A, 15).

2. La construcción de la identidad masculina<sup>110</sup> en el sector parece ser otro factor de interés, desde el punto de vista de la sociabilidad, para comprender el funcionamiento de la movilización laboral. Una característica principal del trabajo en la Construcción es que ocupa sólo a hombres. La ausencia total de mujeres en las obras convierte al sector en un reducto, un espacio cerrado que provoca el refuerzo de unos valores y el deterioro de otros. La mujer permanece generalmente excluida de este sector y de otros como: la pesca, la minería e incluso el transporte, y también de ocupaciones de poder - arquitectos, ingenieros, políticos-, esta división<sup>111</sup> sexual del trabajo debe ser estudiada para comprender la formación de la identidad sexual de la población. La identidad sectorial y profesional de esos colectivos y la división sexual del trabajo, con el respectivo reparto de espacios de actuación y de poder, se configura en parte desde esta presencia exclusiva de hombres.

La Construcción al ser un trabajo al aire libre, expuesto a la climatología, basado en el esfuerzo físico, en el dominio de ciertas máquinas y con un sentido específico de lo colectivo entre hombres -"hicimos esta obra"-, genera una concepción particular de las relaciones entre hombres<sup>112</sup>, que dan lugar a redes sociales que permiten el acceso y la permanencia en el sector.

---

<sup>110</sup> HAY MUCHA POBLACIÓN JOVEN EN CONSTRUCCIÓN.

No, está bastante estancado, antes había hasta chiquillos pinches le decían para llevar el porrón del agua pa' ca, pa' lla, pa' ir a buscar una herramienta al parque y volverla a llevar y en fin... Pero ya eso no hay. Ahí, el que va, va a trabajar ya, y los mismos compañeros los revientan o los vacilan.

POR SER MÁS JÓVENES.

Si los revientan a trabajar y, si no, pues como dicen aquí en el norte. "¡Bah, eres un flojo!". ¿Entiendes?.

ES UN SECTOR TOTALMENTE MASCULINO.

Si, si, a no ser que sea haciéndose su propia casa, que si las hay, las ves por ahí encalando y las ves poniendo bloques y tal (risas).

NO HE VISTO.

Por aquí no mucho, pero por el sur se ve, la Camella, Arona, Buzanada, San Isidro, el Fraile, Los Abriguitos, pasa uno a comer y las ve sisniendo arena o encalando (E.A. 30, 23).

<sup>111</sup> *En el apartado 12.2 al describir las redes externas de la clase baja se estudia la división sexual del trabajo como subespecie de capital económico.*

<sup>112</sup> En la construcción y cerramos que eso me apena, si es que eso lo ha dicho yo, la ha (homosexualidad), lo he insinuado yo, yo que sé. Digo: -"Pero tengo ganas de ver un marica trabajando en la construcción para ver como trabaja" (E.A. 31, 53).

3. Otro determinante de la sociabilidad se construye a partir de la centralidad de "la palabra", como pacto de honor, que sirve de base a las relaciones en el sector. El valor de la palabra establece una jerarquía de relaciones sobre qué se dice y a quién se dice. "Cagarse en la palabra" -faltar a lo dicho-, desmonta la fidelidad, la confianza y la lealtad que funcionan dentro y fuera de la contrata.

Al mismo tiempo, el uso de la palabra, los discursos en el ámbito del sector, se caracterizan por la parquedad y el lenguaje directo cargado de deícticos y performativos, fruto de la inclinación hacia el trabajo manual -crear, hacer, deshacer- frente a la retórica y al descriptivismo con que se semantiza el trabajo técnico e intelectual. La distancia del lenguaje escrito, de lo administrativo, no supone un desconocimiento de derechos y deberes, o de las lógicas de funcionamiento de su realidad social. Esta manera de comunicarse forma parte de una identidad social que traza una frontera entre "los papeles" y los hechos. Frente a la cultura burocrática, académica, legal una visión del mundo basada en una mayor conexión con lo material, lo manual, la mecánica, la naturaleza, genera un ethos particular que es un gran capital social capaz de abrir las puertas de un mundo laboral, en el cual, el silencio es sinónimo de ser un buen trabajador<sup>113</sup>.

Toda esta anterioridad social en la producción del trabajador del sector, adquiere sentido de manera plena sólo a partir de la posterioridad, es decir, en el momento en que trabajador y proceso de trabajo se ponen en marcha. Cuando se lleva a cabo el valor<sup>114</sup> de uso social de una acción concreta. La

---

<sup>113</sup> GENTE DEL PUEBLO, CÓMO SE SABE SI UN FERRALLISTA ES MEJOR QUE OTRO. Viéndolo trabajar, porque hasta que no lo veas trabajar no sabes si es. Él dice que es bueno pero luego a lo mejor trabajando es un protestón de esos, por que...  
GENTE QUE RECLAMA MUCHAS COSAS.  
Si y que habla mucho, y.. (E.A. 12, 8).

<sup>114</sup> *Por valor de uso social se entiende el significado de un acto realizado por un sujeto y valorado socialmente por alguien. Es un concepto que sustituye al valor de uso y al valor de cambio, del primero recoge la utilidad de una acción y del segundo el cambio como valoración social. Así, "cada sujeto va siempre representando un acto y significando un valor de uso social" (Centi, 1991:127).*

---

estructura de la movilización laboral en su conexión con la estructura social, muestra desde la *exterioridad* las relaciones que, como ideas, se pueden establecer entre un acto y un actor, mediatizadas por un objeto. En la *anterioridad* aparecen tres redes que constituyen la estructura social previa a la movilización laboral. Ahora la *posterioridad* presenta la conexión entre la estructura social y dicha movilización. La producción social de los trabajadores emerge en su totalidad con la contratación laboral como algo construido socialmente, por su valor de uso social. Todo ello acontece y adquiere sentido a partir de la participación de los sujetos desde sus posiciones en la estructura social.

#### **Actor producido: el eje de la flexibilidad social**

Se inicia el recorrido por la posterioridad desde la exterioridad del proceso de trabajo y del sujeto individual, es decir, desde el *subcontratista* (casilla 1). Esta posición representa la máxima espontaneidad y la máxima apertura en el planteamiento<sup>115</sup> de un proceso de trabajo como actividad económica. Bajo la figura del subcontratista cualquier hecho es factible de una lectura económica y puede materializarse como tal. Ser subcontratista no representa otra función que ser capaz de relacionar un producto -bien o servicio- con un acto o acción que la produce, normalmente realizado por otro sujeto trabajador y no por el mismo subcontratista.

---

<sup>115</sup> *Como modelo analítico el subcontratista lo que hace es buscar quién haga algo, y cobrarle a un tercero por ese servicio o producto. Imagínese una situación ridícula en la cual se hace de intermediario fortuito en la presentación de dos personas que no se conocen, al poco tiempo estas deciden contraer matrimonio. ¿Se les podría exigir una tarifa como agencia matrimonial?. Pero sólo se podrá cobrar si, con anterioridad, la hubiéramos pactado, incluso sin necesidad de ser una agencia matrimonial. Como se ve la subcontratación permite ponerle precio a todo y constituye el paroxismo para la economía de mercado.*

### *El subcontratista*

En la Construcción la subcontratación se encuentra plenamente institucionalizada. Consiste en unir una actividad propia del sector a un sujeto concreto. Se puede distinguir entre: 1) la *subcontratación a nivel individual* de un sólo sujeto -el autónomo-, a partir de sus tratos particulares que negocia y a partir de ellos desarrolla su trabajo y, 2) la *subcontratación a nivel de empresa* descrita en el apartado 9.3, como adaptación del proceso de trabajo del sector a una nueva estructura empresarial. A nivel colectivo de empresa, la subcontratación está más regulada y presenta una mejor adecuación a la normativa laboral que la subcontratación individual. Ésta se puede convertir en una reedición de la "cooperación simple" y exacerbar las condiciones de explotación al margen de cualquier legislación.

El subcontratista individual, por decisión o por imposición<sup>116</sup>, está significando en la Construcción el fin de la regulación pública de las condiciones de empleo y trabajo, de las categorías profesionales y de cualquier mecanismo formalmente reconocido de reclutamiento y gestión del trabajo. Cuando un subcontratista destajista individual pone precio a su trabajo, y se ve obligado a *pujar a la baja, y regular la gestión de su labor, bajo su exclusiva concepción del valor de sus tareas y de las relaciones económicas*, puede alcanzar unas condiciones de explotación insospechadas<sup>117</sup>.

---

<sup>116</sup> Bilbao (1988).

<sup>117</sup> SE QUEJAN BASTANTE DE PROBLEMAS FINANCIEROS, ES UN PROBLEMA REAL. Los mismos empresarios de la construcción se están echando tierra a los ojos. ¿Me entiendes?. Pues están abaratando los costos de una forma y, sobre todo, ahora mismo con esta crisis se están dando unos precios irrisorios, unas competencias bestiales, ¿no? Y asombrosos, ¿no?... Donde estábamos nosotros poniendo los bloques estaba, que es a lo bestia, porque son naves industriales, estaba a 800 pesetas el metro de bloque encalado y todo. Y se lo estaban haciendo ahí, al lado, a 300, ¿me entiendes?. O sea que están nada más que sacando lo gusto para sacar la comida. Como dice el otro. ¡No!

Entonces de que se van a quejar y por contrapartida viene el apretón al personal y horas y más horas, ¿me entiendes?. Entonces yo no veo eso que tanga mucha razón de ser (E.A. 30, 2).

La subcontratación individual, puntual y espontánea en su estado más puro, es decir, al margen de cualquier reglamentación puede conectar con una larga lista de irregularidades y conductas que pueden ser delictivas: en el ámbito de la organización y control del trabajo, en la dirección técnica, en relación a la Seguridad Social y a la hacienda pública, como actividad de blanqueo de dinero, etc. Por esta vía se puede entrar en una cadena de despropósitos, donde el respeto a la legalidad se presenta como absurdo y ridículo<sup>118</sup>, sobre todo, cuando clientes, subcontratistas y trabajadores comparten intereses, de manera implícita, obviamente sin ningún pacto escrito.

Dada la generalización de la subcontratación como posterioridad, individual y colectiva, y el empeño en señalar sus virtudes, su necesidad y su naturalidad por parte de las empresas de gestión, es oportuno señalar también su lado oscuro. Los peligros que implica y su gran potencialidad para situar más allá de lo imaginable los límites de las condiciones de explotación del trabajo y de la calidad de las obras. La escasa inspección de trabajo y la ausencia de denuncias, por los múltiples miedos de unos y otros<sup>119</sup>, sobre las situaciones abusivas dificulta una aproximación a esta realidad que todos conocen y callan, convirtiéndose en un estigma para el sector.

---

<sup>118</sup> Aunque ellos no quieren usar guantes y cascos, y las botas de seguridad, los guantes los han usado siempre. Pero los cascos es lo que no les gusta a ellos y menos, amarrarse y eso no les va nada. Porque, en verdad, todos tienen que ir con las medidas de seguridad y eso no quieren ellos. No quieren trabajar con eso y les dices, mira que sin eso se van a matar y viene un inspector de trabajo y te cepilla cincuenta billetes por no tener un \*\*\* de esos y eso lo paga la empresa. Pero lo que yo hago de vez en cuando, les doy un toque de atención y les quito mil pesetas, entiendes, como vea... (E.A. 11A, 15).

<sup>119</sup> EL ESTADO NO PERSIGUE MUCHO ESO.  
Si lo persigue, lo que pasa que nosotros los españoles somos muy conformistas. No los españoles, más bien nosotros por acá, alguna gente son muy conformistas. Son muy conformistas porque no cabe duda que a lo mejor la inspección hace un trabajo pero como aquí se cubren unos con los otros, dice -No, no, no.  
EL TRABAJADOR TAPA AL EMPRESARIO.  
El trabajador tapa al empresario porque le interesa o el otro el que está trabajando dice: -"Yo creo que empezó hoy". Y eso es mentira, y lleva un año trabajando, eso va en contra del mismo, lo que pasa que nosotros somos así como Dios nos hizo y tira para de lante, eso es así.  
ASÍ CREE USTED QUE HAY MUCHA GENTE.  
(risa) Por supuesto,... (E.A. 21, 18).

Es sorprendente la capacidad de la subcontratación para organizar y cuantificar el trabajo humano poniéndole precio. Se erige en creadora del mercado sin más ley que la suya, dentro de la obra y en la frontera de la contratación laboral. Sus posibilidades para organizar técnicamente el trabajo y, socialmente las condiciones de empleo en los "tratos", le permiten convertir a la fuerza de trabajo en una cantidad de trabajo variable y susceptible de variar.

Un trabajador o una cuadrilla de destajistas colocados en diferentes puestos de trabajo, o mejor, realizando diferentes tareas obtendrán productividades diferentes<sup>120</sup>. Por lo tanto, la gestión del trabajo en la Construcción, en contratas de gestión y en empresas de mano de obra, se puede basar en ubicar trabajadores en unas tareas o en otras al margen de cualquier relación entre puesto de trabajo y trabajador; tanto por la polivalencia como por la especialización. La volatilidad del empleo en el sector es tal, que la mano de obra adscrita al mismo procura "jugar en todas las posiciones". Al mismo tiempo, el interés de muchas contratas por "sacar" especialistas en una sola tarea da lugar a fuertes tensiones internas.

En definitiva, en la Construcción en Tenerife la *subcontratación individual* en su estado más puro, como combinación de dos elementos: 1) un proceso de trabajo que admite múltiples posibilidades en su organización y 2) una gran diversidad de posiciones sociales en su órbita, con las que coordinarse, se convierte en un caldo de cultivo, con una riqueza inmensa para la puesta en práctica de condiciones de empleo y sistemas de trabajo basados en la improvisación y la espontaneidad, que progresivamente se extienden al conjunto de las relaciones laborales.

---

<sup>120</sup> Tú no puedes mantener a cinco, porque no, pero a estos les decías -"miren, ustedes aligeran". - "Sí, nosotros sí y tal ". -"Pues se quedan y alicatan". Entonces tú vas viendo si después te ponen pisos y te puedes quedar con un equipo fijo de la empresa que te va a ligar para las puntas de encalar, tal, tal, tal y hacerlo todo (E.A. 22, 14).

---

Ahora bien, toda la apertura y los posibles riesgos que la subcontratación en su versión más dura, presenta en el formato anterior, al ser concebida dentro de un espacio<sup>121</sup> físico y social más o menos reducido, se ve afectada por el control social, por la presión de no asumir demasiados riesgos, ni caer en fraudes que supongan la desgracia bien para la contrata, la subcontrata o individualmente. De este modo, en las empresas de mano de obra y en las grandes contratas, tanto en la movilización laboral como en el mercado de obras, las redes de mano de obra y los clientes presentan cierta estabilidad.

#### *La sobredeterminación empresarial*

*La sobredeterminación y estabilidad de la red de mano de obra* (casilla 2) se basa en su fuerte imbricación con el territorio, como espacio social. De igual modo que, la sede de las grandes constructoras y empresas de gestión está en la plaza<sup>122</sup> de la capital, o en sus inmediaciones, para estar cerca de sus principales clientes, Administraciones Públicas y grandes promotores. Las oficinas o el almacén de las empresas de mano de obra están en los barrios metropolitanos o en aquellos municipios donde se encuentran las redes sociales que les dan sentido.

Una representación sobre el territorio insular de los tres tipos de empresas del sector y de la población susceptible de ser contratada por las mismas daría el siguiente resultado: 1) las grandes promotoras constructoras contratan su personal en toda la isla y las pequeñas normalmente en el ámbito de la sede de la empresa o de la obra. 2) Las empresas de gestión se

---

<sup>121</sup> CREES QUE EN EL SECTOR EN LA ISLA SE CONOCE BASTANTE EL PERSONAL. Esto te digo es un patio de vecinos. La construcción en Tenerife es un patio de vecinos. Aquí se cae un bloque aquí y se enteran mañana en Adeje (E.A. 11C, 9).

<sup>122</sup> SU EMPRESA SUELE TRABAJAR CON EL MISMO BANCO CON VARIOS BANCOS No, nosotros, depende nosotros trabajamos normalmente con tres o cuatro bancos, digamos los más importantes o los más clásicos de la plaza, ¡no! (E.A. 4A, 6).

circunscriben básicamente al área metropolitana -a veces su carácter estatal les permite trasladar a la isla personal foráneo. 3) Las subcontratas se caracterizan por la comarcalización e incluso municipalización de su red de mano de obra.

Otra forma de medir la sobredeterminación de las redes de mano de obra en la órbita de los distintos tipos de contrata consiste en atender a ciertas peculiaridades del sector y a la historia de las contrata. Ya se ha dicho que las empresas constructoras suelen constituirse con una fuerte vinculación al territorio, su producto se planta en la tierra. Pero la actividad constructora se encuentra muy extendida espacialmente. Aunque no se puede pensar en una distribución territorial de las contrata que guarde relación con el tamaño de los municipios, ya que la producción es itinerante y se ejecuta normalmente donde el cliente decide y las leyes urbanísticas lo permiten. Ahora bien, la población vinculada al sector se concentra en determinadas comarcas: Acentejo, Güímar, determinados barrios y municipios del área metropolitana y ciertas zonas de la isla baja, así como, Arona y Granadilla.

En cuanto a la historia de las contrata la sobredeterminación se puede entender a partir de los siguientes acontecimientos. Las *grandes contrata estatales* pasan por distintas etapas desde principios de los años sesenta en que llegaron a la isla hasta la actualidad. En la última década, tras la expansión económica de los ochenta y la fuerte apuesta constructiva ligada al turismo y las obras públicas, consolidan sus sedes o delegaciones provinciales. Además, los procesos de fusión empresarial y las uniones temporales de empresas – UTEs-, generan junto a la descentralización territorial una concentración empresarial y una fuerte polivalencia<sup>123</sup>, dando lugar a un envejecimiento de las

---

<sup>123</sup> ... con el boom digamos de la construcción que ha habido desde hace 20 años para acá o 10 años o 15 años ha habido un boom muy grande. Entonces la gente, digamos, se ha especializado unos en enfoscado, otros en alicatado, otros en pavimentos, en colocar pavimentos, otros en tabiquería, encofrados, en ferrallas y sólo hacen eso y puede que los haya como yo los suelo llamar de "multiusos" que saben hacer de todo. Posiblemente serían los más antiguos pero también hay gente joven que sí, pero porque han estado en

---

plantillas de estas empresas y al cierre de sus redes adscritas. No se puede olvidar que estas contratas cuentan con escaso personal de obras, concentran su actividad en las oficinas y optan por la diversificación en las inversiones - recogida de basura, jardinería, limpieza- que ocasiona cierta movilidad interempresarial en su personal.

Las grandes contratas estatales tienen garantizada la sobredeterminación de sus redes de mano de obra acudiendo a empresas de selección de personal, al INEM, a centros de enseñanza o a sus contactos con las Administraciones Públicas. En relación con el personal de obra, sus plantillas suelen estar reguladas por Convenio y conectadas a las empresas por la larga historia de las mismas en la isla. Durante los años sesenta y setenta estas contratas absorbieron buena parte del empleo en el sector, de ahí su amplio conocimiento de las redes que han contribuido a consolidar.

Las *promotoras-constructoras de capital local* se caracterizan por un largo proceso -unos treinta años- de expansión y crecimiento continuado durante el cual han generado sus redes sociales. No obstante, tampoco cuentan con mucho personal y mantienen sus redes estables e identificables en cualquier momento gracias a sus ficheros particulares, a la figura de los encargados y demás personal de confianza. La ubicación espacial de estas redes es la isla, ya que, las grandes promotoras-constructoras han hecho obras en la mayoría de los municipios. Pero sus redes más sólidas se concentran en las zonas de residencia y/o nacimiento de los empresarios y encargados, especialmente en el área metropolitana, Acentejo y Güímar.

Ahora bien, tras la crisis de los setenta en la que se inicia la reconversión del sector, las empresas de gestión y las promotoras-

---

empresas pequeñas y no les ha quedado más remedio sino hacerlo y cuando llegas a una empresa como la nuestra o otra empresa como Cubiertas o nacionales, Fomento, cualquier empresa grande, entonces vas a la especialidad: -"yo necesito 4 alicadores, 5 encofradores, 10 soladores, 2 cuadrillas de enfoscado" y entonces es distinto... (E.A. 1C, 7).

constructoras se distancian de las redes masificadas asociadas al uso extensivo de la mano de obra en el sector. Las caídas de la actividad constructiva, la inversión tecnológica, las políticas de protección al desempleo que acogen a muchos trabajadores y, sobre todo, la expansión de las subcontratas y empresas de mano de obra suponen una total recomposición de las redes vinculadas al sector. Si bien estas reflexiones son más económicas que sociales, su anterioridad social se aprecia en la fuerte articulación territorial-local<sup>124</sup>, e incluso familiar, de la multitud de subcontratas y pequeñas contratas familiares.

El repliegue en la movilización laboral de las empresas que dominan el sector implica una nueva manera de reproducir las redes sociales que funcionan como redes de mano de obra. La reproducción<sup>125</sup> de la red social se manifiesta más como red social que como red técnica. Por ejemplo, en muchos casos la inserción inicial en el sector descrita por sus protagonistas no persigue tanto un aprendizaje técnico o profesional como una ocupación del tiempo, una

<sup>124</sup> LA EMPRESA PREFIERE EL INEM O PERSONAL QUE HAYA TRABAJADO CON ELLOS ANTES.

Muchas veces ocurre también eso y máxime en los barrios de aquí de donde son esta gente, y hay algunos que tienen compromisos familiares, por amistades. -"Oye, mira, que mi hijo, que el primo de tal, que se casó que tiene falta de trabajo que tal,..." Entonces por ahí muchas veces te vienes consiguiendo también personal. Veces consigues gente buena, veces consigues gente mala. Y veces que te pasan por las obras y vas eligiendo, no. Es verdad.

CASI TODOS LOS QUE VIENEN HAN TRABAJADO YA EN LA CONSTRUCCIÓN.

He tenio de todo, he tenio de todo. La gran mayoría de la gente que te viene a una obra, viene porque conoce viene porque ha trabajado ya en la construcción.

Lo mismo da que haya sido panadero antes, ¿me entiendes?. Lo que te quiero decir, porque aquí han habio chicos que han sido camareros pero son de campo, me entiendes, que saben de lo que va la cosa me entiendes.

YA, YA TIENEN REFERENCIA AUNQUE NO HAYAN TRABAJADO EN LA CONSTRUCCIÓN.

Pero saben porque lo han vivido en la propia casa, echándole una mano a un amigo (E.A. 19, 9).

<sup>125</sup> En vez de estar el hijo, vamos a llamarlo sin ofender la palabra, echado en la casa, porque no tiene puesto de trabajo porque no encuentra. En vez de tal, le dice -"mira para que no estés aquí y te aburras, vamos conmigo, que tenemos que hacer tal cosa". Claro, como el padre, el tío, la persona determinada se supone que está siempre dentro de la familia, jala por esa persona, para que, en principio para quitarle mentalmente el aburrimiento que tiene, en principio (E.A. 7B, 16).

LA GENTE MÁS JOVEN ASCIENDE MÁS QUIEN SE VE CON MÁS MOTIVACIÓN.

La gente joven es la que quiere subir algo, ya que están dedicados a esto y si les gusta, pues. Sin embargo, hay otros que tú los ves que no, vienen a pasar el día, a ganar un sueldo y pierden el tiempo. Ahí no aspiran a subir, no ya que estoy empleado aquí voy a, yo que sé, a saber sentar un bloque, a azulejar un cuarto de baño. Que para el día de mañana vas a hacer un cuarto de baño en tu casa, lo que sea y no tienes que pagar un albañil para que lo haga y has estado toda la vida trabajando en la construcción (E.A. 19, 7).

distracción, paso previo a la ocupación propiamente dicha. Estas redes se reproducen en el ámbito de la "pareja", las pequeñas contratas o las cuadrillas familiares o vecinales, ya que, en las empresas de mano de obra y subcontratas más especializadas, sólo se identifica a las ocupaciones de especialista o al "todo terreno" de gran potencialidad.

La sobredeterminación de las contratas sobre las redes de mano de obra como redes sociales en la etapa más industrial -años 60 y 70- y, en el período de la subcontratación -años 80 y 90-, tiene lugar sobre signos muy similares, organizados de diversas formas. En la primera etapa no había selección<sup>126</sup>, cierta homogeneidad social y la escasa familiarización con el sector imposibilitaban la elección. Por vía societal o mediante canales de sociabilidad las grandes constructoras conformaban y se acoplaban a sus redes sociales estables, que en momentos concretos podían resultar escasas. Pero aunque resultaran suficientes, no era posible medir sus potenciales niveles de cualificación, porque se necesita bastante personal y las tareas a desempeñar no requerían muchos conocimientos ni habilidades.

En el período actual, con las fuertes fluctuaciones de la actividad, tampoco hay selección -la heterogeneidad social y el exceso de población vinculada al sector hacen imposible la elección. Las redes sociales se cierran sobre sí mismas, no aceptan la entrada de nuevos sujetos por saturación previa. En el período anterior, la posible falta de hombres dispuestos a movilizarse y la particular forma de reclutamiento limitaba la presencia de fuerza de trabajo. Ahora, la más absoluta disponibilidad en los círculos más próximos a la subcontrata puede verse bloqueada por la falta de huecos en las

---

<sup>126</sup> La empresa de manera obligada en 1977, siendo director general, fulanito, obligo a todos los trabajadores a toda la organización a recibir una educación general básica y se daba un título homologado por el Ministerio de Educación. Porque difícilmente se podía impartir formación sin los instrumentos mínimos necesarios para entender. En 1977 había mucha gente que hubo que enseñar a leer y escribir, porque firmaban con el dedo, y no entendían una orden escrita en tres líneas (E.A. 1B, 2).

redes internas, además de la escasa publicidad de los procesos de selección y la exigencia de mayores niveles de productividad.

Simplificando mucho y para ilustrar la sobredeterminación extensiva e intensiva de las contrataciones sobre las redes sociales se recurre a la siguiente imagen. Si en los años sesenta y setenta el grueso del personal de obra llegaba a las grandes contrataciones en camiones desde los municipios de las medianías, previa identificación gracias a la intermediación de un alcalde o un concejal, y "todos eran pocos". Ahora, en los noventa, las cuadrillas -3, 4 o 5 oficiales- se desplazan en su vehículo propio a las diferentes obras de una subcontrata a las ordenes de un listero, y "uno más, no cabe". En ningún caso hay selección, en el municipio se agota la cantidad y los signos operan predeterminadamente de arriba a bajo. Ahora para el entorno del listero sobra la calidad, siempre es posible encontrar en un plano horizontal, más hombres disponibles<sup>127</sup>, y los signos funcionan desde la sociabilidad. En otras palabras, antes se reclutaba en cantidad, la cualidad brillaba por su ausencia, ahora, aún con calidad demostrada, se puede permanecer excluido de la contratación. En cualquier caso, por diversas razones la sobredeterminación niega la selección, como proceso de elección, organizado desde la lógica empresarial individual.

Actualmente, en las *empresas de mano de obra* antes de la supuesta selección de personal, media la presencia de un espacio balizado por la empresa. Normalmente se trata de un espacio geográfico como canal de difusión de la información: bares<sup>128</sup>, barrios, etc.- ser de la "zona" o, conocer a

<sup>127</sup> No, conseguir gente, no es el problema.  
EN MOMENTOS DE MUCHO TRABAJO SÍ.

No, no, tampoco desde que consigas un encargado de tu confianza, que siempre lo consigues, y el encargado te consigue toda la gente que tú quieras (E.A. 11C, 16).

<sup>128</sup> DICES QUE LOS EMPRESARIOS SUELEN TENER LOS TELÉFONOS DE LOS TRABAJADORES O UN BAR DONDE SABEN QUE PARAN...

Si, si, si por ejemplo, aquí hay un par de puntos que son claves en la isla bar Nueva Delhi en la avenida Trinidad, para encontrar encofradores y ferrallas y albañiles y tal. O sea por ahí paran por la tarde y después llega el contratista aquel o el otro y -"coño fulano estás parado pues necesito uno o dos o, vente conmigo".

quien pueda informar sobre las condiciones de empleo y los códigos morales de la subcontrata<sup>129</sup>. Tras esa primera aproximación en clave territorial y sectorial al código social dominante se construye la red de acceso al empleo, nunca como un "encuentro natural", sino como reproducción<sup>130</sup> de una red social que funciona como red de mano de obra.

La adaptación duradera de las redes externas a las redes internas es algo básicamente social que comienza a adquirir sentido a partir de la exterioridad del proceso de trabajo. En el caso de la Construcción la exterioridad viene de la red de oficios<sup>131</sup> que, como actos de producción, se

---

Tienes ese caso muy curioso de Tenerife, abarca a gran parte de la zona Norte eh, hasta La Orotava o por ahí. Que pasan por ahí por las tardes o por las mañanas y compran un pedazo de ciego y toman café y después siguen, osea que ahí corre la información. Y luego tienes otro sitio en La Victoria en la zona de La Pólvora que la llaman, bar Tijarafe en Santa Ursula (E.A. 30, 12).

<sup>129</sup> ... Aquí yo cuando le hago un contrato a un tio le explico todo cómo va a ser, le digo mira que después no quiero que tal; bueno y de hecho, el año pasado, yo en tres años que llevo aquí sólo he tenido dos denuncias en Magistratura, dos bobos que lo sabía, porque eran godos y eso... eran oficiales y encima no tenían razones y se ganaron los dos; nunca hay denuncias de nada aquí (E.A. 11A, 10).

<sup>130</sup> UD. EMPEZÓ A IR DE PEÓN COMO FUE ASCENDIENDO.

Básicamente, era peón, hablando de mi caso no, eh, como el instinto humano no está nunca conforme con lo que la vida le va dando uno siempre va intentando de mejorar. Bueno eso de decir bueno vamos a ver si aluviamos un poquito, siempre no vamos a estar de burros. Sin ofender a nadie, le hablo de mi propia persona,...

LO DE PEÓN ERA MAS...

Era más de necesidad que por ganas, o sea yo necesitaba comer lo dicho, yo vengo de una clase baja, de una familia como yo y al igual que yo otros tantos compañeros que he conocido. Es decir, yo tenía que trabajar, entonces lo más fácil y como le he dicho antes, terminé los estudios básicos y punto, yo no he ido a ningún EGB, ni BUP, ni nada o sea que no he estado en ninguna academia. En fin, de eso entiende usted más que yo. Ehh, terminando de eso, partiendo de que además nosotros éramos una familia de 10 hermanos, sea para ayudarle a los brazos de mi padre, en paz descansen, bueno necesitábamos, llamándola así, una ayuda de entrada económica a la casa, un poco más razonable para poder ir subsistiendo, no.

YO IBA A...

Si, si, a lo que iba yo era a eso, puesto que en su día lo más que, al igual que también me podía haber metido de camarero o de cualquier otra cosa, pues bueno lo más que se cobraba en su día era la construcción, entonces ese fue el arranque mío en la construcción (E.A. 7B, 12).

... Al igual que le digo sinceramente que yo no vengo de una familia alta, que me he metido en la construcción puesto que necesitaba comer, para ayudarle a mis padres y contento y orgulloso estoy de ello. De verdad, casi estoy tan orgulloso de haber trabajado para ellos como si hubiese tenido una carrera (E.A. 7B, 16).

<sup>131</sup> *Con un ejemplo de otra actividad económica se ilustra el proceso. El servicio doméstico para ser analizado como actividad económica, precisa de un estudio de la sobredeterminación de ciertos signos sociales para reconocer la servidumbre como red de oficio, en la identificación de su mano de obra. Lo mismo acontece con el servicio turístico, saber cuáles son las redes sociales de mano de obra que se le asocian exige estudiar la reconstrucción histórica del servicio doméstico, analizado como un proceso de*

sitúa en el origen de la acción económica. De ahí, la importancia del estudio de la articulación lógica y de la evolución histórica del proceso de trabajo para comprender la sobredeterminación de la contrata sobre la mano de obra. Esta determinación no es otra cosa que la historia colectiva de la valoración de las redes externas.

En la Construcción, los pasos hacia un nuevo modelo de organización del trabajo, nuevo en la medida en que se reconstruye la asignación de tareas y funciones a partir de la actual estructura empresarial del sector, basada en el uso generalizado de la subcontratación, ha creado nuevos hábitos en el centro de trabajo y en la percepción del empleo y del sector. Se puede afirmar que con estos nuevos hábitos los sujetos identifican los signos relacionados con el contrato de trabajo, desde la exclusión de las normas formales de las relaciones laborales. Por ello, con respecto a las relaciones de empleo cabe decir que "une más lo que separa que lo que realmente une". Es decir, lo que separa o excluye de las políticas oficiales<sup>132</sup> de empleo, del trabajo/empleo según el convenio, del trabajo colectivo en el sentido sindical<sup>133</sup>, en definitiva,

---

*trabajo. La anterioridad social del proceso de trabajo como condición de posibilidad en la movilización laboral designa, en este caso, quién es el sujeto social con más posibilidades de terminar haciendo las camas, limpiando el polvo o animando la velada, en la casa de nuestros abuelos, en nuestra casa o en el lugar elegido para las vacaciones.*

<sup>132</sup> Yo no creo que las empresas grandes se hayan dividido al 100%, yo creo que las luchas de los trabajadores en la transición y a finales del franquismo adquirieron una cantidad de derechos y las empresas como Dragados, Agromán, Cubiertas y Tejados se vieron con unas plantillas de gente de 25 a 30 años de antigüedad y que tenían unas liquidaciones muy fuertes. Vinieron las primeras crisis de gente que hubo que mandar pa' la casa y pensarían que la única cuestión era cortar por lo sano y ir erradicando a esa gente de alguna manera. Como hicieron por ejemplo Dragados en el aeropuerto del sur que cogía a la gente a muchos de ellos analfabetos o semianalfabetos gente con 25 o 30 años de antigüedad y les metían un contrato de 6 meses para que lo firmaran como si fueran tíos nuevos. Muchos los firmaron y se cortaron las manos, ¿entiendes? Entonces yo más bien creo que sea por eso que se asustaron al ver la cantidad de gente los derechos adquiridos que había, que se habían logrado concedidos por Franco ¡me entiendes!. En otro plano pero ha pasado por ejemplo con los portuarios que el gobierno se ha visto en un problemón no. Yo creo que las empresas se asustaron y hoy en día las empresas por grandes que sean tienen la menor plantilla posible, a lo mejor tienen 6 personas los encargados generales que a la hora de huelgas y todo se van con la patronal, el jefe de obra, algún aparejador y a lo mejor tienen un gruista y algún peón especializado en mantenimiento y tal y cual, del resto nada, del resto suele ser subcontratado. Si cogen gente para hacer una obra la cogen por terminación de obra, cuando se acaba la obra pal' paro, ¡me entiendes! (E. A. 30, 3).

<sup>133</sup> QUÉ PASA CON LOS SINDICATOS DE LA CONSTRUCCIÓN TENGO UNA IDEA EN EL 78, CUANDO AQUELLA EMPRESA QUEBRÓ, HASTA LOS 70 HABÍA MUCHAS EMPRESAS

de la anterior organización y gestión<sup>134</sup> del trabajo. Todo lo que separa de esta identificación con el trabajo/empleo ocasiona señas de identidad que contribuyen a explicar la movilización en subcontratas de mano de obra y por extensión en el conjunto del sector.

Actualmente, las condiciones generales de empleo obligan a pasar a la acción, lo que puede implicar una separación de los lazos societales y una desconfianza hacia los poderes oficiales y hacia la concepción tradicional de la relación salarial. Todo ello porque se ha vivido la reconversión del sector como un proceso de denegación de derechos. En consecuencia, se refuerzan los lazos de sociabilidad. Se establecen fronteras entre los que medran en lo societal -sindicalistas, empresas de gestión y funcionarios- y quienes

---

#### GRANDES.

Habían muchas empresas grandes había mucho trabajo también.

AHÍ CASI TODO EL MUNDO ERA DE LA EMPRESA GRANDE NO HABÍA MUCHA SUBCONTRATACIÓN Y LOS TRABAJADORES ESTABAN MÁS AFILIADOS HUBO HUELGAS MUCHAS EMPRESAS ENTRARON EN CRISIS Y DESAPARECIÓ LA FUERZA DE LOS SINDICATOS COMPARTE ESA IDEA.

Bueno es que eso son tiempos diferentes de los principios de la dictadura cuando yo trabajé en Santa Cruz era la dictadura en los años que se vivió con Franco. Entonces no había sino un sindicato que era un sindicato del Estado, prácticamente no había donde acogerse, a ninguna parte, el obrero estaba defendido por el propio Estado. Entonces, ¿dónde se defendía el obrero?. ¿A quién le reclamaba?. A nadie, iba al sindicato, entonces el sindicato que estaba era del gobierno, y se compraba y se vendía ahí todo. Ahí hacían lo que les daba la gana, yo ahí, el obrero, había unos abogados y todo para defender al obrero pero se hacía las barbas el abogado del sindicato con el abogado de la empresa. Aparte que había una costumbre que cuando el obrero iba a hacer una reclamación sindical, le preguntaba: -¿usted en que empresa trabajo? -Yo, en tal empresa. Entonces cogía el tío se iba pa'dentro llamaba por teléfono a la empresa, ya se ponían en contacto con aquella empresa. Entonces le decía a usted, usted no tiene derecho sino a esto si quiere cobra y sino, no cobra, eso es lo que tiene. Entonces no teníamos donde ir a reclamar a ningún sitio más y le decíamos pues bueno págame eso y ya está (E.A. 2B, 13).

<sup>134</sup> Un aparejador y como nosotros rezábamos como obreros del aparejador, no como obreros de los jefes que habían dejado una empresa en quiebra, hay un chanchullo de empresa y la montaron a nombre del aparejador, pero los verdaderos jefes eran los otros. Pero no podían montar una empresa de nuevo porque habían hecho una quiebra. Entonces el otro nos iba a liquidar y palabras textuales de don Maximino... delante de mí le dijo el aparejador: -"voy a liquidar todo el personal porque me voy pa' la Península". -Va a liquidar al personal y piensa pagar la liquidación. -"¡Hombre! Y, ¿Qué voy a hacer?, Yo pienso venir a Tenerife y poder caminar con la cabeza bien alta y que la gente me vea y no me vaya a decir este es un hijo de puta o dispuesto a que me den un palo y tal...". -"Eso le haces un cambalache y no les liquidas, ¿cuánto te cuesta, cuantos millones te cuesta?" -"Unos seis o siete millones". -"Muchacho y vas a aflojar seis o siete millones tú estás loco". Eso delante de mí.

Y ÉL ERA MUCHO MÁS RICO QUE EL APAREJADOR.

Era riquísimo uno de los más ricos de Santa Cruz (E.A. 2B, 19).

"realmente curran" los que ejecutan las obras. Así se potencia desde la horizontalidad la adaptación<sup>135</sup> duradera a las contratas.

### *Habitus sociolaboral del destajista*

En estas redes de mano de obra se pone en práctica el *habitus sociolaboral*<sup>136</sup> de las familias con escaso patrimonio. El *habitus* indica donde pueden y quieren ubicarse sus sujetos, como miembros de un colectivo de población disponible o movilizable (casilla 3). Esta "oferta de trabajo" desconoce la "Relación de Puestos de Trabajo" -RPT- a su disposición y sus futuros salarios. Su margen de "elección" le viene dado por su trayectoria social. Las vías de socialización en la Construcción son previamente caminos sociales, la relación con amigos, familiares, vecinos se convierte en mecanismo de formación con más poder de designación que cualquier formación reglada y no reglada<sup>137</sup>.

Desde el proceso de trabajo de la Construcción, analizado como anterioridad y, a partir, de la descripción de las redes sociales que se articulan con él, ya se está en condiciones para identificar y seleccionar al *sujeto*

---

<sup>135</sup> *Aquellos que consiguen "un chollo" -trabajar para una Escuela Taller, para un Ayuntamiento u otra obra pública- son acusados de "meterse en politica", se han salido del código.*

<sup>136</sup> Y EL MIEDO AL TRABAJO, LA CONSTRUCCIÓN NO GUSTA, Y HA CAMBIADO Y SI NO HAY OTRA COSA.

Habrá que ceder, yo incluso, yo tengo, haciendo SSSS I y SSSS II, como le he comentado antes, he conocido abogados licenciados de peones, porque ya habían terminado su carrera no habían encontrado nada por esos días que habían terminado. Lo dicho, es mi ejemplo, pero puesto que ellos han hecho una carrera y su padre se los ha pagado, venían de una clase baja, baja, me refiero, económicamente, y tenían que trabajar para ayudar a sus padres después de haber hecho la carrera. Y el caso mio es que no he hecho carrera ninguna pero venía de clase baja de dinero, de muchos hermanos, es la diferencia entre él y yo. Pero que, sin embargo, he conocido incluso abogados, licenciados en derecho, trabajando de peones en la construcción. Le hablo en concreto de esa obra (E.A. 7B, 16).

<sup>137</sup> *Sin despreciar, el peso creciente de la formación en su capacidad para generar redes. Las Casas de Oficio, Escuelas Taller y demás cursos aglutinan a los sujetos y facilitan su identificación y selección de cara al ciclo: formación-desempleo-empleo-formación-desempleo.*

---

*particular* dado por la estructura social, con más posibilidades de resultar contratado.

Este momento de la selección de personal, como actualización del contrato, en cualquier actividad económica, con independencia de su mayor o menor grado de formalización, tiene lugar como una práctica más en la estrategia de las empresas. En la Construcción la selección de personal, a pesar del uso intensivo de la temporalidad, carece de una significación trascendente en las prácticas empresariales. Esto ocurre no por la habitual escasa dedicación formal o explícita a la gestión de personal, sino porque previamente, como historia incorporada, todos los procesos que se vienen analizando aquí, tienen un carácter decisorio en la contratación y presenta un gran valor para "predestinar". En otras palabras, son muchos los signos de la contratación y de distintas formas ejercen su poder de predicción sobre la esperable productividad del trabajo, aún cuando, dichos signos parezcan ausentes<sup>138</sup> o cargados de "naturalidad".

La secuencia de los pasos que desde esta metodología explican la contratación laboral sigue un orden lógico. En la medida en que la investigación empírica revela las coincidencias de la organización de signos aquí expuesta con las prácticas socioeconómicas de la población, se descubre su capacidad explicativa. Desde la *estructura* y la *acción* en la movilización laboral se establecen una serie de prioridades que desembocan en la selección de un sujeto concreto.

Ahora bien, la selección de los trabajadores es un ejercicio individual. En el conjunto del sector ese acto individual se puede generalizar al establecer

---

<sup>138</sup> *En el supuesto caso que una mujer licenciada en Bellas Artes decidiera movilizarse hacia el sector su exclusión sería "natural", porque socialmente las mujeres están excluidas, pero legalmente no. La contrata le podría decir que su nivel de estudios es muy alto y no le conviene, pero no la puede excluir legalmente por ser mujer.*

---

correspondencias entre "puestos de trabajo" y "trabajadores", según el tipo de empresa. En el próximo apartado se desarrolla este tema a partir de los *modos de empleo* o *formas de movilización* dominantes, que constituyen la *acción* en la movilización laboral.

Antes de desarrollar las características de estos modos de empleo, se concluye con una breve recapitulación. En este apartado se quiere dejar claro que la selección de aspirantes a ocupar un puesto de trabajo se hace a partir de la evaluación de una serie de aspectos sociales externos a la empresa, esperando que encajen con los requerimientos cualificacionales de las tareas a desempeñar. Aunque la población movilizada cuente con experiencia laboral, ya sea en otras contrataciones o en la misma, en el momento de la selección o actualización del contrato se evalúan los signos sociales externos presentes. En el establecimiento de "los tratos", normalmente verbales, se expresa también lo social externo. En la contratación laboral abundan las entrevistas más o menos informales que *actualizan* la situación familiar, la historia inmediata del candidato, sus expectativas sociales, etc.

Los trabajadores son seleccionados, al mismo tiempo, como posiciones de una estructura social con cierta cualificación y como producto de redes institucionalizadas. Por lo tanto, la pertenencia a una clase o fracción de clase diferente<sup>139</sup>, aunque su volumen de capital global sea superior, dificulta sobremanera la selección al estar, ese trabajador potencial, excluido de las redes que "poseen" la contratación.

En definitiva, las redes sociales que se encuentran en las puertas del sector están formadas por: 1) hombres de fracciones de clase con escaso

---

<sup>139</sup> *Un sujeto de clase media, con estudios medios, origen urbano, sin experiencia en el sector y sin vínculos sociales con el mismo difícilmente será seleccionado, por ejemplo, como peón ordinario. La selección definitiva es también exclusión, el sujeto que decide cuál es la mejor adecuación del trabajador al puesto, puede desestimar al potencial trabajador por entender que, según sus criterios, no ocupa la posición social que mejor se corresponde con el desempeño del trabajo.*

---

patrimonio familiar global, 2) residentes, generalmente, en barrios autoconstruidos, 3) con una familia de origen rural y algún miembro vinculado al oficio, 4) con un bajo capital escolar, 5) con el servicio militar obligatorio cumplido, 6) una valoración positiva del trabajo manual y de las máquinas y 7) una acentuada concepción de la identidad masculina. Ahora bien, todos estos signos sociales a pesar de su aparente particularidad identifican a una buena parte de las posiciones sociales de la estructura social insular, por el peso cuantitativo de las clases populares. Esta situación no implica que no se produzcan procesos de selección y reclutamiento de personal. Por lo tanto, con algunos matices en el tiempo, las contratas establecidas en la isla no encuentran dificultades en lo social para localizar sus redes de mano de obra.

La formalización del proceso de selección de personal depende del hipotético puesto de trabajo a cubrir y del tipo de empresa. En los puestos administrativos y técnicos de las empresas de gestión y promotoras-constructoras este momento se encuentra más burocratizado. Mientras, resulta más espontánea la formalización de la entrevista para la contratación en los puestos de subcontratas y pequeñas contratas, donde se activan signos<sup>140</sup>, basados de la sociabilidad, con un poder de designación sobre la capacidad de trabajo.

En la Construcción por las características de la organización del trabajo, desde el oficio tradicional al dominio de la subcontratación la individualidad de la selección se puede convertir en grupal. De este modo, la pareja o la cuadrilla se movilizan unidas, un maestro y un peón, o dos o tres oficiales con su peón y, es condición necesaria, contratar a todo el grupo por unidad de obra o laboralmente. Se trata de grupos estables con cierto poder de negociación que procuran no quebrarse, "no dejarse colgados", unos a otros.

---

<sup>140</sup> A un aparejador se le preguntara dónde estudio, dónde vive o qué formación complementaria posee. Mientras a un destajista de ferralla se le pregunta por los conocidos comunes, la familia y la salud. De este modo, lo social externo penetra en la contrata.

---

### 11.3 Las formas de movilización en la Construcción

En este apartado se continua con la movilización laboral a partir de la *acción*, o modo de empleo. Su función es hacer de puente entre la reconstrucción analítica de la *estructura de la movilización* que se acaba de presentar y la *identificación, actualización y selección* de la mano de obra como formas de reclutamiento, que se expone en el próximo capítulo.

Las formas de movilización o modos de empleo aluden a las condiciones de circulación de esa fuerza de trabajo. En ese sentido, muestran la *acción*, las estrategias de las empresas y de los trabajadores en relación con el empleo, e indican cómo se produce la construcción social del empleo. En otras palabras, posibilitan identificar las diferentes condiciones de aparición de la contratación laboral a partir de la relación entre un sujeto, un proceso de trabajo y el producto resultante. En cualquier movilización laboral se distinguen tres formas de movilización principales denominadas por **Centi**: *exterioridad, contrato y puesto de trabajo*. Cada forma puede tener varias subformas, y cada una de ellas está presente en la contratación laboral siendo uno el modo de empleo dominante.

Es muy aventurado asociar exclusivamente un modo de empleo a cada tipo de contrata, tanto por la diversidad de contrata dentro de cada grupo, como por la variedad de modos de empleo en el seno de cada contrata individual. A continuación se hará un recorrido desde las empresas de mano de obra a las empresas de gestión que, tendencialmente, será un paseo desde la *exterioridad* al *puesto de trabajo* pasando por el *contrato* como formas de movilización.

Uno de los principales problemas para el estudio del empleo en el sector y, obviamente, también para el reclutamiento y la gestión del personal por parte

de las empresas es la falta de documentación explícita de la población movilizada<sup>141</sup>. No porque se carezca de cualificación o de itinerarios laborales, sino porque no es una práctica habitual en el sector formalizarlos y difundirlos para reconocer a su fuerza de trabajo. Esta situación perjudica a las contratas por no contar con suficientes elementos de juicio -signos- y a los trabajadores por la dificultad para demostrar de antemano, su saber hacer profesional. La escasa presencia de información escrita juega un doble papel, por una parte, posibilita que no se reconozca la categoría ocupacional por la contrata y, por otra, puede suponer la inflación de cualidades por parte del trabajador. La ausencia de credenciales formales -o su escaso desarrollo y circulación-, hace que a primera vista la *exterioridad* se presente como el modo de empleo dominante en el conjunto del sector. Esta forma de movilización o modo de empleo alude a la definición simultánea del proceso de trabajo, de su valor de uso social y del sujeto que lo ejecuta. Es decir, a la emergencia espontánea del subcontratista individual, del destajista autónomo o de la cuadrilla de destajistas como fórmulas de construcción de la empleabilidad en el sector. Pero, con frecuencia, este modo de empleo responde más a la apariencia externa de la movilización laboral que a la realidad de los vínculos<sup>142</sup> en el

<sup>141</sup> QUIEN TE RECONOCE LO QUE SABES.

Yo no tengo curriculum ninguno, salvo la oficina de empleo que hay unos contratos que dicen que hay x años con unos contratos firmados, que ha trabajado 10 años, 15, 20 años de oficial de primera y tantos como oficial de segunda o lo que sea. Ahora tu vas por ahí a buscar trabajo o lo que sea y dices -¿maestro tiene trabajo de ferralla?. Pues si o no, pues yo si, pero yo lo que quiero es un oficial para que me lleve esto. Pues eso, o soy yo o no lo soy. Que te quiero decir con esto, que quiere un tío que le dé los planos y que se busqué la vida, y que se haga cargo de un equipito de tres o cuatro de los que sean, que no tienen que ser ningunos fieras sino que hayan trabajado, con experiencia y que sepan amarran un poco y un par de peones, teniendo un tío que les desarrolla el plano y que les dispieza los planos en un papel en sucio le vas dando los apuntes cuatro cosas, no tienes porque... (E.A. 30, 8).

Y CUANDO LA GENTE VIENE Y TE DICE YO SOY OFICIAL DE PRIMERA, DE SEGUNDA...

No, eso lo dice el encargado, porque ellos un montón de veces aquí te vienen y todos son oficiales, si les preguntas... -"¿Tú qué eres, tal?. Dice: -"No, yo soy tal...". Y digo bueno, pues si me traes un contrato que te haya hecho otra empresa... -"¡Ah!, No confías". Digo; -"No entiendes, porque a lo mejor... porque es injusto y por qué si eres peón vas a ir de oficial, cuando hay peones que hacen trabajo de oficial" (E.A. 11A, 11).

Es que el aprendizaje tuyo es ver como lo hace el compañero, y basado en la confianza que deposite el encargado. Porque no tienen ningún documento que certifique. Nada, nada. Yo mañana te puedo decir este albañil es bueno colocando bloques y llegar a una obra y este albañil no tiene ni zorra idea E.A. 5A, 18).

<sup>142</sup> SON HIJOS DE PLANTILLA.

Bueno, unos son hijos de plantilla y otros son de contrato, que se les acaba y se lo vuelven a renovar y llevan años en la empresa. Los que están trabajando de contrato y llevan muchos años en la empresa es porque son buenos peones o buenos auxiliares. Entonces la empresa no los deja coger plantilla por circunstancias. No se

sector. Por ello, se debe profundizar en detectar los signos del empleo para comprender las estrategias<sup>143</sup> de unos y otros, empresarios y asalariados, en la contratación laboral.

### 11.3.1 La exterioridad: modo de empleo en las subcontratas de mano de obra

Las subcontratas o empresas de mano de obra pueden ser equiparadas a empresas de trabajo temporal, por su labor de intermediación entre la fuerza de trabajo y las *contratas principales*. Dicha intermediación presenta diferentes grados, en algunos casos la subcontrata puede actuar como empresa de selección de personal y luego ceder la mano de obra a la contrata. Pero, generalmente, controla una unidad de obra y no sólo selecciona, sino también, aplica<sup>144</sup> su fuerza de trabajo en una obra de la contrata principal.

En esta investigación se ha descubierto una amplia diversidad de empresas de mano de obra imbricadas con el territorio y con cierta especialización en estructura, cerramiento, urbanización y, en menor medida, albañilería. Cada subcontrata dependiendo de su tamaño actúa de *empresa-red* en un determinado número de obras de las *contratas principales*.

La especialización<sup>145</sup> de la subcontrata, no es otra cosa que su capacidad para contar con "especialistas": ferrallas, encofradores, alicatadores,

---

por lo que es, pero los mantiene trabajando porque son buenos obreros, tanto albañiles como peones, son buenas personas para trabajar y, porque todo el que no sirve que sea malo para trabajar ya enseguida se va (E.A. 2B, 9).

<sup>143</sup> Como el caso de un encargado de obra que trabaja con una categoría inferior, de oficial de primera, pero en su relación con la contrata ha logrado colocar a tres hijos suyos.

<sup>144</sup> ÉL LLEGA POR LA NOCHE Y LE DICEN MAÑANA...

Ya los encargados los mueven, los van moviendo de un lado a otro, cuando hace falta, a lo mejor llegas... Entonces los saca de ahí y los lleva pa' lli; mira, tienen que ir mañana a otro edificio, y se tienen que fastidiar y ir (E.A. 11A, 7).

<sup>145</sup> EN LOS ÚLTIMOS DIEZ AÑOS HA AUMENTADO LA SUBCONTRATACIÓN.

Según las estadísticas, ha bajado bastante en estos últimos años; si bajan los trabajos a nivel general, la subcontratación baja también. Pero tú lo dices desde el punto de vista de que si hay más gente subcontratada que la gente propia de la empresa. No lo sé, o sea, la subcontratación sigue existiendo porque tiene la mejor gente trabajando, los mejores hombres en la construcción los tienen las subcontratas, mejores que las

---

enfoscadores, solistas, etc. Dada la alta definición de las tareas a realizar desde estos puestos de trabajo, cabría esperar que las empresas de mano de obra se concentraran en el modo de empleo denominado *puesto de trabajo*. Sin embargo, la fuerte tendencia a la especialización, fomentada desde las contrataciones principales, es más un discurso sobre una práctica habitual difusa que el reconocimiento explícito y la creación de nuevas categorías ocupacionales, por ejemplo, a partir del Convenio General del Sector Construcción (1992), con su modo de empleo específico.

Por lo tanto, a la empresa de mano de obra le puede interesar tanto la especialización en una sola tarea, como la polivalencia o el dominio del oficio, con el fin de poder ejecutar unidades de obra diferentes. Mientras la contrata principal suele apostar por la especialización para ganar tiempo y calidad en el trabajo. Dicha situación está ocasionando uno de los grandes debates del sector en la actualidad, con importantes repercusiones directas en las formas de movilización. La confusión al menos aparente, sobre el modo de empleo en las subcontratas es tan alta que algunas *no saben lo que quieren*, es decir, qué requerimientos cualificacionales exigir a su personal, y algunos oficiales, *no saben qué saben*, ni *qué son*, es decir, qué cualificación y qué categoría se les atribuye.

Las grandes subcontratas cuentan con un elevado número de especialistas, oficiales polivalentes y peones. Estas empresas por mediación del listero o encargado, deciden qué es cada cual, la categoría de cada uno. Sin embargo, según el modo de empleo imperante las opciones son escasas se reducen a dos: oficial o peón y a veces intercambiables, el peón hace de oficial o a la inversa. De este modo, se reduce el poder de discriminación de la categoría ocupacional y de otras categorías formales. Por lo tanto, se puede

---

contratas en sí, porque son especialistas (...) Entonces, lógicamente los mejores trabajadores en un sector como la construcción son los especialistas y los especialistas quien los tiene son las subcontratas y sobre todo las que se dedican a mano de obra, pura y exclusivamente; la mano de obra en sí, hay empresas fuertes aquí de mano de obra (E.A. 7A, 2).

---

decir que no es el *puesto de trabajo*, que enlazaría las credenciales con los contratos, el modo de empleo dominante.

Teniendo en cuenta la apertura con que se moviliza el personal de las empresas de mano de obra, basada en las peculiaridades del contratado y en las cambiantes necesidades del proceso de trabajo, se puede afirmar que domina la *exterioridad*, la contratación individual de un sujeto disponible. Por ejemplo, cuando desde una subcontrata se emplea un peón, su categoría, las labores que va a realizar y la relación entre sus tareas y sus ingresos se deciden<sup>146</sup> sobre la marcha, espontáneamente. No es que se decida arbitrariamente contratar peones u oficiales, la categoría refleja habitualmente, un saber-hacer. Pero, con frecuencia, las necesidades de producción de la subcontrata son tan variadas y espontáneas que: los trabajadores van de obra en obra, trabajan días sí y días no, cobran por días y unas veces hacen unas tareas más especializadas y otras más artesanales. Por todo ello, aunque la modalidad contractual legal sea por *terminación de obra* y unos figuren como oficiales y otros como peones, el trato real de esta forma de empleabilidad es la eventualidad absoluta negociada con el listero.

Las subcontratas, desde la gestión de la exterioridad como modo de empleo, logran satisfacer las necesidades de mano de obra de las contratas principales que, al mismo tiempo, son sus necesidades. El poder de las subcontratas sobre las redes de mano de obra varía según el volumen de obras que tengan y su capacidad para retener a los trabajadores. En las etapas de notable actividad económica importantes grupos de trabajadores pueden lograr cambiar de modo de empleo, hacia el *contrato*, definido por la capacidad de uso recogida en el Convenio Colectivo o, por el oficio, e incluso llegar al *puesto*

---

<sup>146</sup> ... Aquí el convenio, los contratos y todo eso es mero papel, porque aquí lo que vale es... una persona viene a hacer un contrato. Se habla con el encargado y dice, bueno, -"yo empiezo mañana en la obra ¿no?. Entonces dice: "bueno, ¿tú cuánto quieres?". Entonces el tío dice bueno, "yo quiero ganar 7.000 diarias", supongamos; entonces el encargado dice "yo te veo". Entonces a la semana ya le avisa de cuánto es el precio, aunque esté con contrato,... (E.A. 11A, 3).

*de trabajo*. Listeros, ciertos encofradores y ferrallas y el personal administrativo pueden alcanzar estas formas de movilización. Aún cuando, con carácter general, la temporalidad siga siendo una constante, se carezca de credenciales explícitas y el Convenio Colectivo constituya sólo un referente lejano.

Con los distintos modos de empleo se forma un grupo estable de trabajadores, que permite la continuidad en el tiempo de la subcontrata y funciona como referente de la existencia de la empresa. Conviene resaltar que existen subcontratas que pasan de tener plantillas de 200 ó 300 trabajadores a quedarse en 20 ó 30, e incluso a desaparecer en poco tiempo. La identificación, reclutamiento y selección de esa cantidad de personal, con ciertas tasas de rotación se lleva a cabo desde la *exterioridad*. Por ello, comprender este modo de empleo exige explicarse la presencia de hombres dispuestos a movilizarse en esta actividad, es decir, las particularidades de las redes sociales externas afines al sector. En este sentido, pueden servir de ayuda como signos de este modo de empleo: la concentración territorial de las empresas, las relaciones de vecindad, el valor de los itinerarios laborales conocidos por las subcontratas y, especialmente, las condiciones globales de empleo para hombres sin estudios, con cualificación manual, de medio rural o de barrios metropolitanos.

Las subcontratas se circunscriben a un espacio físico concreto y su poder de intermediación en la movilización laboral es conocido por todos. Realizan para el sector un papel similar al de la oficina de empleo local. Por otra parte, se ha detectado como algunas de estas empresas tienen de punto de encuentro, para identificar a su posible personal, locales públicos, normalmente determinados bares. Con frecuencia, estos bares son el lugar de encuentro para luego acudir a la obra. Además, las obras también son lugares

---

de presentación<sup>147</sup> para la población movilizada en busca de un contrato laboral.

### 11.3.2 *El contrato: modo de empleo en las promotoras-constructoras*

Continuando con la presentación de los modos de empleo en el sector se pasa a explicar las prácticas de las promotoras-constructoras. En ellas domina el denominado por Centi modo de empleo del *contrato*, entendido no como pacto o acuerdo entre dos partes, sino como condición de circulación de la mano de obra, en la cual, el proceso de trabajo define al sujeto y al producto. En este sentido, constituye una capacidad de actuación colectiva recogida en las particularidades de un oficio, profesión o determinada ocupación. En el contrato, como forma de movilización, se incluyen: 1) algunos puestos de trabajo de las subcontratas, sobre todo, de las que cuentan con una sección de construcción propia, y los puestos de responsabilidad o muy especializados - conductores, personal de oficina, etc. 2) la mayor parte del empleo de las promotoras-constructoras y, 3) también, el escaso personal de obra y administrativo de las empresas de gestión.

En el grupo de las promotoras-constructoras se distinguen al menos dos tipos: 1) las grandes contratas, las de "toda la vida", por volumen de obras y 2) las contratas pequeñas con personal polivalente y escasa subcontratación que intentan mantener cierta estabilidad en su actividad. En las dos domina el *contrato*, como modo del empleo.

Si en las *empresas de mano de obra* el modo de empleo principal es la *exterioridad*, en la cual, en un caso extremo, hasta el trabajador autónomo puede ser un sujeto disponible sin especial conocimiento del oficio. En las *promotoras-constructoras* el modo de empleo dominante es el *contrato*, un

---

<sup>147</sup> VIENEN A PEDIR TRABAJO POR LA OBRA.

Sí vienen, viene cantidad de gente sí, buscando trabajo (E.A. 12, 16).

contrato que se apoya en la existencia de un oficio -la albañilería- con sus especialidades y en un proceso de trabajo anterior, como es la historia colectiva del trabajo en el sector en la isla. Lo que se denomina *contrato* en las condiciones de circulación de la fuerza de trabajo, es la capacidad de actuación o de uso de ciertas redes sociales afines al sector. Ya no se está ante un sujeto disponible sin necesidad de contacto previo con el sector, como puede ocurrir en la subcontratación más pura, sino ante una población disponible con una serie de signos propios del sector e identificables para las contratas.

Esta población disponible constituye una parte de las redes externas y representa el éxito del oficio y de la asalarización en la historia del sector en Tenerife. Es decir, en la corta historia -3 ó 4 décadas- de "asalarización activa" y "pasiva" en la Construcción se combinan el oficio -albañilería dirigida por el maestro de obra-, con el desarrollo industrial -de la Ordenanza, de los convenios más las negociaciones colectivas. Todo ello bajo un modelo de uso extensivo de la fuerza de trabajo, que genera unas redes sociales particulares de potencial mano de obra donde la cantidad prima sobre la calidad<sup>148</sup>. Cabe recordar aquí que la relación salarial en la isla se caracteriza por una tardía e incompleta asalarización inicial que se basa en la Construcción como sector industrial con mayor peso, y más concretamente, en las grandes contratas estatales y en las emergentes promotoras-constructoras locales<sup>149</sup>.

Las promotoras-constructoras que en la actualidad dominan el mercado de viviendas y en parte de la obra pública se fundaron a comienzos de los años sesenta. Por tanto, ha sido fundamental su participación en el proceso de

---

<sup>148</sup> *Téngase en cuenta que al carecer la isla de implantación de actividades industriales son los procesos de trabajo de la Construcción y la agricultura de exportación los que tienen mayor interés en organizar una población disponible, asalarializable. Al llegar la reconversión a la Construcción se libera abundante población de calidad.*

"Hoy los palistas que existen es porque Dragados en su día dejó parados 200 palistas. Los que tenía aquí, esos palistas han ido a otras empresas y han ido formando a otros compañeros, la especialización no existía" (E.A. 5A, 18).

<sup>149</sup> Ver Anexo II.3.

asalarización inicial, que se completa con el logro, para amplios colectivos de población, de la norma de la dedicación -temporal- exclusiva al sector.

Por otra parte, en el tejido empresarial canario y más aún en la Construcción, cuando una contrata supera los 20 años de antigüedad se convierte en una institución sólo superable en prestigio, en cuanto al empleo, por el sector público<sup>150</sup>. Sin embargo, que una contrata conserve su nombre no indica que mantenga su plantilla y la forma de movilizar y organizar el trabajo. Muchas empresas del sector han evolucionado hacia contratas de gestión con una escasa plantilla en las obras. Pero aquellas que actúan como promotora-constructoras y mantienen unas plantillas proporcionales a su volumen de obras se apoyan en el *contrato* como modo de empleo. Un contrato que aparece *sobredeterminado* por la contrata dada su importancia social y económica.

### La sobredeterminación del contrato y su reproducción

Las razones de la sobredeterminación del contrato, como modo de empleo, se aprecian en la historia de las contratas y su reproducción, o niveles de cualificación. Dichos niveles se expresan a través del protagonismo del encargado de obra en la gestión de personal. Veamos algunos argumentos que muestran el poder designador de las contratas:

<sup>150</sup> SIEMPRE HA VIVIDO EN LA LAGUNA.

Yo empecé a trabajar estaba en tercero de perito mercantil mi hermana de Venezuela me mando un telegrama para que fuera para allá. Empecé a arreglar los papeles en la gestoría y en esos días fue la caída de Pérez Jiménez en el año 57, y entonces no dejaban entrar a nadie y sólo podían reclamar de padres a hijos. Mi ilusión con 17 años era esa, me quede trabajando en la gestoría donde hice los papeles. Algunos entraron por Colombia y así. En el año 60 le tramité los papeles a... y al salir del cuartel empecé a trabajar con ellos, estaba en Capitania.

LA GESTORIA TODA VÍA FUNCIONA.

Si está en la Avenida Trinidad, en el 64 empecé a trabajar con ellos, un tío de mi mujer, me busco trabajo en la Refinería, allí ganaba 6 mil ptas. y aquí 7, todo el mundo quería antes entrar allí. Arregle los papeles pero no me incorporé a trabajar. Aquí tenía más a los 2 años empezó a trabajar un conuño mío (en la Refinería) y entonces se metió en el laboratorio, el conuño y lleva 20 años, él no tenía, estaba aquí de administrativo, se hizo analista tiene un buen sueldo. Pero comparado con el mío es diferente, uno aquí no tiene horario fijo (E.A. 2A, 13).

1. Es muy usual la expresión "trabajar para fulanito" -el nombre del contratista, ya que la mayoría de las contrataciones se llaman como sus propietarios o por sus iniciales. Esta presentación enuncia una imagen equiparable a las "tarjetas de identificación" en otros colectivos de trabajadores, remite a un determinado prestigio empresarial, al éxito y a ciertos valores positivos reconocidos en el sector y fuera del mismo. Esa imagen de la contrata genera la producción de la reproducción de actitudes y aptitudes que puede sobredeterminar a la mano de obra extinguiendo la selección. Como es el caso de la contratación de hijos de trabajadores.

2. Otra vía para la sobredeterminación viene dada por la historia de la contrata. La memoria de la cantidad de personal que ha participado en esta o aquella obra, que además es una carretera, un edificio, un parque, etc. con sus respectivos recuerdos, es una excelente *base de datos*. Ésta se activará selectivamente y permitirá contar, casi sin esfuerzo, con una legión de candidatos con o sin cualificación.

3. Por otra parte, las condiciones de empleo y trabajo en algunos puestos de esas promotoras-constructoras están sujetas a convenio. Por ello, son una garantía de estabilidad, presentan ritmos de trabajo más suaves, se sabe que pagan, etc. Esta situación da lugar a una complicidad que produce ciertos automatismos en la contratación laboral.

Ahora bien, esta sobredeterminación en el modo de empleo de algunos puestos de las promotoras-constructoras grandes y pequeñas no descansa sólo en la afinidad con las redes externas, sino que precisa la denominada *reproducción del contrato*, la exigencia de niveles de cualificación que varían en función del puesto. Porque la sobredeterminación inicial, si bien, es una situación habitual y responde a expectativas sociales y mecanismos de afinidad social, no es una garantía de la productividad del trabajo.

En el Anexo III.1 se describe la estructura ocupacional de promotoras- constructoras y empresas de gestión señalando los puestos imprescindibles para el funcionamiento de dichas contratas principales, éstos son: la administración, el jefe de obra, el encargado, el trazador y un mínimo de oficiales y peones. El personal de los tres primeros puestos suele movilizarse desde el *puesto de trabajo*, modo de empleo que se estudiará en el próximo epígrafe. Aunque, se pueden contratar encargados y trazadores y, sobre todo, oficiales y peones desde el *contrato*, teniendo en cuenta la *reproducción del contrato* -la cualificación.

El encargado es la pieza clave en el funcionamiento de una obra. Se trata de un puesto de confianza y responsabilidad al cual se accede por promoción interna o mediante un acuerdo<sup>151</sup> entre empresas. Las dos vías de contratación son posibles porque el personal de las distintas contratas se conoce gracias a su participación mediante la subcontratación en diversas obras. La vía externa para acceder al puesto de encargado o de listero está

---

<sup>151</sup> ME DIJO QUE EL QUE AHORA ES ENCARGADO ANTES ERA OFICIAL Y USTED LO ASCENDIÓ.

Lo ascendí no, lo estuve estudiando, porque a esa gente hay que estudiarla, o sea, yo lo estuve observando cómo trabajaba. Él no me conocía a mí. Yo lo estuve observando y él era de una empresa de subcontratas. Entonces hablé con el subcontratista, porque yo nunca le quito el personal a nadie. Hablé con él porque tengo amistad con él y le dije, -"mira, me interesa este hombre, entonces, ¿tú ves algún problema porque yo lo contrate?". Y como él no encontró ningún problema, hablé con este hombre. Él lo acepta, pero tiene la puerta abierta, después si algún día por h o por b, no sigue trabajando conmigo tiene la puerta abierta en el sitio aquel. Él no se ha ido, simplemente ha hecho un cambio de empresa, bueno él lleva con nosotros 4 o 5 años y esperamos que sea por muchos más, él siempre lo dice y yo lo digo también (E.A. 7A, 16).

ANTES DE ZZZ ESTUVO

Con XXX, Construcciones... S. A., trabajando con XXX, subcontratado de YYY, visto que el trabajo que le realizaba a ellos era un trabajo de trazador entonces lo dicho, don Jaime... me ha comentado, bueno vamos a hacer una nueva urbanización SSSS, entonces a usted le interesa venirse de encargado conmigo. Bueno en principio de encargado no he estado nunca, he estado de trazador, en principio no sé si podré hacerme cargo, de vamos a decir, de ese cargo que usted me ofrece. Pero, bueno vamos a intentarlo, si por su parte no hay problema. Entonces me comento dice yo hace varios meses que te vengo observando y creo que vistas otras personas que yo he tenido y he trabajado, que a su vez, estando él trabajando con Dragados, que si tú lo que yo te he visto a ti trabajar, si tú no sabes pobre de los otros encargados que he visto yo. Él reconoció que había capacidad suficiente para lo que estaba haciendo y que el trabajo de encargado lo podía realizar.

NORMALMENTE SIEMPRE ES ASÍ, ES EL APAREJADOR O EL EMPRESARIO EL QUE DICE UD. PUEDE

Normalmente hay dos funciones es decir que las personas que se consideran como para hacerse encargado se considera que en principio siempre suelen ser los contratistas. Vamos a ver yo de 10 encargados que conozco en principio han sido rematadores, han sido oficiales, albañiles, no sé que,... (E.A. 7B, 20).

cerrada por la falta de una formación extralaboral, ya que, sólo han existido cursos<sup>152</sup> a distancia, recientemente, los cursos del INEM, ICFEM -Instituto Canario de Formación y Empleo- y, sobre todo, la Fundación Laboral de la Construcción. Pero además, dicha vía como mecanismo para la inserción<sup>153</sup> inicial en el sector resulta muy compleja, porque se requiere una larga experiencia técnica en las obras y una serie de cualidades personales para garantizar el éxito en dicho puesto.

Precisamente una de las principales atribuciones del encargado es conocer y saber dirigir al personal, de ahí que su movimiento de una contrata a otra pueda dar lugar al desplazamiento de oficiales y peones hacia la nueva contrata. Tanto los encargados como los listeros, más estos últimos, ejercen una gran influencia en las plantillas bajo su mandato. Por ello, se puede afirmar que se encargan de la *reproducción del contrato*.

Con frecuencia, la *base de datos* que posee la información y el contacto con oficiales y peones es la agenda del encargado. Él conoce las cualidades y la predisposición de sus allegados y forma un nudo<sup>154</sup> en la red de una contrata. Al mismo tiempo, es quién generalmente reconoce y otorga las categorías a los contratados ejerciendo funciones que van más allá del

<sup>152</sup> ... últimamente fue cuando yo reclame ya mi categoría. Porque yo la tenía ya desde Contratas Canarias, porque yo estude por correspondencia en el Instituto Americano de Madrid estude para encargado de obras, pero la empresa no me quiso dar la categoría hasta hace un año y pico hará. Porque estando yo en San Benito le dije -"no trabajo ni un día más de encargado si no me da la categoría". Y entonces ya me la dieron (E.A. 2B, 2).

<sup>153</sup> *En algunas contratas cuando el hijo del empresario o algún familiar de su confianza ejerce de encargado sin la necesaria cualificación y/o experiencia es fácil advertir su falta de legitimidad y de reconocimiento. Algo similar ocurre cuando un aparejador se inicia en el sector desempeñando esta función.*

<sup>154</sup> COMO ES EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Generalmente suelen ser cuadrillas lo que se contratan, buscas peones y oficiales. Tiendes a buscar más cuadrillas.

PERO SE CONOCE MUCHA GENTE A NIVEL DE APAREJADOR O DE ENCARGADO

No, de todo, de todo, de todos los niveles; yo sé si yo quiero por ejemplo buscar buenos encofradores yo me voy a la Victoria y hay un sitio y voy allí a preguntar por este señor, por este señor, tal y digo: "Mira, necesito tanta gente o una cuadrilla para hacerme una obra en tal sitio" y si ese está ocupado hablas con otro. Siempre se encuentra gente; hace 4 o 5 años te costaba más encontrarlos (E.A. 8A, 5).

reclutamiento y de la selección del personal. Por tanto, el encargado es la figura en quién la contrata delega la circulación y asignación del personal. Como demuestra esta larga cita que recoge extractos de varias entrevistas<sup>155</sup>.

<sup>155</sup> ME PUEDES EXPLICAR EL PROCESO COMO ES PARA ALBAÑILES PEONES Y DEMÁS.

Pues los albañiles normalmente se suelen contratar a través de personas que están en la propia empresa. Es decir, tú tienes un encargado de obra que, por ejemplo, es de Valle Guerra. -"Oye necesitamos dos albañiles". -"Yo conozco tres allí, yo los mando y si interesa los contratamos". -"Fulanito, mira que no conoces ningún albañil. -"Si, hay uno por mi barrio, que el hombre está en el paro y es buen elemento". Entonces hablas con él, y si le contratas, a través del proceso legal de la oficina de empleo.

Y SE DEJA A DISCRECIÓN DEL ENCARGADO

Normalmente el personal de obra es el encargado o el aparejador de obra el que dice quiero este tío. Claro porque son los que van a trabajar con él, se le puede imponer oye mira te voy a mandar 10 tíos.

EL ENCARGADO DE VALLE GUERRA TRAE LOS TRABAJADORES PARA LA OBRA DE ÉL.

Él los trae a la empresa en la que él trabaja y van a trabajar a la obra de él. Claro, hombre si tú los pides para la obra de él, él los trae para la obra de él, no va a traer gente buena para mandárselos a otra obra, lógicamente él quiero tener su propio personal (E.A. 4A, 13).

LOS TRABAJADORES SUELEN VENIR DE OTRAS EMPRESAS, DE LA AGRICULTURA DE LA EMPRESA QUE ESTABAN EN PARO.

Pues lo más normal es que sean trabajadores que ya han estado con nosotros en otras ocasiones. Pero también no se descarta que trabajadores que hayan estado en otras empresas ajenas a la organización. Pues que son conocidos de los encargados o de otros trabajadores entren también con nosotros (E.A. 3A, 16).

CÓMO ELIGIÓ EL PERSONAL PARA EMPEZAR CON LA EMPRESA HACE CINCO AÑOS.

Bueno, a parte que nosotros teníamos ya gente, conocíamos gente y tal, porque esto no ha sido una cosa de paro aquí y sigo, es una continuidad. Entonces bueno, hay varios encargados, no hay ese sólo, yo estoy hablando del que yo tengo arriba ahora mismo, aquí abajo hay otro, en cada obra tiene que haber uno y es mejor que haya uno sólo. Él tiene sus conocidos, tenía sus conocidos, los llama y si funciona y uno los ve,...

El encargado conoce al equipo de oficiales, no porque hayan trabajado con él, sino que los conocía de que han trabajado juntos en un trabajo, o lo que sea, y pensaba que aquello era bueno entonces unos vienen, otros vienen por la obra pidiendo trabajo, otros vienen... a través de la oficina de empleo. Yo me cansé de pedir gente pero es que claro, siempre te venían con el papelito de que estaban en el paro. -"Oye, ¿me vas a quitar el cancamito este?". Si el mal de España es el paro, pero no el paro, sino los trabajadores que no quieren quitarse del paro, porque es un chollo y eso, hay que decirlo también,... (E.A. 7A, 16, 17).

ESAS PERSONAS LAS CONTRATO LA EMPRESA A PROPUESTA SUYA, DE DON... O COMO FUE...

El proceso fue que se estaba haciendo la primera fase se empezó a pensar que había que empezar la segunda fase. Entonces con vista a que la segunda iba a empezar a arrancarla la primera iba trabajando. Entonces lo lógico es buscar más personal, eso fue en una conversación con don... y yo, -"mira que la obra ésta tenemos que terminarla en tal tiempo, y a la vez debemos empezar la segunda". Lógicamente más obra más personal, comentemos los busquemos de subcontrata o lo busco yo para la empresa. -"Bueno, encárguese usted de buscar dos oficiales, cuatro oficiales, seis oficiales". Esa frase se hablo varias veces, con lo cual, a petición mía pero con orden de don... se admitió esos oficiales y esos peones.

DONDE LOS ENCONTRÓ.

Sinceramente, una parte los conocía yo de haber trabajado en otro sitio, unos de haber trabajado y otros a su vez de estar trabajando ese señor en otro sitio, a su vez ese señor conocía a otro señor. Entonces bueno pues a través de ahí, por ejemplo a Julio lo conocía de que lo había visto en varias obras. Porque incluso él unos días antes me había dicho en conversación que si había posibilidad de si le encontraba un puesto de trabajo para tal. En principio le dije ahora mismo hasta que la cosa no se vaya agrandando un poquito y haiga una posibilidad un huequito pues no podemos meterte. Me comento, -"pues cuando haiga algo acuérdate de mí". Entonces, ahí coincidió una cosa con la otra y esa fue una vía (E.A. 7B, 24).

Esta *reproducción del contrato* se puede apreciar también en el despido o la renovación de los tratos. Por ejemplo, cuando un encargado pregunta cuál es la disponibilidad para el abandono<sup>156</sup> del trabajo a varios contratados, el despido, o mejor, el fin del contrato, se democratiza y se reparte entre aquellos que mejor disposición muestren para el abandono del empleo. De este modo, se mantienen intactas las redes y se verbaliza la aceptación del consenso en el paso de la ocupación al paro. Participar de buen modo en este proceso es una actitud positiva de cara a una nueva contratación.

En las últimas citas se demuestra cómo la concentración de poder sobre la movilización laboral en la figura del encargado puede tener consecuencias negativas. La escasa regulación formal de su poder, la posible disparidad de criterios entre el contratista, el jefe de obra y el encargado, no sólo en el reclutamiento, sino también, en la gestión del personal. En definitiva, la elevada discrecionalidad asociada al puesto de encargado genera importantes problemas para el conjunto del sector. La excesiva delegación en él o el abuso de la subcontratación, limitando sus competencias, puede provocar *roces* entre trabajadores o entre trabajadores y la contrata, de los que normalmente sale más perjudicado el personal de obra.

---

<sup>156</sup> ... Entonces yo me veo en la necesidad de decirselo, en principio, con palabras cuando ellos se lo tengan un poco asimilado, falta dos o tres días. Entonces muchos preguntan: -"eso me lo tendrás que decir con una carta de preaviso". Hombre indiscutiblemente, la próxima semana ya les viene a ustedes la carta de preaviso. Entonces yo buenamente como todos son buenos oficiales, entre tanto hay alguno, pero bueno, vamos a decir que todos son buenos, no se puede coger a ninguno a dedo. Se puede coger cuando alguno por razones malcriado, o le hace una faena, o de lo contrario porque se termine la obra indiscutiblemente hay que parar a alguien. Entonces se les llama y les pregunto hay alguno que este dispuesto, dispuesto en un sentido, siempre dicho en el mejor sentido, si se quieren ir al paro o porque usted voluntariamente.

**Y OTROS LO TENDRÁN MÁS DIFÍCIL.**

Exactamente y otros lo tendrán pues difícilísimo no, una labor muy, muy, muy desagradable por eso le decía yo. Muchos dicen "conmigo no cuente, si me puede dejar a mí déjeme", porque la verdad estoy pasándolo fatal. Sin embargo, otro me comenta. -"No, pues, a mí me viene bien porque aparte de eso tengo una finquita aquí y tengo un terrenito allí".

**RAIMUNDO SE QUEDO FUERA.**

Si él se quiso quedar fuera voluntariamente, había que parar personal, los hemos llamado a la oficina usted quiere irse al paro don Francisco. -"No, no, hombre si me tengo que ir me voy". Es la expresión que me han dicho todos, "si nos tenemos que ir nos vamos, pero si me puede dejar déjeme", el otro señor parecido, el otro señor parecido, el otro señor parecido, después de pasar tres o cuatro oficiales aparece uno que dice yo necesito un mesito o dos porque tengo un cancamito que hacer aquí otro que hacer allá, el otro tiene un terrenito y tal eso te lo dicen 4 o 5 entonces ya le sirve a uno de menos compromiso (E.A. 7B, 29).

Una conclusión de este trabajo es que el *modo de empleo dominante en el sector* para el personal más cualificado es el *contrato*, con el significado que tiene para la movilización laboral, es decir, la presencia de una población<sup>157</sup> disponible. Para emplear una metáfora sobre la subsunción obrera al principio de realidad de las condiciones de empleo, se puede decir que dicha población aparece "dispuesta a rendirse a las puertas de la empresa". *Contrato* como modo de empleo sujeto a la temporalidad que institucionaliza<sup>158</sup> la eventualidad dando lugar a un importante flujo laboral, mediante el uso de las distintas modalidades de empleo. Además la *reproducción del contrato* -los niveles medios de cualificación- tiene lugar a un nivel considerablemente elevado<sup>159</sup>. Es decir, el personal de las subcontratas, de las promotoras-constructoras y de las empresas de gestión sabe desempeñar con calidad y precisión sus tareas, sobre todo, cuando su forma de movilización es el *contrato*. Porque, cuando se moviliza desde la exterioridad, con frecuencia, se "va a salir", entran las

<sup>157</sup> SALDRÍA MEJOR HECHO.

Si, sí, más satisfecho y mejor. Ahora yo pienso que Ud. le hace una entrevista a los trabajadores y le van decir lo que yo le estoy diciendo. -"¿Usted que quisiera más que lo coja un subcontratista o que lo coja la empresa?". -"No, no, yo quiero trabajar con la empresa". Me juego que eso se lo van a decir todos. Además me gustaría que hicieran una encuesta y fueran uno por uno para que vea usted el resultado que le van a dar (E.A. 21, 17).

<sup>158</sup> HAS TRABAJAO EN MUCHAS EMPRESAS.

Bueno, en unas cuantas, en la construcción no se suele pasar 15 o 20 años en una misma empresa, antiguamente sí, pero ya hoy no los han liquidao les han hecho sancadillas a la gente y,...

Es conocer al individuo influye mucho porque sabe que le va a resolver el trabajo que tiene pendiente. Por ejemplo, el caso mío particular, no en la última empresa cuatro años. No es normal que en una empresa de la construcción esté un tío cuatro años, en esos cuatro años yo he estado en 15 obras de la empresa y veces he estado incluso haciendo cosas que no tienen que ver con la ferralla. Me entiendes, como puede ser poniendo bloques o ayudando a encofrar o llevando carretillas de mezcla y el tío me ha respetado el sueldo por qué, porque le interesa, porque sabe que está pendiente de otra obra y a lo mejor si me soltaba, a lo mejor me iba con otro y después no me va a conseguir (E.A. 30, 3 y 16).

<sup>159</sup> VAMOS A INTENTAR AVANZAR POR AQUÍ, UN JEFE DE OBRAS.

La organización normal es, un jefe de obras, un encargado y ya está. Eso es lo que siempre tiene que estar por parte de la contrata. Eso es lo idóneo, que no siempre está, porque son empresas muy pequeñas, pasa lo que pasa que a lo mejor no hay ni un encargado.

EL EMPRESARIO ES EL ENCARGADO.

A lo mejor si tiene suerte, si, si tiene suerte.

SI Y A QUIEN TIENE HAY ¿ALGUIEN TIENE QUE HABER?

Un albañil avanzadillo que es de confianza y sabe un poco de planos. Ese es el problema de la falta de calidad a veces, el tan manido tema de que la construcción en Canarias tiene muy poca calidad. Y es cierto, hay empresas pequeñas que no tienen ninguna cualificación y se meten a hacer obras grandes, obras que hace un tipo que no tiene... (E.A. 11C, 8).

prisas<sup>160</sup> y se corre el riesgo de emplear a un personal con signos menos asociados a esta forma de empleo.

Los encargados y listeros con su personal propio desempeñan un papel fundamental en la *reproducción del contrato*. Ahora bien, la excesiva delegación en ellos provoca múltiples efectos. Por tanto, para garantizar esos niveles de cualificación se advierte la necesidad de una regulación de la cualificación a través de normas, credenciales o mediante un compromiso más directo de la dirección de las empresas en la política de recursos humanos y en los modos de empleo. Los grandes pactos estatales, el Convenio General del Sector y demás normativas tienen una escasa utilidad si, en el día a día de la contrata, la gestión del personal se somete a inercias, a delegaciones arbitrarias o se enfoca unidireccionalmente bajo criterios de rentabilidad económica inmediata, abogando casi exclusivamente por la intensificación de la especialización y la subcontratación.

En este sentido, no son pocas las empresas de gestión y promotoras-constructoras que hacen o defienden un uso abusivo de la temporalidad. Porque les permite lograr una permanente *producción de la reproducción del contrato*. Es decir, la búsqueda de incrementos de la productividad del trabajo

---

<sup>160</sup> ESO ES LO NORMAL.

Eso es lo normal en esa empresa de 7:30 a 18:30 de lunes a viernes, si hay prisas porque siempre hay prisas en la cosa de la construcción que nosotros decimos. -"Coño, pues haber empezado un mes antes". Porque como siempre hay prisas, pues después hay que trabajar algún sábado, algún domingo y algún día de fiesta. Porque hay prisa, entonces, que pasa, que esos días a uno también le interesa porque es la golosina esa. Que pasa, que normalmente, a mediodía te pagan el día completo y te vas. Vas un sábado, vas un día de fiesta o ahora mismo por navidad que suelen haber días de fiesta y algún día que no pertenece trabajar por convenio, entonces echas medio día y te pagan el día y es una forma de trancar al patrón (E.A. 30, 10).

EN VERANO SE TRABAJA MAS QUE EN INVIERNO PORQUE HAY MAS LUZ, MUCHAS HORAS DE DÍA, VEO EN LA CONSTRUCCIÓN UNA OBSESIÓN POR TRABAJAR MAS QUE EN OTROS SECTORES.

Más que obsesión es (...) es que en la construcción, es que en la construcción para sacar beneficios tiene que hacer un producto bueno y barato de costes, con la calidad que tú quieras poner, pero que a ti no te cueste. Todo lo que tardes de más, todo el tiempo que tardes de más son costes de mano de obra directo que no te van a mejorar el producto. Material te gastas el mismo, todo te gastas lo mismo pero la mano de obra, las horas de mano de obra se van a seguir sumando (E.A. 11B, 18).

---

jugando con la eventualidad, unas veces con reducción de los precios -salarios por día o destajos-, otras con incrementos de la especialización o, con la búsqueda de mejoras de la actitud y la aptitud del personal para seguir siendo aptos. Esta producción de la reproducción del contrato es equiparable a la expresión marxista de *ejército de reserva*, no sólo con un valor cuantitativo, pues éste se logra con las expectativas del *contrato*, sino especialmente cualitativo, es decir, una reserva de recursos humanos bien cualificados. Una serie de argumentos propios de la economía de mercado y del discurso liberal fomentan esta gestión del empleo, entre ellos están: los permanentes altibajos que soporta el sector, el carácter itinerante de la actividad que obliga a continuos desplazamientos del centro de trabajo, la exigencia de recursos de todo tipo abundancia para el buen funcionamiento de una empresa, etc.. Todo ello hace que, tanto desde las contratas principales como desde las organizaciones patronales y sindicales, se reclame imperativamente más población formada disponible.

Como consecuencia de esta política de empleo, en el ir y venir de tanto contrato, la excesiva rotación, hace que las empresas se resisten a formar<sup>161</sup>. Además, los maestros y oficiales se hacen mayores y cada uno "busca sus remedios" o se pone precio. Por lo tanto, las estrategias descentralizadoras llevadas a sus últimas consecuencias generan caos y debilidad en la política de recursos humanos del sector. El remedio es una política de formación externa a cargo del Estado o de las escuelas, academias y fundaciones de formación vinculadas a las Administraciones y los sindicatos. En la medida en que la *exterioridad*, como modo de empleo, se imponga al *contrato*, aunque sea un contrato sobredeterminado por la empresa y reproducido por los encargados, el

---

<sup>161</sup> ... si tú cogieses gente joven ahora para aprender a amasar, primero no le podrías pagar ni lo que gana un peón, tendría que ir a eso que al empleado... (al contrato de aprendizaje), que me parece muy bien; a mí me parece bien siempre y cuando no se abuse tampoco. Me parece lógico, yo no he tenido a nadie en contrato de aprendizaje, no porque es que no me es rentable tampoco; yo voy a estar enseñando a alguien pa' que luego se me vaya también y dices ¿para qué?, Para que el otro en la segunda obra aproveche más que yo (E.A. 7A, 22).

conjunto del sector se reciente y resultan perjudicadas las contrataciones y la mano de obra.

En otros términos, en el sector como tendencia general, se descomponen las funciones de reclutamiento, la formación, la promoción interna, la jerarquía profesional, etc. que desempeñaban las grandes contrataciones estatales y locales durante el período de uso extensivo de la mano de obra, años 60 y 70. Actualmente, estas funciones no encuentran espacios sociales definidos públicamente en los que hilvanarse, ni la formación ocupacional, ni las Casas de Oficios y las Escuelas Taller, ni las pequeñas contrataciones garantizan la cualificación. Además, la práctica habitual de retribuir "a tanto el metro", con el potencial incremento de las retribuciones unido a los rendimientos, no facilita el reconocimiento social y público necesario para la transmisión de conocimientos propia de cualquier profesión. Por tanto, esta etapa de uso intensivo de la mano de obra se caracteriza por una fuerte desestructuración interna del sector, con una jerarquización empresarial en la que sólo unas pocas empresas hacen compatibles los intereses del "capital" y del "trabajo". Dicho de otro modo logran un clima de consenso gracias a la conciliación de la productividad del capital y del trabajo. Estas empresas suelen ser promotoras-constructoras grandes y pequeñas que recurren al modo de empleo del *contrato*, sin abusos, de manera consensuada, en el actual contexto global del empleo en la isla.

### *11.3.3 El Puesto de Trabajo: modo de empleo en empresas de gestión y promotoras-constructoras*

El modo de empleo basado en el *puesto de trabajo* se utiliza para muy pocas posiciones de la estructura de puestos de trabajo de las contrataciones, habitualmente, en los puestos altos de las oficinas, jefe de obra y personal de confianza, encargados y listeros.

La peculiaridad de este modo de empleo está en la relación directa que se establece entre signos y contratos al margen de los sujetos, es decir, con sentido en si mismo. Normalmente, los signos son títulos y otro tipo de credenciales con una fuerte implantación gracias a una serie de convenciones legalizadas o simplemente aceptadas socialmente. Se ha detectado un buen número de empresas de gestión y promotoras-constructoras grandes y pequeñas que responden al calificativo de empresas familiares, en ellas los signos para este modo de empleo proceden del parentesco unido a la formación escolar.

La existencia de estos vínculos familiares obedece a múltiples situaciones casi siempre, alejadas de la visión general de la empresa con tradición familiar, en la que abuelos, hijos y nietos construyen sus biografías profesionales. En la construcción se trata más bien de sociedades donde el parentesco facilita en principio la creación de la contrata, por ejemplo, asociaciones entre hermanos para formar cuadrillas de destajistas, que con el tiempo pueden constituirse como empresas de mano de obra, en las que unos hacen de listeros y otros de empresarios. En cualquier caso, el valor cuantitativo del empleo basado en el *puesto de trabajo* con carácter familiar es mínimo, su interés está en la importancia de dichos puestos en la empresa y en cómo afecta a la lógica empresarial la relación familiar en los puestos directivos de las contratas.

En las contratas la identificación a partir de la *familiaridad* –ahora ya no sólo parental-, en una sociedad con estrechos lazos comunitarios como la insular, se genera una jerarquía de valores<sup>162</sup> con un fuerte poder de

---

<sup>162</sup> LA EXPERIENCIA DE CONOCERSE.

Ya conocen a la empresa y nosotros a ellos también los buscamos.

HAY UN TRATO DE CONFIANZA.

Aquí normalmente nos conocemos no es Juan, Pedro sino una persona que sabes que tiene tres hijos que el más pequeño tiene un problema de tal cosa, o sea es familiar es una empresa bastante familiar (E.A. 20, 7).

determinación sobre la selección de candidatos para puestos de responsabilidad empresarial y de obra.

Esta búsqueda inicial de personal de confianza en la *familia* simbólica - entendida como los círculos de amistad-, es un refugio para la recomposición de la débil estructura de puestos de trabajo de dirección de estas empresas. La escasa correspondencia entre los títulos escolares y los puestos del sector, salvo para aquellos puestos más técnicos y jurídicos, y el carácter local de la formación de las empresas de gestión y las promotoras-constructoras, activa a partir de la reconversión del sector, signos relativos a la experiencia laboral y a la cercanía afectiva para conformar la jerarquía profesional de las grandes contratas locales.

El modo de empleo de empresas de gestión y promotoras-constructoras aparece diferenciado por la fuerte segregación entre el saber técnico-jurídico de las oficinas y el saber manual de las obras. Los puestos de las oficinas conectan con una *red escolar de títulos medios*: aparejadores, graduados sociales<sup>163</sup> o diplomados en relaciones laborales, peritos mercantiles o diplomados en empresariales. Para la obra, puede funcionar una *red cualificacional* que a través del INEM<sup>164</sup>, de certificados de empresa o de

<sup>163</sup> Los graduados sociales y algunos diplomados en empresariales trabajan como jefes de personal, o responsables de nóminas. La inmensa mayoría de las contratas entrevistadas que contaban con responsable de personal respondía a alguna de estas titulaciones.

<sup>164</sup> DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

No, esto es un certificado de Bacallao de junio del 94 de un albañil, oficial de primera. Aquí está su credencial su alta y su baja en la Seguridad Social y su alta en el INEM como que esta contratado. Perdón que esta demandando empleo (E.A. 3A, 12).

SI TUVIERAN QUE BUSCAR A ALGUIEN NUEVO IRÍAN AL INEM.

Si a la oficina de empleo, aunque ya de un par de años para acá, no hace falta ir al INEM, porque vienen por aquí y van por las obras. Pero aunque están inscritos en la Oficina de Empleo nosotros presentar demandas ya hace mucho tiempo que no, de antemano van por las obras (E.A. 2A, 5).

UD. TIENE AQUÍ MUCHAS PERSONAS QUE HAN TRABAJADO CON USTED EN OTRAS OBRAS Y ALGUNOS NUEVOS, MÁS OFICIALES O PEONES.

Peones, los oficiales casi siempre son fijos, no fijos, pero se mantienen de una obra a otra.

ACUDE A LA OFICINA DE EMPLEO.

Si hacen falta muchos sí.

UD. CONOCE GENTE.

informes permite identificar y seleccionar a cierto personal: encargados, trazadores, gruístas, conductores, etc.

Las plantillas de las empresas de gestión y de las promotoras-constructoras muy descentralizadas son mínimas y se circunscriben a unos pocos puestos de responsabilidad. Por lo tanto, se puede afirmar que su modo de empleo es el *puesto de trabajo*, y se obtiene básicamente de redes escolares -de títulos- y de redes cualificacionales -de credenciales laborales.

Dichas contrataciones se acoplan a las redes de sociabilidad<sup>165</sup> y a las redes societales, acuden a centros educativos en busca de personal o al INEM para verificar credenciales. Así, se equiparan las redes sociales a las redes de puestos de trabajo y, aparentemente, el poder de designación de las empresas de gestión parece negado, pues ellas se adaptan a lo que la estructura social les ofrece. Sin embargo, estas empresas de gestión representan el *espacio total*, porque en calidad de promotoras deciden sobre los bienes inmuebles que se construyen, y en la cuestión laboral, inician y dominan el proceso de valorización que define la mejor correspondencia<sup>166</sup> entre las redes sociales y

---

Es que si pasas por la oficina de empleo te van a mandar lo de siempre, los que tocan, les das trabajo y a los tres días tienes que echarlos.

Y ES UN TRASTORNO.

Total papeleo, gestoría (E.A. 4B, 9).

<sup>165</sup> NO SUELEN UTILIZAR LA PRENSA, NI EMPRESAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL.

No, no, bueno para puestos concretos a lo mejor si se ha pedido selección de personal, puestos a lo mejor claves de la administración o incluso hace un par de años o así se pidió una selección de personal. Necesitábamos contratar un aparejador y nos hicieron una selección y resulta que no cogimos a ninguno de los que nos seleccionaron. Cogimos a un aparejador a través de uno que ya estaba en la empresa que había estado trabajando con él en otra empresa, nosotros lo llamamos y sigue trabajando con nosotros.

LA ESCUELA DE APAREJADORES NO LA SUELEN UTILIZAR.

También se ha utilizado a veces, de hecho había tres aparejadores en la empresa que se contrataron, vamos se hizo una carta hace unos años ya al director de la escuela de aparejadores y entonces a tres chicos que terminaron ese año nos los mandó a la empresa, y se contrataron a los tres estuvieron trabajando en Fañabe uno de ellos todavía sigue en la empresa y dos de ellos están en Fomento de Construcciones y Contratas. Pero vamos a través de la Escuela de Aparejadores recién salidos del nido, como quién dice fueron sus primeros trabajos (E.A. 4A, 12).

<sup>166</sup> PERO CUANDO HAY UN BOOM ES MÁS FÁCIL PASAR DE CATEGORÍA.

Sí, siempre y cuando la demanda sea mucha, como la demanda de trabajo es mucha, la demanda de personal cualificado es bastante y hay que buscarlo o crearlo.

Y EN CUANTO A RECLUTAMIENTO DE PERSONAL, CUANDO SE ACABA UNA OBRA IRÁN LOS

---

las redes internas de puestos de trabajo. A partir de sus decisiones iniciales se desencadenan las sucesivas formas de movilización: de *reproducción del contrato, contractual, exterior*, en las que, de la mano de los encargados las redes societales, de sociabilidad y territoriales adquieren sentido social y económicamente.

---

#### QUE HAYAN ACABADO OTRA OBRA.

Si, van llegando a la puerta digamos. Visualmente nosotros tenemos un período de prueba que son quince días. Entonces si lo conoces pues automáticamente pasa el período de prueba, si lo conoces de haber trabajado en otra empresa, o en la empresa o lo conoces por otro oficial o porque viene, digamos, recomendado -"mira, este chico trabaja, este tal...". Entonces no obstante siempre lo controlas un poco más, pero cuando hay mucho trabajo y la gente viene mucha entonces, tienes que irlo seleccionando sobre el trabajo ya, sobre la marcha. Lo pones a trabajar y tú lo ves, lo pones allí y nada más que con verlo trabajar un par de horas dices tú -"no, vamos a dejarlo hoy, darle un margen de confianza, lo dejamos hoy". Y mañana lo cambias a otro tajo, entonces o le dejas un día o dos, eso según la necesidad de la obra también, porque hay muchas veces que automáticamente cuando lo ves empezar a trabajar le dices -"no, no, no, ahí no hace falta, vengase pa'cá", y lo va intentando... Porque todas las personas tenemos en el trabajo unos que rendimos más, otros que rendimos menos, unos que entramos con más facilidad en los tajos nuevos y entonces aquí un poco, ubicándolos todos, irles buscando el sitio. Porque ahí en la construcción todo el mundo sirve. Lo único que tienes que vigilarlo, digamos, atenderle, ver qué es lo que sabe hacer, qué es lo que él sabe hacer. Entonces los vas seleccionando y a medida del período de que va evolucionando la obra pues vas encajando a unos en una cosa, a otros en otra y vas metiendo, siempre vas cogiendo de la calle y el que no supera la prueba, pues se le dice, "muchas gracias y usted no nos sirve" y ya está.

#### VAMOS A SUPONER QUE ESTAMOS HACIENDO UNA OBRA Y LO QUE NECESITAMOS ES GENTE QUE SEPA ENCOFRAR...

Nosotros tenemos unos equipos, digamos, de subcontratas que ya ellos tienen gente especializada en ferrallas, encofrados y tal, entonces normalmente se subcontratan todos esos trabajos y son ellos, entonces tú ya al hacer el contrato al jefe de explotación y al jefe de obras pues hay una coordinación, encargados, jefe de explotación encargados y dices bueno, ¿qué necesitamos?, Pues necesitamos cinco encofradores, muy bien, se llama a Fulanito que tiene esos cinco encofradores y le dices "mira, quiero que me traigas si los conoces Fulano, Fulano y Fulano", porque como van rotando de obra en obra pues ya nosotros... (E.A. 1C, 10).

---

**BIBLIOGRAFÍA CITADA**

- Barroso, C.:** (1991), *¿Para qué sirve la "mili"?*, en Siglo XXI, Madrid.
- Bilbao, A.:** (1988), "El trabajo socializado", en *Sociología del Trabajo. Nueva Época*, núm. 4, pp. 107-127.
- Maruani, M.:** (1988), "Sociología del empleo: una investigación en las fronteras de la empresa" en *Sociología del Trabajo. Nueva Época*, núm. 4, pp. 67-80.
- Miguélez, F. et. al.:** (1990), *Transformaciones laborales en la industria de la construcción en Catalunya*, en CERES/CONC, Barcelona.
- Prieto, C.:** (1994), *Trabajadores y condiciones de trabajo*, en Hoac, Madrid.



---

## Capítulo 12. REDES DE MOVILIZACIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN EN TENERIFE EN LOS NOVENTA

Una vez explicados el conjunto de posibilidades *-estructura de la movilización-* y las condiciones de la circulación *-modos de empleo-*, como parte de la movilización laboral en el sector. El equivalente a la estructura y la acción en las teorías sobre el mercado de trabajo, queda por aplicar la técnica de estudio de la contratación laboral, es decir, las *formas de reclutamiento* y las *redes de movilización*. Se trata de utilizar la semiótica de la movilización o teoría de la significación de los signos del contrato en un momento y un espacio concretos.

Descubrir las principales redes de movilización laboral *-redes sociales con carácter económico-* que surgen del contacto de las redes externas *-estructura social-* con las redes internas *-estructura de puestos de trabajo-* mediante los signos del contrato de trabajo.

El capítulo anterior recogía una aproximación a los signos sociales y aspectos económicos que de forma general y particular en la isla de Tenerife acotan las redes sociales y la red de puestos de trabajo del sector. En este capítulo se define el contrato laboral como la *actualización* de dichas redes a partir de las estrategias de las contratistas y de la mano de obra. **ACTUALIZACIÓN** en varios sentidos:

- 1) Acotada temporalmente al año 1994, fecha de realización de las entrevistas.
- 2) Como fenómeno efectivo o real que atrae la atención de la población -el empleo tema de actualidad.
- 3) Pero, sobre todo, como factor determinante del proceso significativo de construcción y explicación "por un sujeto de una posibilidad real objetiva". Es decir, teoría de la significación "que refuerza un hábito mental subjetivo descrito como creencia en esa posibilidad real" (Deladalle, 1996:29). Por ejemplo, desde la actualización empresarial normalmente se contrata cuando se espera alcanzar cierta productividad del trabajo del sujeto contratado.

El contrato laboral en su sentido social es un pacto en permanente modificación<sup>167</sup>, que en nuestro objeto de estudio se acentúa por las características económicas de la actividad constructora. Esta mutabilidad hace que la actualidad de los signos del contrato pueda parecer efímera, y el estudio de la tendencia de los mismos sugiera la necesidad de una investigación longitudinal. En este sentido, las entrevistas abiertas aportan una rica información al producir datos sobre la trayectoria de los sujetos y del sector. Por otra parte, la institucionalización de la eventualidad en el sector -vía subcontratación o contratación laboral- expresa con suficiente contundencia la pendiente de las modificaciones. No obstante, conviene destacar que el trabajo de campo tuvo lugar en 1994, año en que se reactivaba el sector, después de la crisis de los primeros noventa. Por otra parte, el crecimiento de la actividad económica no sólo posibilita la emergencia de los contratos sino que, desde el punto de vista empírico, mejora notablemente la disposición de ánimo y las vías

---

<sup>167</sup> *Modificación no sólo jurídica de las condiciones en que se produce el contrato, sino también política como demuestran las múltiples "reformas del mercado de trabajo" de los últimos lustros. Y, particularmente social porque evidencia el estado de la relación de fuerza entre los distintos grupos sociales en el acceso a los recursos materiales.*

---

de comunicación con las contratas y con la población que se "somete voluntariamente" a la investigación científica.

En este capítulo se estudia el contrato de trabajo, no en su dimensión jurídica, sino como *actualización de unos signos* que informan de la movilización laboral como fenómeno social y como compromiso con base moral y alcance político. Para ello se analiza el discurso de los contratistas, jefes de personal y encargados de obra como responsables de las estrategias de reclutamiento y gestión de personal. En menor medida, se estudia la información procedente del discurso de los trabajadores desde su posición de asalariados o autónomos. El primer apartado contiene una clasificación de las *formas de reclutamiento* que más se usan, para las diferentes categorías ocupacionales, en cada tipo de empresa. El reclutamiento es un proceso que consta de tres momentos: la *identificación*, la *actualización* y la *selección* de un candidato desde la empresa, este proceso conecta con las formas de movilización.

El segundo apartado recoge a partir de las *redes de movilización* un esquema general para reconocer las características del empleo. Para ello se describe la formación de las *redes sociales* como *redes externas* tomando como punto de partida el capítulo 11 y el Anexo I, con el fin de abordar la heterogeneidad social insular; en cuyo seno la contrata realiza las valorizaciones que dan lugar al contrato y generan las *redes de movilización*. También se definen tres tipos de *redes internas*: la *red de mando*, la *red de oficio* y la *red "sin red"*, como tipología reticular que describe las posiciones y los lazos en el seno de las contratas, desde la articulación de la estructura de puestos de trabajo del sector (capítulo 10 y Anexo III).

## 12.1 Contrato de trabajo: actualización o momento del reclutamiento

Hasta ahora, desde la semiótica de Peirce, los enunciados de las entrevistas se utilizan preferentemente atendiendo a su valor denotativo o demostrativo. Pero en esta perspectiva, los signos realizan la función de hechos que ligán físicamente el signo al objeto. Por ello, se emplean los discursos de las entrevistas como información que expresa una realidad. Se presenta a los entrevistados en su papel de informantes y no como actuantes. En este capítulo se trabaja con la información de los discursos valorando los signos por su capacidad o "función representativa respecto de un pensamiento" que lo interpreta o, en expresión de Peirce, respecto de un interpretante<sup>168</sup>. Este pensamiento interpretante no es un sujeto, sino una relación, un hábito, pero es aplicado por él en un momento determinado. De ahí la importancia, para entender la significación de los discursos, de la posición en el espacio social de los entrevistados, de las condiciones de producción de los discursos y de la censura estructural en el momento de la entrevista.

---

<sup>168</sup> Entendido como el conjunto de operaciones por las que los signos y los pensamientos se encadenan unos a otros. El signo-interpretante es un signo que nos sitúa ante una cadena de signos interpretantes. "El mundo pensado es un mundo de signos. Cada signo es a la vez interpretante e interpretado: interpretante del que antecede, e interpretado por el que sigue" (Deladalle, 1996:26). Desde su "pragmaticismo" Peirce propone una teoría de la semiosis o signo-acción que define el interpretante del signo del siguiente modo: "El interpretante de un signo es su resultado significativo. Un signo puede tener tres tipos de interpretantes respectivamente: afectivo (emotional), energético y lógico. "El primer efecto propiamente significativo de un signo es el sentimiento que produce. Hay casi siempre un sentimiento que interpretamos como la prueba de que comprendemos el efecto propio del signo, aun cuando esta base de verdad sea a menudo muy frágil. Este interpretante afectivo, puede ser mucho más que un simple sentimiento de reconocimiento y, en ciertos casos, es el único efecto propiamente significativo que el signo produce". El interpretante energético implica un esfuerzo para actuar por parte del sujeto, ya sea corporalmente, ya sea mentalmente. Aun mental, este interpretante no es la "significación de un concepto". El interpretante lógico de un signo es, pues, su significación, efecto significativo de ese signo (Deladalle, 1996:30). La naturaleza del interpretante lógico no son los conceptos, estos solo poseen la generalidad, sino el hábito que además de la generalidad reúne dos condiciones más: la condicional y la final. Así el hábito es general porque es una regla de acción, condicional por estar condicionado por las circunstancias y las intenciones, y final porque no requiere interpretante es un punto de partida o principio de acción. "El hábito es, pues, la significación del signo".

---

Para comprender la significación de un contrato laboral se debe tener en cuenta su concepción como posibilidad real objetiva para un sujeto, en un momento determinado. Así, la actualización o materialización de un contrato refuerza el hábito de creer y crear ese tipo de contrato. En otras palabras, es posible una homología entre la teoría de la significación y la teoría de la movilización laboral. Conviene insistir en que la significación de un contrato o de una idea o creencia dependen de la actualización por un sujeto de su posibilidad real objetiva -estructura de la movilización o cadena de signos-significantes. Esta actualización produce y se reproduce desde el habitus -hábito mental subjetivo-, entendido como creencia en esa posibilidad real -significación del contrato, idea o creencia.

El contrato, al igual que la significación de los signos, es resultado y tiene su origen en ellos, y está sujeto a una actualización permanente, actualización de un pacto que es "una nueva reedición de las claves de la recuperación capitalista" o, una *producción de la reproducción del contrato*. Aquí, se estudia la significación del contrato laboral como actualización que tiene lugar en el marco de un conjunto de posibilidades -estructura de la movilización laboral- y que, en un instante concreto, supone la creencia y puesta en práctica de una forma de reclutamiento y de una modalidad contractual concreta. Parafraseando la fórmula leninista se trata "del análisis concreto de la situación concreta".

Desde la semiótica de la movilización con los signos de los contratos se producen los trabajadores -se actualizan. Por lo tanto, se buscan los signos que designan los aspectos sociales y morales de las prácticas económicas. La técnica en la práctica real es la siguiente: la contrata pone en marcha una cadena de signos-interpretantes a través de sus *formas de reclutamiento*. Es decir, la empresa "piensa" en aquellos trabajadores que "desea" reclutar y

busca en las redes sociales los hombres dispuestos a ser contratados según determinadas condiciones que hacen el contrato. La dinámica de la movilización laboral no desprecia la automovilización desde la población, menos aún, en un sector como la Construcción.

Conviene no restringir la conceptualización del contrato laboral, sino dejar que sea el uso de los signos por parte de quienes hacen el contrato, el que delimite sus dimensiones: económicas, jurídicas, políticas, morales o simbólicas. En este sentido, se comparte la definición de contrato de trabajo de **Combessie**.

“El contrato es un compromiso con base moral (en el hecho de que es palabra dada y supone palabra mantenida) y con alcance político, que sella y legitima un estado de las relaciones entre clases antagonistas. Su ruptura unilateral es negación de moral y golpe contra el estado legítimo de las cosas. (...) Las formas jurídicas del contrato de trabajo corren el riesgo de enmascarar todo el campo de los contratos implícitos” (1989:217).

#### 12.1.1 *Las formas de reclutamiento*

En este epígrafe se sigue un proceso inverso a la exposición de los modos de empleo. Si allí se avanzó desde la *exterioridad* al *puesto de trabajo* y de las subcontratas a las promotoras-constructoras. Aquí se comienza por las formas de reclutamiento para los puestos de trabajo de mayor rango, que se corresponden con el personal técnico de las empresas de gestión y promotoras-constructoras, para ir avanzando hacia las formas de reclutamiento de las subcontratas y cuadrillas de destajistas, donde la negociación de los “tratos” es más abierta y verbal. Se opta por este orden en la exposición para que se aprecien las relaciones lógicas entre: el modo de empleo del *puesto de trabajo* y el reclutamiento basado en la *selección*, el modo de empleo basado en el *contrato* y el reclutamiento desde la *actualización* y, por último, la *exterioridad* como modo de empleo y la *identificación* como forma de

---

reclutamiento. *Identificación, actualización y selección* como tres momentos presentes en cualquier forma de reclutamiento, es decir, en cualquier contrato, pero con el dominio de uno sobre los otros.

La selección: forma de reclutamiento de los aparejadores en empresas de gestión y promotoras-constructoras

En este epígrafe se analiza sólo la forma de reclutamiento de los aparejadores porque se considera un puesto de trabajo técnico central en la Construcción, si bien, admite diversas posiciones o configuraciones. Se estima que el estudio de la actualización de esta posición sintetiza las pautas de reclutamiento generales del personal técnico del sector.

En la nítida distinción que separa el personal de obra del personal de oficina comienza la diferente forma de reclutar a los cuadros técnicos y burocráticos. Un estudio sobre la estructura interna del sector de 1991 refleja como en el Estado "el conjunto del personal directivo, técnico y administrativo, representa en la construcción un 8,3% del personal, mientras que en la industria es del 18,3% (CEESA, 1993:40). La reconversión del sector vía innovación tecnológica -informática-, la descentralización administrativa de las grandes contratas y la externalización de la gestión de nóminas, seguros sociales, etc. reduce las actividades administrativas y técnicas de las contratas. Por lo tanto, se suele reclutar un escaso número de titulados medios - aparejadores, graduados sociales, diplomados en empresariales- y un mínimo personal administrativo. Las promotoras-constructoras, y sobre todo las contratas de gestión, se constituyen o deciden reducir sus plantillas al máximo recurriendo a la subcontratación. Así entre el personal de oficinas el puesto más significativo es el de aparejador, que también desde el puesto de jefe de obra desempeña su trabajo en la obra.

---

La forma de reclutamiento de los aparejadores se basa en la *selección*, entendida como una particular combinación de signos para ocupar un puesto de trabajo predeterminado, que comienza con el análisis a priori de los signos o curriculum presentados por los distintos candidatos. A continuación se hace un recorrido por la identificación, actualización y selección de los aparejadores, sin entrar en los detalles de la contratación del resto del personal de oficinas.

El signo principal para ser reclutado en este puesto es el *título académico*, requisito imprescindible para dirigir una obra desde la legalidad<sup>169</sup>. La Arquitectura Técnica es una carrera de ciclo corto que lleva bastantes años en la Universidad de La Laguna. Ahora bien, las posibilidades de empleo para estos titulados en actividades más o menos afines al sector se han incrementado en las últimas décadas, y originan un cambio importante en las estrategias de colocación de los titulados. El sector público es el empleador que más identifica y contrata aparejadores en la enseñanza, en ayuntamientos y otras administraciones.

En una reflexión general sobre la profesión un aparejador narra la forma en que los estudiantes de Arquitectura Técnica desde su formación inicial aprenden a distinguir<sup>170</sup> entre el profesional liberal que trabaja en un estudio de arquitectura y el asalariado de una contrata, con una terminología que separa radicalmente el trabajo manual del trabajo técnico-jurídico. Por otra parte, es

---

<sup>169</sup> Por ejemplo, para dirigir una obra acude a aparejadores no prepara un albañil para dirigir una obra porque tiene que ser un titulado. Eso se descarta, entonces acude a aquellas personas que están en el mercado cuando se inician los trabajos en la empresas. Pues acude a aquellas personas en el mercado que bien por conocimientos de terceros o por los propios sabes que esa persona es la que te puede interesar (E.A. 4A, 11).

<sup>170</sup> Digamos que son lo que llamamos nosotros en la Escuela el aparejador bonito. Nosotros en la Escuela diferenciamos dos cosas, el aparejador bonito, que es un término desarrollado por un profesor mío. El aparejador bonito digamos que es el profesional libre, el aparejador libre que tiene varias direcciones de obra, contratadas con varios propietarios y que además trabaja con arquitectos y hace proyectos y cosas de ese tipo. Y, luego está el aparejador feo que es el que se dedica a trabajar como asalariado con una contrata desde las 8 de la mañana hasta las 9 de la noche en la obra. Es el que está a pie de obra fijo, cuando lo hay, cuando lo hay. El aparejador bonito el que va cuando hay que hormigonar, va allí a ver como está aquello si hay que revisar hierro, revisa el encofrado le da el visto bueno, firma en el libro de ordenes y andando (E.A. 11C, 8).

frecuente encontrar en el sector aparejadores que son simultáneamente empresarios y jefes de obra, pues tras una larga experiencia y con cierto capital económico deciden, con socios o individualmente, crear su contrata particular. Su título constituye un capital de gran valor para iniciar la actividad empresarial.

La movilización laboral de los aparejadores en el sector en la isla ha pasado por varias etapas. Las formas de reclutamiento de estos titulados se modifican con el tiempo y el tipo de obras a ejecutar, además, el colectivo desarrolla una gran versatilidad profesional. Los "aparejadores bonitos", es decir, el profesional liberal o los empleados<sup>171</sup> públicos, son reclutados de diferente forma. Los primeros trabajan por su cuenta o para un estudio de arquitectura que los selecciona, mientras los segundos, como contratados o funcionarios públicos, deben superar un concurso de méritos o una oposición. *En los últimos diez años estas oportunidades de empleo se han multiplicado en la isla.*

De igual modo que las oportunidades de empleo para este colectivo, con sus respectivas formas de reclutamiento, no se circunscriben exclusivamente a la jefatura de obras, como "aparejadores feos", por la otra parte, desde las contratas pueden emplearse en el puesto que correspondería a un jefe de obra sujetos sin el título<sup>172</sup>.

---

<sup>171</sup> *Se incluyen a los empleados públicos en esa categoría de aparejador bonito por sus condiciones de empleo y trabajo en el sector público.*

<sup>172</sup> **NO HABÍA APAREJADORES.**  
No, no, no, XXX por ejemplo no tenía aparejadores tenía un jefe de obras que era un chico que sabía un montón de obras y yo conozco un jefe de obras que ha sido uno de mis maestros en lo que es ser jefe de obras y no tenía título. Ese chico hizo aparejador dos años se canso se fue y se puso a trabajar con una empresa de las grandes. Luego conozco otro que fue jefe mío en Lanzarote fue jefe de grupo y era delineante. Pero el tipo llevada 35 años en sector. Lo que está claro que en la carrera aprendemos está claro que yo aprendo en 10 años lo que él tarda 20 en aprender. Llevar una obra como jefe de obra no requiere tantos conocimientos técnicos (E.A. 11C, 7).

De manera sucinta se han esbozado las diversas posibilidades de empleo de este colectivo porque inciden en la manera particular de reclutar a este personal e incluso pueden correlacionar con su considerable rotación<sup>173</sup>. También se describe someramente su posición socioprofesional antes de detallar la forma de reclutamiento.

Hasta los años setenta las grandes contratas estatales reclutaban a sus aparejadores en la Península. De ellos muchos se han establecido definitivamente en la isla y hoy representan, desde distintas posiciones -jefes de explotación, empresarios, funcionarios, cargos públicos, etc.-, un grupo social con bastante poder en el sector. Poder en el sentido económico-político de dirigir empresas y reclutar y gestionar recursos humanos y poder simbólico en la representación del sector, de la profesión, de la actividad económica, etc. En el trabajo de campo se entrevistó a aparejadores ocupando las más diversas posiciones profesionales<sup>174</sup> desde empresarios a desempleados, pasando por pequeños contratistas, jefes de obra y funcionarios pluriempleados. Su visión del sector y su discurso están determinados con fuerza por su posición socioprofesional, además de una relación significativa entre la edad y la posición social. Los mayores rondando los cincuenta años ocupan las posiciones más altas, los de 30 a 40 años aparecen como asalariados o pequeños contratistas y los menores de 30 eran en el momento de la entrevista desempleados o encargados en contratas de gestión. Esta situación conduce a considerar la hipótesis de incluir la edad como signo en la

---

<sup>173</sup> SE MUEVEN MUCHO DE UNA EMPRESA A OTRA.

Si en parte por eso un aparejador dura en una empresa 3 o 4 años, 5 a todo meter, y eso hace que conozcas gente. Yo te lo digo por un ejemplo claro yo me fui a Lanzarote y me entere por medio de un compañero que sabía que yo me había ido a Lanzarote por un tñglado (E.A. 11C, 10).

<sup>174</sup> Yo estuve mucho tiempo en XXX, yo fui el primer aparejador de XXX, llegó a ser en su día la más importante aquí junto con YYY (...) No, fue la unión de YYY con XXX, cuando se dio el palo por decirlo de alguna manera, en Playa Santiago, en Golf del Sur y... ¿Entiendes?. También he trabajado con la Administración Pública varios años, he hecho cosas como profesional libre también ¿no? Y ahora, pues nada, ahora estoy aquí (E.A. 8A, 2).

identificación para el reclutamiento, como indicador de la experiencia, medida en años de trabajo o en obras realizadas.

En 1994 se encontraron bajo el modo de empleo del *puesto de trabajo*, aparejadores con una serie de indicadores que conducen a una forma de reclutamiento basada en la *selección*. Ésta activa básicamente los siguientes signos: el título, la edad, la experiencia y la movilidad funcional y geográfica.

En la investigación estos cuatro signos aparecen combinados del siguiente modo, en una pequeña contrata de gestión, con un buen número de obras<sup>175</sup> pequeñas, se emplea un elevado número de aparejadores -mayoría hombres y alguna mujer-, menores de treinta<sup>176</sup> años, contratados como asalariados, con escasa o nula experiencia y una disponibilidad funcional y geográfica elevada.

En las empresas de mano de obra con obra propia y en promotoras-constructoras medianas y grandes los "aparejadores feos" suelen ser hombres de más edad con experiencia en grandes contratas estatales, sujetos a una considerable rotación pero con una movilidad geográfica y funcional menor. Son los auténticos jefes de obra, ya que responden al estereotipo del puesto. Con frecuencia han iniciado su carrera laboral en obras turísticas en los momentos de auge o en las islas<sup>177</sup> periféricas.

---

<sup>175</sup> DE LOS HOMBRES QUE TIENEN AHORA NO HAY NINGUN CAPATAZ, NI ENCARGADO

No, no, vamos a ver, yo llevo unas obras determinadas, el otro aparejador lleva unas obras determinadas, el otro aparejador lleva unas obras determinadas y el otro aparejador lleva otras obras determinadas, y yo soy el que coordino a todos ellos, como si fuera encargado de las otras obras. Bueno, no encargado. Son gente de otras obras quienes me tienen que dar a mí responsabilidades porque a mí la gerencia, como director técnico me pide a mí responsabilidades de las obras. Y los otros aparejadores tienen a su cargo a dos, tres, cuatro hombres o una subcontrata que pueda tener veinte trabajadores (E.A. 8A, 3).

<sup>176</sup> CUAL ES LA EDAD MEDIA DEL PERSONAL

Date cuenta que aquí la gente de la oficina la edad media puede ser de 30 años y luego por fuera yo creo que más viejos, tendrán unos 50 años. Yo creo que no llega a 40 años, segurísimo (E.A. 8A, 10).

<sup>177</sup> No, yo empecé trabajando para una empresa pequeñita de un señor, tenía un chalecito que

Las empresas de gestión y promotoras-constructoras más consolidadas recurren a los aparejadores de mayor experiencia que conocen de obras anteriores y están disponibles, considerando su predisposición para trabajar en determinadas zonas<sup>178</sup> y cierto tipo de obras. Estos aparejadores también pueden tener direcciones de obras y otros trabajos por cuenta propia. En estas contrataciones se actualiza el contrato de trabajo con la negociación de los "honorarios"<sup>179</sup> de dirección". Es de suponer que los desacuerdos con las condiciones de empleo/trabajo puedan estar en el origen de las "marejadas" - despidos<sup>180</sup>.

---

estaba haciendo que intento. Yo estuve con él 10 meses, en el 81 y ... después me fui a hacer el cuartel, no conseguí ni que me contratara, ni mejorar, una época mala. Para el sur y Fuerteventura había algo. Me fui al cuartel y volví del cuartel, volví a dar con él porque no me salía nada, yo dejaba tarjetas en todos sitios. Llamando por teléfono, entrevistarme, yo creo que fui de los primeros que empecé a poner el curriculum metido en una carta y pidiendo trabajo, entonces no salía nada. Volví a dar con este hombre que todavía la obra no la había acabado, estuve allí unos cuantos días vi que no tenía salida, y entonces otro señor que estaba trabajando en la zona otro aparejador me dijo que fuera para que le echara una mano y tal. Entonces ya me pagaba una miseria pero me pagaba, yo me movía pero no encontraba nada. Entonces me enteré que Huarte estaba buscando para hacer una ampliación de plantilla, me presenté y de los seleccionados, tuve una serie de entrevistas y tal, me dijeron que parece que sí. Me llamaron y tal para empezar a trabajar en Santa Cruz. Coño cojonudo, a los trece días me largaron pa' La Palma (E.A. 11B, 18).

<sup>178</sup> Si no vas al sur cuando acabes ese contrato te tienes que ir pa' tu casa. Claro, si luego te interesa llamarlo para otra obra en la zona donde él se mueve normalmente lo llamas y si no, no lo llamas (E.A. 4A, 14).

<sup>179</sup> *No se dispone de información para desarrollar este punto de la actualización del contrato de los aparejadores. La relación ingresos-tareas aunque influye en la decisión de contratar no tiene porque determinarla.*

<sup>180</sup> Y AL PAR DE AÑOS SER FIJOS.

Si no y al par de años ser fijos, y, y, y, te digo un chico hace tres años acabó la carrera tuvo la suerte de entrar con ZZZ. Solo había un aparejador porque hubo una marejada, entró éste como segundo aparejador, ayudante y en dos años y pico pues ha ganado dinero. Porque aunque no cobre todo lo que realmente parece que cobra, pero al final gana, ha tenido la suerte de entrar sin experiencia ninguna. Eso sí con muchas ganas de trabajar, ha tenido que trabajar lo que no se imaginaba que tendría que trabajar en una empresa. Muchas veces nosotros los técnicos con una categoría no tenemos horario.

ESTAN TODO EL DIA DISPONIBLE.

Y toda la noche si hace falta, si hay que estudiar para presentar una oferta pues hasta que se acabé. Entonces, en más de un caso hay gente que ha tenido suerte, y entro con un sueldo de 150 mil pesetas pero de honorarios de dirección, se lleva un montón de millones. Fue un momento en que de ZZZ Promotora se le marcharon una serie de aparejadores que tenía. Yo lo conocí un día que le hice un levantamiento topográfico al abuelo que tenía una máquina pica-pica, se dedicaba a desmontes, que al final tuvo que dejarlo y trabajar con ZZZ con un camioncito y tal. Y tuvo la suerte de caer de llegar a tiempo de trabajar con un aparejador con experiencia, trabajar las horas que haya que echar y entre los dos se han llevado del orden de que te digo yo más de 1000 viviendas en 4, 6, 7 obras y los honorarios después de eso por poco que sea o por poco que le quede (E.A. 11B, 17).

---

Los signos que más se estudian en la selección son la experiencia y la predisposición entendida como: capacidad de trabajo y movilidad funcional y geográfica. No es despreciable el poder de designación de los *contactos*. En las entrevistas no se indaga con detalle en los mecanismos de reclutamiento y selección del personal técnico, pero se advierte un sentimiento corporativo entre los aparejadores y un cierto control de la información, al menos al nivel de los comentarios entre aparejadores, sobre las oportunidades de empleo de las contratas, con sus repercusiones sobre la movilización laboral.

La búsqueda de referencias y/o informantes sobre los candidatos opera como signo para la selección desde la libertad empresarial, una vez producida la identificación de los candidatos. Se está ante un proceso inverso al del reclutamiento de oficiales y peones, en el cual, se pide directamente a un *encargado que identifique y actualice al personal*. Para los aparejadores la empresa anuncia bien públicamente o a través de sus redes sus necesidades de personal, y cuando los candidatos presentan sus curriculum pone en marcha el proceso de selección. Hay *selección* no sólo porque se exijan credenciales, sino porque al ser un puesto de responsabilidad se evalúan múltiples signos y, normalmente, no se recurre al período de prueba para descartar.

Por último, insistir en que en las prácticas habituales de las contratas la información sobre el empleo circula de dentro hacia fuera -del conjunto del personal ocupado en las oficinas hacia las redes externas-, sólo en situaciones excepcionales se recurre a redes societales como: la Escuela de Arquitectura Técnica, el Colegio de Aparejadores o el INEM. En este sentido, también tiene lugar la automovilización o presentación individual de los aspirantes a ser contratados en las contratas, esta estrategia es empleada habitualmente por el personal de obra.

La actualización: forma de reclutamiento de oficiales y peones de empresas de gestión y promotoras-constructoras

En este epígrafe el objetivo es explicar la movilización laboral concentrados únicamente en el proceso que conlleva el momento de la contratación de oficiales y peones. A partir de la secuencia lógica de ese proceso, con los signos que entran en juego, se evidencia la *actualización*, como forma de reclutamiento de estos puestos. Para facilitar la comprensión de este reclutamiento y contratación se hace coincidir la secuencia en la exposición con el orden cronológico habitual en la selección de este personal. De este modo, se facilita también la interpretación de los signos.

Como se ha dicho en el apartado anterior las empresas de gestión y también muchas promotoras-constructoras se vinculan a su personal propio de obra mediante el modo de empleo denominado *contrato* y llevan a cabo el reclutamiento desde la *actualización*. Ésta consiste en la *reanudación*<sup>181</sup> de los signos pertinentes para iniciar y/o conservar la relación salarial. Esta reanudación acontece bien, tras un período real<sup>182</sup> de ruptura de los vínculos entre el trabajador y la empresa, o muchas veces sólo tras rescindir oficialmente el contrato legal de trabajo, aunque en la práctica<sup>183</sup> se mantenga la relación salarial. Según los entrevistados esta práctica, absolutamente ilegal,

<sup>181</sup> El verbo *reanudar* con una doble acepción, como acción de continuar con los lazos o vínculos que unen el trabajador a la empresa y, también, la re-anudación como reconstrucción de los vínculos, revisión de los signos del contrato con otros sentidos.

<sup>182</sup> LLEVAN MUCHO TIEMPO TRABAJANDO EN LA EMPRESA.

Si nosotros solemos tener la gente contratada digamos, fijo de obra, porque a la gente buena hay que tenerla siempre. No, que se termine una obra, pues ya le das de baja y para contratar a otra persona nueva para otra obra, pues ya se, se vuelven a contratar a los mismos trabajadores (E.A. 3A, 7).

<sup>183</sup> Yo me fui sencillamente porque, HHH pa' no coger plantilla pues cada tanto tiempo te paraba un mes, un mes y picó. En ese mes y picó este hombre que yo no lo conocía tampoco, fue a buscarme a casa un día pa' hacer una obra en La Laguna. Ya de todas maneras, empece con él trabajando y da igual, incluso, ayer me encontré con un encargado de HHH y estuve hablando con él un rato. HHHH TUVO UN TIEMPO DE POCAS OBRAS Y AHORA HA VUELTO.

No, yo con HHH tuve cantidad de obras.

QUIERO DECIR EN EL TIEMPO QUE USTED EMPEZO CON TTT.

Tenía obras, lo que pasa es que siempre quería que estuviéramos por fuera. Del mes ese pagaban quince días, nos pagaban quince días con un recibo. Seguíamos trabajando pero, ellos nos apuntaban en el INEM (E.A. 17B, 10).

se encuentra bastante generalizada en el sector como una imposición de las contratatas, incluso de las grandes contratatas estatales, para puestos de encargado de obra, oficiales, etc.

En el epígrafe anterior para los aparejadores se describe la *identificación* a partir del título, la *actualización* mediante la formalización del contrato y se hace hincapié en la *selección* como momento clave del reclutamiento. Ahora para los encargados, trazadores, oficiales y peones se expone una *identificación* previa al reclutamiento o contrato, más bien una autoidentificación<sup>184</sup>. Es decir, la presentación de los aspirantes<sup>185</sup> a un contrato "-pa' que los cojan"- en la obra o en la oficina de la contrata.

Esta presentación puede ser espontánea, en el sentido de una búsqueda de empleo sin que medie ningún signo que relacione al candidato con la contrata<sup>186</sup>, es lo que se suele denominar, en su sentido más amplio, "coger de la calle". Esta posibilidad no es muy frecuente, pero puede darse en el reclutamiento de peones de empresas de gestión y promotoras-constructoras o,

---

<sup>184</sup> DE QUE FORMA SE BUSCÓ.

Vinieron a pedir trabajo.

VIENEN AQUÍ O A LA OFICINA.

No aquí, vienen preguntan si hay trabajo, se les hace un contrato tienen 15 días de prueba, 15 días era antes ahora creo que es un mes.

LO NORMAL ES QUE VENGAN DE OTRA OBRA.

Que vengan de otra obra, o que estén en una empresa y tú los conozcas, sabes como trabajan (E.A. 4B, 8).

<sup>185</sup> Ellos vienen por aquí. Yo lo que hago es mando a la oficina de la empresa, va allá bajo pa' que le hagan los contratos, le dan un papel (E.A. 17B 10).

CONTRATO DE PERSONAS NUEVAS. CÓMO SE HACE SE LO DICE AL APAREJADOR.

Si nos ponemos de acuerdo los dos y decimos hacen falta tantas personas. Él me dice: "desde que vengan por aquí, tú los ves". Hablamos con el oficinista. Les hace un papelito va abajo a la central. Y lo contratamos.

Pero como vienen aquí. Usted los busca.

No por los mismos que están trabajando aquí. Yo le digo mira a ver si conoces a alguien que quiera venir a trabajar. Si o no. Mira allí hay un chico que está parao. Dile que pase por aquí. Él viene, hablamos con él y le hacemos el contrato. Y a trabajar (E.A. 16B 5). Además de las notas 60, 78, 80 del capítulo anterior entre otros enunciados.

<sup>186</sup> Ésta es una forma que yo tengo, que yo cuando entre aquí a trabajar, es mi forma de trabajar, y porque aquí viene mucha gente pidiendo empleo. Entonces yo digo V abre una bolsa de trabajo de solicitud de empleos y ésta es la prueba fehaciente. Ésta es una de las formas de contratación (E.A. 3A, 12).

en momentos de mucho auge en el sector. Normalmente, para la *identificación* se activan las redes internas de la contrata desde la dirección o a través del encargado y de los oficiales, que informalmente asumen el contacto inicial con los aspirantes a un contrato.

Ahora bien en primer lugar, antes de identificar a los potenciales candidatos a personal propio, la contrata principal debe decidir qué hacer con las distintas unidades de obra, si subcontrata, coge destajistas o las ejecuta con personal propio. En cualquier caso, para una u otra opción se tiene que identificar a los aspirantes, se piden presupuestos o se hacen cálculos, que producen inercias sobre la contratación y generan una tendencia a asociar la gestión de personal con "la compra de un producto" -metros de estructura, enfoscado, solado, etc.

El personal propio, por mínimo que sea, se identifica a través de varios signos recogidos bajo la polisemia de la expresión "conocerlos"<sup>187</sup>. Este enunciado presenta generalmente cuatro sentidos: 1) "haber trabajado juntos"<sup>188</sup>, 2) "ser de la misma zona"<sup>189</sup> o 3) "mantener una relación de amistad"

<sup>187</sup> ... uno suele trabajar más que nada con subcontratas y a la gente que metes en una empresa, que son gente ya conocida, que conoces sabes ya cómo trabajan y como han estado trabajando contigo en otros sitios, entonces no pasa nada (E.A. 8A, 6).

Normalmente se solicita a través de alguno que la mayor parte de la empresa ya conoce, en el mercado, ya saben y ya conocen gente y ya buscan. Pero naturalmente se solicitan también, se solicitan... no sé si habrá cambiado con el tema del empleo y de la solicitud de empleo esta privada que va a entrar en funcionamiento,... (E.A. 8B, 7).

<sup>188</sup> EI RECLUTAMIENTO

Con los peones no hay problema, hay peones nuestros que están en el paro, después de tanto tiempo trabajando aquí, se piden con nombre y apellidos. Los oficiales es el mismo caso, lo mismo. Si no tenemos personal que haya trabajado antes con nosotros los pedimos al INEM pedimos oficiales ellos nos mandan varios y hacemos una selección, una pequeña entrevista, el historial, solicitamos referencias a las empresas se cotejan los datos y se da el visto bueno (E.A. 1B, 5).

<sup>189</sup> Entonces ya yo con mi bolsa de trabajo le pongo el domicilio para ver a que obra lo puedo contratar, si es de La Laguna, por aquí, si es de Realejos o de Icod pues esa gente se contrataría para el Puerto de la Cruz, o para la zona de los Gigantes (E.A. 3 12).

CASI TODOS LOS FERRALLAS SABEN LEER PLANOS.

No, eso es como todo ¿no?, Que es gente, a lo mejor, que está trabajando en el campo y el vecino era

o, 4) "una relación de parentesco"<sup>190</sup>. Al hablar de reclutamiento en el sector se menciona tantas veces el verbo conocer que es preciso distinguir entre sus distintas significaciones<sup>191</sup>.

En la *identificación* "conocer" significa "tener a alguien en la mente" (M. Moliner), por alguna de las razones que se acaban de señalar. Es *nacer con* alguien a partir de otra obra, del barrio, de la familia o de una relación afectiva. En un primer momento este nacimiento no interpreta el nivel de conocimiento sino el origen del mismo y, por tanto, conocer potenciales candidatos no tiene porque implicar acercarlos a la contrata. La identificación de un candidato ante la empresa supone comprometerse en la cadena de interpretantes del valor de dicho candidato y comprometer el valor de uno mismo<sup>192</sup>.

En la *actualización*, inicio o reanudación del contrato "conocer" significa saber "sabe como trabaja", "conoce su oficio". En este sentido, sustituye a saber, alude a los "rendimientos"<sup>193</sup>, a la "voluntad para trabajar"<sup>194</sup> o a la

ferralla y necesitaba que le echase una mano y se metió y ya siguió de ferralla. Hay gente que lo sabe interpretar y otra gente que no; igual que los encofradores, hay algunos que te saben. Si necesitas trazar te lo pueden trazar, un maestro y hay maestros que no te lo saben hacer (E.A. 6B, 6).

<sup>190</sup> Normalmente se utiliza el sistema estándar como se suele decir, Juanito tiene un primo que está parado lo trae lo mete. La oficina de empleo se utiliza muy poco. Quizá, en el caso de solicitar personal de la oficina de empleo la experiencia ha mandao casi nunca ese personal quiere trabajar. Si son albañiles existe la famosa mano de obra subterránea que está escondida por ahí trabajando en cáncamos privados. No le interesa entrar a trabajar.

QUIEN ES EL QUE CONTACTA CON LOS PEONES.

El encargado de la obra donde van a trabajar es el responsable de ellos a la hora de hacer la obra.

QUE CRITERIOS SE UTILIZAN, LA EDAD.

No, hasta ahora no nos hemos encontrado con un problema de ese tipo, la edad no es, sino el conocer. El conocer que esa persona de 40 años rinde tanto o más que uno de 25 (E.A. 5a, 11). Ver nota 35.

<sup>191</sup> Desde la totalidad del interpretante emocional de "percibir un sujeto como distinto de todo lo que no es él" (M. Moliner).

<sup>192</sup> Me mandaste ese cáncamo, ese no lo quiero.

<sup>193</sup> Al tío que tiene la especialidad no le falta trabajo, hombre si tiene 63 años se le mira la ficha y por un par de años. (...) No es un límite la edad, si hay un buen especialista de 50 años se contrata, lo que ocurre es que la empresa tiene reservados los puestos para mayores de 60 años. Tiene gente con 28 años de servicio y están quemados, enfermos con frecuentes bajas y les guardan los puestos de vigilantes, ordenanza y demás puestos para los que se contratan (E.A. 1B, 3 y 5).

<sup>194</sup> ... en esta empresa, seguimos una línea, que nunca, por lo menos nos han enseñado así, que hay que respetar para ser respetado. Y luego, no comportarte mal. Lo que no quieras para ti no se lo des al otro y si le ofreces una cosa; dásela. Porque eso influye mucho al rendimiento y a... Porque si tú le dices "mira, yo quiero terminar", porque en todos los trabajos hay momentos, digamos, de mucha

"capacidad de trabajo"<sup>195</sup> de los candidatos y opera como conjunto de signos con un nuevo sentido para la contratación.

Desde estos signos se activa una valoración global de la predisposición de los candidatos hacia el trabajo en general, porque la evaluación de los conocimientos técnicos del oficio se produce en el período de prueba que equivale a la *selección*. Además, estos oficiales y peones no suelen ser especialistas, más bien dominan el oficio en toda su amplitud y deben presentar cualidades para su coordinación, organización y entrega a las diversas coyunturas del trabajo en la contrata principal.

Con los denominados "rendimientos"<sup>196</sup> se mide la calidad y la cantidad de producción del personal propio. Sin embargo, es una expresión que

---

necesidad. Entonces, para poder ejecutar el otro tienes que terminar aquel, entonces le tienes que decir "mira, esto lo tenemos que terminar, esto te vamos a poner una gratificación y hay que terminarlo, unas horas extras o tal". Entonces ahí, hay que jugar con la voluntad del que lo va a hacer y con tu buena fe en hacer cumplir, no sólo lo que se está haciendo sino lo que le has prometido. Porque entonces luego se te pone a racanear para... entonces eso va un poco en la formación que tenga el mando intermedio (E.A. 1C, 8).

<sup>195</sup> HA PROMOCIONADO ALGÚN PEÓN Y NO HA ENCONTRADO ENTRE LOS SUYOS.

Hace falta gente un albañil lo que sea y hay que buscarlo.

LO MÁS DIFÍCIL DE ENCONTRAR QUÉ ES.

Los peones normalmente se consiguen más fácil. Un albañil bueno cuesta encontrarlo.

QUÉ VIAS SIGUE UD. PARA ENCONTRARLOS.

Bueno, aquí, más o menos, el socio mío que vive en la zona, pues se los conoce a unos y a otros o los mismos albañiles nuestros nos informan. No, porque tengo un vecino que trabaja y trabaja bien y tal...

QUÉ CARACTERÍSTICAS TIENE EN CUENTA.

No cabe duda que la experiencia es un grado en todas las ramas, no cabe duda que puede haber un albañil que sea bueno con 25 años. Pero lo normal es que esté entre 30 y 40 años, por lo menos los que tenemos nosotros.

PROCEDENCIA.

Son de la zona (E.A. 20, 6).

... Un personal que viene que, como se suele decir, se dedicaba a la agricultura, que ha visto cómo se ha ido abajo la agricultura. En la zona que él tenía o el trabajo que él tenía, su pequeña finca no le da ya para vivir. Se ha pasado a la construcción sin experiencia ninguna. Entonces se ha hecho en el centro de trabajo en la obra cargando bloques, cargando cemento y al lado de un albañil. Ha visto, pues mira, ya sé cómo se coloca un bloque, ha aprendido ahí en el trabajo. Entonces es necesaria la formación, la formación no en sí, sino el reciclaje porque mucha gente, hoy en día, está fuera de sitio o sea que han aprendido un sistema de trabajo pero no saben dedicarse a otra área dentro de ese mismo sistema de trabajo, el yesista está acostumbrado a dar yeso, pero el campo del yeso es amplísimo (E.A. 5A, 8).

<sup>196</sup> CÓMO ES EL PROCESO DE SELECCIÓN.

Normalmente, cuando nosotros vemos unas obras tenemos un personal que más o menos conocemos

adquiere todo su sentido en el trabajo de los especialistas o en los destajos del personal propio. Aún cuando, las empresas de gestión y promotoras constructoras contratan directamente muy pocos especialistas, porque recurren a las subcontratas para ello, la expresión "dar los rendimientos" o "rendir" se encuentra muy generalizada en el conjunto del sector.

*Un signo prioritario en la contratación del personal propio es la "voluntad para trabajar"<sup>197</sup> con ella se hace mención, no sólo a la relación entre el *deber* y la *libertad* personal, sino al consentimiento, a la "mentalización" para aceptar los múltiples contratiempos, urgencias y "necesidades" de la empresa. Normalmente, los encargados o el contratista negocian con oficiales y peones las condiciones para la realización de esas actividades consideradas como "extras". Aunque a juzgar por la constante referencia a ellas en las entrevistas parecen bastante cotidianas. Estas negociaciones<sup>198</sup> acontecen durante el*

---

sabemos su rendimiento de otras obras. Cuando se comienzan otras obras ese personal suele ir a parar a esa nueva obra por medio del propio encargado que ya conoce su estilo (E.A. 5A, 11)

Porque todas las personas tenemos en el trabajo unos que rendimos más, otros que rendimos menos, unos que entramos con más facilidad en los tajos nuevos y entonces aquí un poco, ubicándolos todos, irles buscando el sitio. Porque ahí en la construcción todo el mundo sirve. Lo único que tienes que vigilarlo, digamos, atenderle, ver qué es lo que sabe hacer, qué es lo que él sabe hacer. Entonces los vas seleccionando y a medida del periodo de que va evolucionando la obra pues vas encajando a unos en una cosa, a otros en otra y vas metiendo, siempre vas cogiendo de la calle y el que no supera la prueba, pues se le dice, "muchas gracias y usted no nos sirve" y ya está (E.A. 1C, 10).

<sup>197</sup> ESA DIFERENCIA TIENE UNA COSA POSITIVA Y OTRA NEGATIVA

Si que habría que mentalizarlos a esos señores de decirles, mire si bien, se va a trabajar a una obra, porque yo siempre se lo digo ya puesto que, eso no me ha sucedido una vez, me ha sucedido muchas veces. ¡Eh!, Ya, yo cuando les voy a hacer un contrato, cuando necesito personal, y ya van a empezar a trabajar se lo digo. Pero si necesito una hora más o un día determinado que haya que venir a trabajar, tengan en cuenta que se lo estoy diciendo para que vengan. Ya los tengo que estar como preparando, para que se mentalicen mentalmente, porque no traen esa mentalidad (E.A. 7B, 18).

<sup>198</sup> Y CUANDO DICE QUIERO QUE ME LO HAGA EN ESTA SEMANA.

Eso se suele hacer muy poco. Por ejemplo si me levantas eso que me hace falta te apunto dos días más, o tal. Ya eso no es por metros. Me hace esa pared yo le apunto dos horas, le apunto cuatro.

ESO NO SE LLAMA DE AJUSTE.

Eso es más bien un extra. Llega el camión ahí con arena, y yo les digo ese camión porque tiene que ir pa' otro lao. Me lo descargan rápido que ya yo lo tengo en cuenta. Nunca digo lo que les pongo. Porque si no se acostumbran a tal (risa). Si siempre les pongo dos horas, están esperando por las dos horas. A lo mejor un día les pongo tres y otro día no les pongo ninguna. No, si trabajan siempre les pongo. Normalmente les pongo las que son.

Esta tarde mismo se han quedado un poco por ahí. A las 5 o 5:30, a ellos no hace falta ni decirles que se

---

desarrollo del trabajo cotidiano, después de la contratación, pero su incidencia en la renovación de los contratos es muy alta. La "voluntad para trabajar" permite apreciar el carácter de pacto moral en permanente revisión de los contratos, donde se enfrentan: la voluntad del trabajador, su entrega y sus prácticas a la buena fe, las gratificaciones y las promesas de la contrata.

La "capacidad de trabajo" se mide frecuentemente por la experiencia<sup>199</sup>, asociándola a la edad. La inserción laboral en el sector se produce a muy temprana edad, se han encontrado trabajadores de 30 años de edad con 15 años de experiencia. Aunque progresivamente se va retrasando la edad de incorporación al trabajo. Los años como signo, también pueden indicar la capacidad de adaptación de un trabajador, su versatilidad para adecuarse a los distintos sistemas de trabajo de la contrata. Las empresas de gestión y las promotoras-constructoras acostumbran a experimentar con distintos sistemas de trabajo, porque la diversidad en las obras y en los materiales se incrementa cada día. Todo ello hace que se exija una permanente renovación de las capacidades -de las cualificaciones.

El reclutamiento de estos trabajadores no es por unidad de obra, sino para la obra completa, e incluso van de obra en obra, aunque también cabe renovar sucesivamente el contrato en una misma obra. De ahí que la polivalencia deba estar garantizada y se verbaliza con las siguientes expresiones: "saber lo que se trae entre mano" o "ser una persona buena" con

---

vayan ni nada. Ellos cada uno sabe sabe su... Si un día trabajan dos o tres horas, les apunto cinco horas, tres horas, a cada uno. Normalmente es al revés les apunto más de lo que hacen.

SI NO LES APUNTA SE LAS RECLAMAN.

Ellos saben que yo siempre se las apunto. Ellos vienen un viernes a trabajar por al tarde. Porque nos hace falta para alguna cosa. Normalmente les apunto el doble, si trabajan 4 les apunto 8 y si trabajan 3, 6 (E.A. 17B, 9).

<sup>199</sup> SUELE TENER MÁS EDAD EL ALBAÑIL QUE EL PEÓN.

Siii, si, si por lógica la experiencia manda hasta que son años ya, también se dan casos que un albañil sean un profesional y el peón una persona mayor que él, no se ha adaptado, nunca se ha arriesgado a... (E.A. 5A, 12).

---

referencia a la cualificación profesional, al dominio del oficio aunque, esta expresión por extensión alude también al apelativo moral.

Esta forma de reclutamiento basada en la *actualización*, en la negociación de las condiciones de empleo y trabajo persigue por ambas partes -contrata y trabajador- la estabilidad. De ahí, el acento en la potencialidad de las competencias tanto sociales como técnicas. El contrato, como personal propio<sup>200</sup>, de encargados de obra, trazadores, gruístas, oficiales y peones requiere de entendimiento y confianza, entre "las partes" aun con el fuerte autoritarismo que reina en la obra. En cualquier caso, en cada contrato existe un período de prueba<sup>201</sup> que opera como mecanismo de selección definitivo.

En el discurso de los jefes de personal y empresarios, y también en el de los encargados, se menciona el *período de prueba* como momento del reclutamiento pero con diferente significación. Para los jefes de personal se trata de un derecho de la empresa en la contratación, escasamente formalizado, mientras los encargados, como responsables de la evaluación definitiva, no parecen utilizarlo con frecuencia. Se presenta más como una posibilidad, incluso como una rutina con carácter disciplinario<sup>202</sup>, que como signo de selección, operativo en las contrataciones.

---

<sup>200</sup> Y EN ESTE TIEMPO LEGENDARIO CONSEGUIR ENCARGADOS Y CAPATACES SERÍA BASTANTE MÁS DIFÍCIL.

Sí, lo que pasa que los encargados y capataces permanecen en el tiempo, es decir, cuando empiezas a construir te adelantas a los demás, empiezas a construir antes que los demás y adquieres un grupo de gente, el núcleo central de los que es la empresa constructora y esos permanecen a lo largo de los años pasando de una obra a otra. Esos son los que permanecen estables (E.A. 18A, 14).

<sup>201</sup> EN EL PERÍODO DE PRUEBA QUÉ COSAS OBSERVA PARA SABER SI ES BUENO O NO.

Eso varias cosas, ver la persona como es, con los compañeros. Una de las cosas es ganas de trabajar que más o menos, sepa hacer el trabajo y, si no, lo sabe que tenga la voluntad de querer hacerlo. ¡No!. Porque si una que no sabe y otra que no quiere hacerlo. Entonces no vas a esperar a hacerle un contrato de seis meses. Pa' tener que aguantarlo seis meses aquí (E.A. 17B, 10).

<sup>202</sup> ... a veces al principio todos van a comerse el mundo y luego van aflojando, tienes que mirar eso también (E.A. 6B 8).

En definitiva, la norma de la temporalidad da lugar a una permanente actualización de los contratos de oficiales y peones en empresas de gestión y promotoras-constructoras. Por lo tanto, se producen automatismos<sup>203</sup> en la *identificación y actualización* del personal propio. Por último, la *selección* mediante el período de prueba, tiene un carácter testimonial. La contratación de este personal no está sujeta a un concurso de credenciales, se evalúan los resultados y la convivencia en el trabajo desde una perspectiva más social que técnica, tal vez, por el carácter manual del oficio y su escaso reconocimiento profesional. Según los entrevistados en contadas ocasiones el período de prueba inhibe la contratación.

Por último, recordar que el reclutamiento y gestión de este personal se hace tomando como referente el Convenio colectivo del sector, de tal manera, que las categorías profesionales, las condiciones de empleo y trabajo, los ingresos, la promoción, etc. son formalmente regulados desde esa norma básica. Analizados a partir de la normalidad estadística estos trabajadores son asalariados con contratos temporales aunque, en cada caso particular y bajo circunstancias determinadas "disfrutan los privilegios del trato individualizado". Es decir, las contrataciones presuponen que la principal y casi única motivación del trabajador son los ingresos, con este argumento, intentan traducir en dinero

---

<sup>203</sup> O USTED MISMO SI LO CONOCE.

Si, si, por ejemplo, si yo conozco a alguien le digo pásate por allí que estamos dando trabajo y ... empiezas a trabajar.

Y VENIR DE OTRA OBRA.

Si sobra en otra obra lo traemos pa' ca. Por ejemplo, yo aquí tengo gente que, más o menos, vale pa' trabajar. Antes de dejarla parada. Pues hablo con el jefe mío, el jefe mío habla con los demás. Y a lo mejor lo podemos meter en otro sitio.

LA GENTE MÁS VALIDA.

Exactamente.

CASI TODOS LOS QUE TIENEN VALEN PA'TODO.

Si, si, si, si los mandas a poner azulejos, ponen azulejos, si los mandas a poner pisos ponen pisos. A sentar bloques, sientan bloques.

UD. SABE QUE SE TIENDE A USAR ESPECIALISTAS.

Si, si pero estos si rinden, dan buenos rendimientos.

NO SE PLANTEAN COGER DESTAJISTAS.

Cuando estemos en fuerza si. Cuando empiecen a azulejar fuerte, vienen a pedir trabajo. Usted que es. Pongo azulejos, el que es de encalado pues a encalar. Mas o menos con la gente que yo tengo ahora que me hace falta poner un paño de azulejos. Pues lo pongo con uno cualquiera (E.A. 16B, 5).

todos los elementos que entran en juego en las relaciones de trabajo. Particularmente consideran que la incentivación económica es la forma más eficaz de controlar la ejecución del trabajo y desprecian o dejan en un segundo plano otras motivaciones e intereses de gran valor para el personal contratado.

La *identificación*: forma de reclutamiento del personal de las subcontratas de mano de obra

En estas empresas y para las cuadrillas de destajistas y trabajadores autónomos domina la *automovilización*<sup>204</sup> a partir de la *autoidentificación*. Es decir, son los individuos en busca de empleo quienes se presentan en las obras, en las oficinas de las contratas o ante el cliente final, una y otra vez, con la esperanza de llegar algún día en el momento oportuno para ser contratados. También, dependiendo de la zona y de las prácticas empresariales, se dejan caer por ciertos bares en busca de información y/o empleo/trabajo.

Para este colectivo la *identificación* es el momento principal del reclutamiento, pero un modo particular de identificación a partir de los signos asociados a la expresión "conocer" expuestos en el epígrafe anterior. Se conoce a los sujetos desde la zona, las empresas, la familia o la amistad y se da un nuevo sentido a estos signos. En las subcontratas opera la *lógica de la*

---

<sup>204</sup> Yo tenía que encalar y me venía gente a la obra. "Mire, que nosotros somos encaladores", y los cogía, el sitio donde encalar a tanto el metro. "Empiecen por aquella esquina". Y cuando terminaban de encalar le pagabas, buenas noches y ya está, y otra gente. Que es que se ganaba tanto que yo estaba en esta empresa y cuando veía que me quedaban dos meses pa' terminar me empezaba a mover pa' ver a dónde iba a la siguiente, pero si no la encontraba como ganaba lo suficiente para estar unos cuantos meses viviendo de lo que había ganado. En ese tiempo yo iba diariamente a todas las obras habidas y por haber hasta que en una me cogieran y volvía a lo siguiente; y el boom era tan así, que se salía hoy de una y mañana estaba en otra. O abandonabas una por otra sin terminar lo que estabas haciendo. Cuando se habla en el sector de la construcción de convenios es de risa. ¿Qué es el convenio en la construcción?. ¿Qué es el despido libre?, pero, pero... en la construcción, un obrero ha estado trabajando y ni 15 días ni nada, él mañana se iba o tú mañana lo echabas, o sea, en el tiempo del boom. ¿Por qué?. Porque todo esto de la protección al trabajador y todo eso. "Mira, que me estás creando un follón, no, es que me creas un follón", en breve lo cogen. O sea, cuando hay tanta demanda es que... (E.A. 22, 13).

*confidencia*<sup>205</sup> bajo una determinada identidad social, con una concepción particular del trabajo, de la historia social y local del sector y del valor de la familia y de la amistad.

Se recuerda al lector que siempre están presentes las tres formas de reclutamiento, pero decir que la forma de reclutamiento dominante es la *identificación* supone afirmar que, en ella se conjuga la suficiente cantidad de signos para garantizar la *actualización* del contrato, sin necesidad de utilizar la *selección* o período de prueba.

Reconocer el dominio de este momento requiere comprender la emergencia de unos sujetos<sup>206</sup>, los subcontratistas, que ante el rechazo a la contratación directa de personal por parte de las contratas principales, hacen de intermediarios en las relaciones de trabajo en el sector. Los subcontratistas representan un modelo particular de empresario, surgido del sector, que conoce las cualidades y las exigencias de los especialistas y de los "maestros", y está en contacto con las contratas principales para lograr las unidades de

---

<sup>205</sup> "Normas o reglas que imperan en los intercambios entre allegados en mercados protegidos en los que uno se encuentra entre los suyos" (Bourdieu, 1997:81).

<sup>206</sup> CÓMO SE BUSCAN LOS PEONES Y OFICIALES

Hay muchas formas. Primero es el contacto. En épocas que se necesita mucho personal van incluso a la obra a pedir trabajo. Luego gente que se dedica nada más que a buscar personal por ahí. Luego está el intermediario que te manda personal y el cobra una comisión de esos mismos oficiales. Entonces ahí muchas formas también, lo que te digo un tipo de la empresa que conoce mucha gente por ahí, mira, se mete en los bares donde sabe que hay gente que tal, mira necesito 5 oficiales o mira háblate con fulanito que necesito 5 oficiales y cosas de ese tipo y luego cuando estás ya muy desesperado al INEM, casi nunca se busca personal del INEM (E.A. 11C, 13).

CÓMO SE HIZO CON TANTO...

Es conseguir un banco y poder tener la jeta suficiente de convencer al director para que te dé 15 ó 20 kilos o hablar y conseguir obras. Tienes que ser un tío con empuje, como digo yo, tienes que tener naturaleza de empresario; mira que yo nunca he servido pa' ser empresario, jamás en la vida.

PORQUE ÉL LOS CONTRATOS LOS CONSIGUE YENDO A HABLAR...

Claro, y invitarlos, a lo mejor tienes al de OOO\*\*\* y lo invitan a cenar y conoces a uno, conoces a otro, pum, pum y eres amigo de todos. Eso es como todo... y vas \*\*\* y abres un montón de puertas.

LO QUE ME SORPRENDE ES QUE HAYA SIDO PEON DEL QUE AHORA ES ENCARGADO Y SEA SU JEFE.

Hay muchos, por ejemplo que han querido ser... Yo creo que el único sector donde te puedes hacer rico así de un momento a otro es la construcción (E.A. 11A, 13).

---

obra o los proyectos completos. Su labor principal es la intermediación y consiste en lograr mantener en sus redes o las de sus listeros a colectivos de trabajadores especializados. Por lo tanto, la situación general del empleo en cada momento, tanto en el sector como en el conjunto de actividades económicas en las que se desenvuelven las fracciones de clase con menores capitales, juega un papel fundamental en su poder de designación.

Limitando el análisis exclusivamente al sector, se dice que la *identificación* o reconocimiento constituye la forma de reclutamiento dominante - en las subcontratas de mano de obra y cuantitativamente en el conjunto del sector- porque se advierten dos movimientos entrelazados en la gestión de recursos humanos del mismo: 1) El cierre de las plantillas en las empresas principales y, 2) el reagrupamiento en torno a las subcontratas o la formación de cuadrillas de destajistas de la fuerza en trabajo movilizada en el sector. Así, lejos de las prácticas de manual desarrolladas por las grandes contratas estatales en la selección y gestión de personal, imperan hoy en la colocación y el empleo estrategias familiares, patriarcales, vecinales, etc. guiadas por unos "códigos específicos".

Desde el análisis societal, en los estudios globales sobre el empleo, se suelen plantear juegos metonímicos que relacionan la educación, en un sentido amplio, con el empleo, o que establecen relaciones directas entre la intermediación pública y la movilización laboral. En la Construcción, esas hipótesis de trabajo tienen muy escaso poder de explicación, aunque en otros sectores de actividad también, el análisis societal o la construcción de modelos basados en variables adscritas al sujeto con valor universal como: la edad, el nivel de estudios, la antigüedad en el paro, el sexo, etc. puede ocultar mecanismos de interacción que definen el valor de los sujetos en la contratación laboral.

En este sentido, la Construcción como actividad económica, presenta particularidades que la alejan de los modelos societales de empleo, de relaciones laborales, de relaciones con las Administraciones Públicas, etc. Se cree que estas circunstancias contribuyen al cierre del sector sobre sí mismo, en cuanto a la identificación y selección de personal. Tras la reconversión de la Construcción de los años setenta y ochenta y la crisis del empleo muchos hombres socializados en esta actividad pasaron al desempleo y/o a la economía sumergida, ante la dificultad para ocuparse en otras ramas de actividad, a excepción de la agricultura y actividades de peonaje y vigilancia. Es decir, se supone que las posibilidades de empleo para los colectivos de hombres que han pasado una larga temporada en el sector se reducen, tanto por los cambios en la estructura productiva como por los cambios sociales en la concepción de la relación empleo-productividad en el trabajo.

Por lo tanto, se estima que el peso de la automovilización o de la presentación en las contratas que se da en el sector, es mayor y tiene un sentido diferente al de otras ramas de actividad. Por otra parte, las posibilidades del denominado autoempleo o la presencia de una economía comunitaria -en la autoconstrucción o haciendo cáncamos-, en mayor medida que en otros sectores de actividad, influye en la configuración y la importancia de la autoidentificación específica de la Construcción.

Se piensa que todos estos aspectos contribuyen a reconocer la capacidad de la *identificación* para actualizar y seleccionar al personal. Para explicar su funcionamiento se recurre a los pasos de este modo de reclutamiento. Generalmente, la presentación en la subcontrata o el contacto inicial del listero o subcontratista con el candidato o candidatas se produce mediante una entrevista<sup>207</sup>, en la cual, se especifican los "tratos" de manera

---

<sup>207</sup> Aquí el convenio, los contratos y todo eso es mero papel, porque aquí lo que vale es... una persona viene a hacer un contrato, se habla con el encargado y dice, bueno, yo empiezo mañana en la

---

similar a la contratación de unidades de obra entre una subcontrata y una contrata principal.

Es decir, cuando un especialista, un peón o una cuadrilla buscan empleo, por primera vez o tras un período de alejamiento de la subcontrata, se especifican las condiciones de empleo desde la homogeneidad del contrato. Las empresas de mano de obra optan por dicha homogeneidad que consiste en la estandarización<sup>208</sup> fija de un salario por día y por categoría, y la *flexibilidad* más absoluta en el resto de cláusulas relativas al empleo y al trabajo. Aunque son posibles las excepciones a esta igualdad básica, el contrato consta de dos ingredientes: un salario fijo por día y una disponibilidad sin límites.

Es probable que los candidatos que se acercan a una subcontrata conozcan o tengan referencia de las condiciones de empleo y trabajo que se dan en ella. No obstante, parece una regla habitual especificarlas, en el momento de la entrevista, como parte del pacto de transparencia y confidencialidad sobre el que se construye el "trato". Esta situación contrasta con el reclutamiento en contratas principales y empresas de gestión donde la dirección de personal o la gerencia no son tan explícitas y dejan en suspenso la actualización de las condiciones del contrato, o las remiten al Convenio. En las subcontratas la formalización del contrato pasa a segundo plano, aunque en ella se expresa la categoría del trabajador, sus derechos sociales, etc.

En otros términos, en el reclutamiento del personal de las subcontratas se comparte la siguiente situación, lo importante son los conceptos que el

---

obra ¿no?. Entonces dice "bueno, ¿tú cuánto quieres?". Entonces el tío dice bueno, yo quiero ganar 7.000 diarias, supongamos; entonces el encargado dice yo te veo, entonces a la semana ya le avisa de cuánto es el precio, aunque esté con contrato, eso sí ya en manos de la ley tienes que darle de alta antes de hacer el contrato, (E.A. 11A, 13).

<sup>208</sup> *Todos los contratos son "por terminación de obra", las categorías son dos: oficial y peón, el primero gana entre diez y doce mil pesetas diarias y el segundo cinco o seis mil, dependiendo de la subcontrata. En este sentido se habla de homogeneidad y estandarización del contrato.*

---

listero o empresario pacta con el especialista o la cuadrilla, en la entrevista verbal que supone el inicio de la relación salarial. Los otros momentos del reclutamiento, la actualización del contrato y la selección o aplicación inicial a modo de prueba, presentan un carácter secundario, de antemano el listero "sabe con quien trata" y el especialista "conoce a la contrata".

Para reconocer las características de este modo de reclutamiento se fija la atención en la lógica al uso que suele ser una *lógica de la confianza*, en la que el honor<sup>209</sup> y la palabra son elementos clave, entre asalariados y empresa. Al tiempo que se huye de la lógica reconstruida desde la formalidad de los contratos legales de trabajo. Estos contratos para el análisis del empleo no presentan diferencias substanciales en las prácticas de contratación en los diferentes tipos de empresas: promotoras-constructoras, empresas de gestión y subcontratas.

Los signos de la identificación en las subcontratas son globalmente similares a los signos de la identificación y actualización del personal de obras de empresas de gestión y promotoras-constructoras, pero condensados, con otra jerarquización y con significaciones diferentes. Por ejemplo, estos signos considerados desde la aplicación del trabajo exigen una mayor movilidad geográfica a su personal. Pero es, el sentimiento de pertenencia a una identidad social determinada el que da sentido a los signos del reclutamiento. Frente al saber técnico, al poder jurídico de las contratas principales y del Estado, una particular identidad social actúa de catalizadora en la lógica de la confianza que regula las relaciones de trabajo. Sin olvidar los conflictos<sup>210</sup>

---

<sup>209</sup> "Las fronteras de este sentimiento fácilmente recurrente llamado «honor» aparecen borrosas. Más si hubiéramos de delimitarlas estarían centradas en los siguientes elementos nodales por orden de importancia: sexo, familia nuclear, familiar extensa, territorio tribal y/o urbano, nación/Estado. Aparece como un sentimiento territorial, etológico y simbólico, mutado en un código de derechos y obligaciones transmitido históricamente, y aceptado e inyectado de forma colectiva e individual" (González Alcantud, J.A., 1996:28).

<sup>210</sup> El personal ya mayor de una empresa lo que procura es evitarse problemas y enemistades con los propios compañeros, tanto jóvenes más viejos, lo que sea. Entonces se les ha solicitado en esta empresa a personal que tenemos para ponerlo de encargado y eluden la responsabilidad. En unos porque

que puedan surgir cuando se vulneran los principios de legitimidad que deben regir las relaciones entre las distintas posiciones<sup>211</sup> de las subcontratas.

Precisar a través del estudio del discurso de los entrevistados el sentido y el orden de los signos de la identificación es una tarea compleja. En primer lugar, porque el poder de designación de listeros<sup>212</sup> y subcontratistas es muy elevado y aunque haya coincidencia en los signos fundamentales utilizados para la contratación su ponderación resulta difícil de averiguar. En segundo lugar, porque no se hacen explícitos públicamente los signos de la identificación y la selección, ya que, ocultar dichos signos es una condición necesaria para garantizar la constancia en la automovilización de los aspirantes y el mantenimiento de la legitimidad y la confidencialidad, que hacen compatibles la economía política de las subcontratas con la economía política de las familias de su entorno. No obstante, como "todo se sabe", o se intuye se advierte que la figura de los encargados, los listeros o el patrón acumula, por su papel en la contratación laboral, las tensiones<sup>213</sup> del personal contratado, de la contrata principal y de las redes familiares de su entorno.

---

no yo no me quiero enfrentar con fulanito, porque somos amigos de toda la vida y tal, y que me pones a mí ahora allí. Sabes esas son las suspicacias ya de experiencias anteriores. La gente joven eso no se lo piensan, si hay que pegar un bocinazo se lo pegan sea quien sea, tenga canas o sea un niño con pañales, hay que hacerlos caminar y fuera. Porque luego el bocinazo se lo va a pegar el dueño de la empresa a él. COMO SE TE DA LO DE LA MANO IZQUIERDA, HAS TENIDO ALGÚN PROBLEMA. De todo, se pasa de todos, tienes ratos buenos ratos malos, siempre ha habido algún enfado, siempre hay algún problema pero te tienes que limitar a ganarte tus garbanzas y saber cuál es tu función (E.A. 19A, 10).

<sup>211</sup> ESTA GENTE TRABAJO EN DDDD O EN OTROS SITIOS Y NO HAY NINGUNA IDEA DE SINDICALISMO...

No, ellos con lo colectivo es venir y inflarse, esa es la reclamación de cada uno, pero individualmente. Ellos vienen aquí y yo les digo: "Eso mismo que me estás diciendo a mí, se lo dices al patrón que yo soy un trabajador igual que tú". "FF, prepárale los papeles" y la historia se acaba rápido y si ya es un rollo, una pelea o algo de eso... la gente es dura, la gente uf!, se mosquean \*\*\*\*\* Entonces eso es con ellos, pero como ellos han sido también obreros, todos los patrones, eso es entre ellos, ellos se hablan ... (E.A. 11A 14).

<sup>212</sup> Generalmente los encargados tienen mucha confianza con los empresarios, siempre tienen en cuenta al personal que van a renovar (E.A. 11C, 12).

<sup>213</sup> DIFICULTA LA COMUNICACIÓN.

Si las relaciones humanas dentro de una obra son mucho más complicadas que en cualquier otro trabajo. NO ENCUENTRO LAS PREGUNTAS PERTINENTES LO IMPORTANTE ES EL SILENCIO.

---

Por último, el exceso de delegación de la gestión de personal en los encargados y los listeros da lugar a controversias y conflictos en las relaciones de trabajo, y está en el origen de actitudes autoritarias y de un ejercicio del poder en la obra que invita a pensar en la obediencia y la sumisión como signos de gran valor en la *reproducción del contrato*. Como evidencia de la expresión de las relaciones de poder en el sector se presentan estas citas de los tres tipos de empresa.

### Empresas de gestión

UD. NO ENTRA EN CUANTOS (personal de la subcontrata) TIENEN O CUANTOS NO

No, no, no, a mí lo que me interesa es que el trabajo que vamos a hacer se haga según ordeno y mando. Vamos a hablar claro, y que se haga lo mejor posible y lo más económico posible, esa es mi misión (E.A. 7B, 27).

... eran encargados porque eran gordos, porque tenían la barriga grande y parece que imponían respeto y tal, pero nada más, o sea, nada más. Hoy los encargados nuestros son gente que están constantemente dando cursillos.

ENTONCES ANTES LA AUTORIDAD ERA EL ENCARGADO.

Sí, era hombre, digamos, era la época que decimos siempre tristemente, pero lo decimos, la época del látigo y "¡esto hay que terminarlo hoy como sea y tal!". Eso ya se acabó.

Y TENDRIAN MAS PERSONAS A SU RESPONSABILIDAD, PORQUE ANTES HABIA MÁS PEONES.

Un capataz, pues a lo mejor tenía a su cargo 30 ó 40 hombres y ahí gobernaba la ley de la fuerza y del grito y del tal... eso se acabó desde hace muchos años (E.A. 1A, 16).

---

Yo creo que lo importante dentro de una obra para mantener un mínimo de orden y de coherencia, viene dado por el respeto que merezca el encargado, para mí eso es fundamental. La relación personal del encargado con sus obreros, si el encargado es un chaflameja, si no se merece el respeto de sus obreros eso es un desastre. Es el encargado no por fuerza sino por conocimientos técnicos, por un poco de mano izquierda para tratar y poner eso es fundamental en el tema de la construcción. Porque no puedes ir a otro tipo de condicionamiento es que no hay, ¿qué otro tipo de incentivación puede haber?. Caven muy pocas historias aquí un señor que no tiene ninguna formación y que tiene 45 años no se va a preocupar ahora de formarse (E.A. 18A, 15).

LA EMPRESA QUE HACE LA ESTRUCTURA TIENE TRATO CON EL ENCARGADO.

Todos los que entran en la obra están bajo mis órdenes

TAMBIÉN DE SUS JEFES.

Si tienen un contrato tienen que cumplir con el contrato, si no si se niega tú lo puedes poner en la calle.

NUNCA PUEDE HABER UNA ORDEN DIFERENTE.

Siempre están a mis órdenes (E.A. 4B, 5).

La gente joven eso no se lo piensan, si hay que pegar un bocinazo se lo pegan sea quien sea, tenga canas o sea un niño con pañales, hay que hacerlos caminar y fuera. Porque luego el bocinazo se lo va a pegar el dueño de la empresa a él (E.A. 19A, 10).

### Promotora-Constructora

... a todo el mundo lo mando yo, el encargado es el que está encargado de mandar a todo el mundo, y llevar el control de toda la obra. (...)

y si el albañil es bueno a mi no me importa que lo traiga el aparejador, si es bueno. Pero si yo conozco un albañil que sé que es un chapuza, yo le digo: "Ese, ese no lo quiero yo, eso no sirve pa' nada, eso no sirve". Porque yo conozco el trabajo y se lo que se hace y lo que no se hace (E.A. 2B, 3 y 9).

Si es un bruto o un animal, eso no sirve tampoco, yo soy una persona muy dada a la gente, y bueno y tengo amor a la gente y no avasallo a la gente. La gente trabaja conmigo a gusto porque yo soy un obrero, como yo le digo a la gente, llega uno nuevo allí y - "Oiga Don Manuel, encargado y tal". Yo soy aquí un obrero igual que usted. Qué es lo que quiere usted. -"Mire que". Le echo la mano por arriba, a trabajar. Que quiere usted, "Esto". Esto es así, así y tal ... (E.A. 2B, 22).

De vez en cuando los virrey de las obras son los encargados y los capataces, son los que tienen un poco de idea porque en algunos casos tampoco vayas a pensar que son maravillosos, no porque digamos que son los que entienden un poco y son capaces de *desarrollar en el terreno lo que se proyecta sobre el papel* (E.A. 18A, 13).

### Empresas de Mano de Obra

Es el encargado el que habla con los obreros, normalmente hasta por el lenguaje de ellos, o sea, a veces el jefe de obras si tiene una preparación técnica hay obreros que es que, no lo entienden. Aparte del lenguaje que ellos tienen, pues incluso por un tema de respeto, de cómo está montada la obra, el encargado tiene que hacer una relación muy jerarquizada para que la gente sepa quién es el encargado y a quién tienen que respetar (E.A. 22, 9).

**ALGUNA VEZ HA IDO AL INEM A BUSCAR UN TRABAJADOR.**

Si sí he ido.

**HA ENCONTRADO.**

Encontrado que me mandan un chorro de ellos. Pido uno y me mandan treinta. (risas)

**SE HA QUEDADO EN LA OBRA.**

Es que la única vez que yo he sacado gente del INEM fue en el Puerto de la Cruz, y la mitad me decían que eran camareros, el que no era camarero era barman, el que no era, ... Si lo que yo quiero son *encofradores*, por qué me mandan a todo el que esté en el paro. Entonces yo los mandaba otra vez pa, pa'l INEM (E.A. 12, 10).

---

Estas citas sobre el poder absoluto, al menos de palabra, de los encargados y listeros en las obras, se presenta como prueba de su centralidad y capacidad para controlar las formas de reclutamiento del personal<sup>214</sup>, en contrata principales y en subcontratas, en las primeras definen sobre todo la identificación en las subcontratas también la contratación.

En las entrevistas de reclutamiento es fundamental el valor de la zona de residencia y de la experiencia, medidos desde la trayectoria en el sector de los candidatos. La concentración geográfica en la periferia metropolitana, en el Norte - comarca de Acentejo e Icod y, la proliferación más reciente de barrios de autoconstrucción en Granadilla, Arona, Adeje y Guía de Isora, muestran los principales contingentes de población adscritos al sector. En ellos son frecuentes los lazos afectivos<sup>215</sup> y familiares<sup>216</sup>. Ahora bien, la expansión sobre el territorio de la población conectada al sector y la reducción de las distancias con la red de carreteras y autovías, unida a la disponibilidad de medios de producción en cualquier lugar, hace que sea posible encontrar oficiales y peones en el lugar de asentamiento de la obra y en el domicilio de la subcontrata.

Sin embargo, desde las contrata principales y por parte de algunos técnicos, se advierte el prestigio de *los especialistas del Norte*. Tal vez el origen de esta valoración se encuentra en la urbanización del Puerto de la Cruz de los años setenta, en los excesos del crecimiento de mitad de los ochenta y en la expansión metropolitana de los noventa en los que domina la automovilización

---

<sup>214</sup> Él viene aquí y dice "yo quiero mover 160.000 ptas. y un mes por adelantado" y ya está hecho, ya tú se lo tienes que pagar, porque es bueno. José el pelado, que es el encargado de los encofradores en ... (E.A. 11A, 15).

<sup>215</sup> LOS CONOCE POR QUÉ SON FAMILIA, VECINOS.  
No, familia no, vecinos y del pueblo (E.A. 12, 7).

<sup>216</sup> HAY RELACIONES DE PARENTESCO ENTRE LOS TRABAJADORES.  
Suele haber, sobre todo en subcontratas se da mucho eso, aquí en la empresa hay algún caso (E.A. 8A, 6).  
Y EN LAS CUADRILLAS HAY MUCHOS TIOS, PRIMOS, PADRES, HIJOS...  
No, hay algunos pero... hermanos sí hay bastantes, hermanos y son casi todos familiares, como es así en los pueblos. ¿No?. Que todo el mundo quien más quien menos, está medio emparentado (E.A. 11A, 9).

del personal de estas zonas, que posibilita su prestigio y especialización. Además de las escasas posibilidades alternativas de empleo que existen en esas comarcas agrícolas y barrios marginales.

La entrevista, como forma de reclutamiento, también hace el contrato<sup>217</sup> y su renovación. Los listeros van moviendo<sup>218</sup> el personal de obra en obra y se controla y remunera con una tabla de doble entrada con el nombre de los trabajadores y su categoría, en la vertical, y los días de la semana, en el encabezado. Con una X por cada día trabajado se va actualizando el contrato. El grado de eventualidad es máximo, pero la estabilidad en caso de lograr adaptarse a este sistema de trabajo tiene una significación<sup>219</sup> distinta a la del contrato indefinido.

---

<sup>217</sup> Y USTEDES EN PLANTILLA DE ESTA GENTE TIENEN A MUCHA.

¿Nosotros? ¿De otras obras?. No, tenemos a lo mejor de EEEE cuatro, de OOOO tenemos otros cuatro. NO, NO YO DECIA DE...

¿De nosotros?, no, no, aquí no hay nadie en plantilla. Aquí todos, van bien la cosa, entonces todos tienen contratos de 2104 que son por "obra terminada", entonces puedes estar un mes o... hay gente que está un año o dos años y tres años, que es el máximo, después al paro y vuelve a empezar otra vez (E.A. 11A, 8).

<sup>218</sup> LOS VA BUSCAR A OTRA OBRA DE ZZZ.

Si, si, ellos tienen a lo mejor obras con DDDD, con FFFF con HHHH. Entonces en DDDD necesita 10 personas y a lo mejor en FFFF le sobran 5 los coge de FFFF y se los lleva pa'li. Ellos son unos especialistas en distribuir gente.

SE LLAMAN LISTEROS.

Listero es el que pasa lista pero ellos hacen una función múltiple, pasan lista distribuyen la gente, pagan sueldos, relaciones públicas con el personal, hacer las mediciones con la contrata principal, tienen una misión múltiple (E.A. 11C, 13).

<sup>219</sup> Cuando hacen falta muchos pone más cuando no se queda con los mejores o con los que tiene más roce porque es el cuñado de mi prima y ¡qué le va vamos a hacer!, o no. Aquí hay de todo. Y entonces, se suele, se suele, mucho, mucho, mantener al equipo que te saca las castañas del fuego.

EL QUE MÁS SE IMPLICA.

Exacto, que hay que quedarse un viernes por la tarde y se queda, el que mejor te funciona, que a lo mejor no hace las cosas tan bien, pero que lo tienes de comodín para todo. Lo mismo te hace un no sé que, que se pone a descargar gravilla, hay de todo.

HAY GENTE MUY NOBLE.

El que es más moldeable, más asequible, más servicial, que no te plantea problemas que llega un mes malo, que no llega el dinero y sabe esperar, no se pone nervioso, aguanta. Todas esas cosas en una empresa, que son digamos la gente más fina (E.A. 11B, 16).

LOS QUE TRABAJAN RAPIDO Y BIEN SE CONOCEN Y SE BUSCAN MÁS.

Si los que trabajan rápido y bien, son los más cotizados y casi nunca les falta trabajo (E.A. 12, 9).

Hasta tal punto opera la simple entrevista o el contacto directo más elemental como instrumento de contratación que durante el vertiginoso crecimiento urbanístico del sur insular, de mitad de los años ochenta, oficiales y peones<sup>220</sup> cambiaban de empresa sin darse de baja en la anterior. Fue una situación excepcional<sup>221</sup> que produjo cambios radicales en el reclutamiento<sup>222</sup> y

<sup>220</sup> EN EL SUR HABIA CANARIOS, QUE IBAN Y NO SABIAN Y SE QUEDABAN.

Si no es que el problema es que no había ni peones, y hacían el contrato en una obra, en la otra de al lado daban 10 pesetas más y sin darse de baja se iban, y se trasladaban a la otra obra. O sea aquello en el sur fue...

UNA LOCURA.

Una locura,

SERIA EN EL 85, 86.

Si, 85, 86, 87 también yo acabé abajo a finales del 87, una locura que ahora se está pagando con todas las vacas flacas que se están pasando ahora, son consecuencia de eso, eso se podía haber controlado por medio de los ayuntamientos, racionalizado un poco y hubiera trabajo sin problema pa' la gente de aquí muchos años (E.A. 11b 11).

TIENE MAS FUERZA EL TRABAJADOR QUE EL EMPRESARIO, PORQUE SE PUEDE IR Y DEJARLO COLGADO.

Sí, pero tampoco tiene tanta, porque no se han organizado y si él se va, yo consigo a otro que está haciendo lo mismo en otra empresa. O sea, era un momento en el que la regla era "yo te pago, si te gusta bien y si no te mandas a mudar" y "yo trabajo así, si te gusta bien y si no traes a otro", o sea, evidentemente, los tiempos cuando sobran, sobran hasta las reglas. Yo les digo "miren, pues este mes no lo han hecho bien y el encalado baja a 500". "Pues nos mandamos a mudar". "Pues tomen las 500 y mándense a mudar". Se van allí, enfrente a seguirlo cobrando a 600 y yo mañana traigo a uno y se lo intento pagar a 550 y ya está (E.A. 22, 13).

<sup>221</sup> ... el proyecto que había en Playa de las Américas era por lo menos pa' 10 años lo que pasa que se desapareció en cinco años porque lo aceleraron y los trabajos que se aceleran al final dan ese resultado. No cabe duda que allí se trabajaban los sábados, se trabajaban los festivos, de todas maneras creo que había unos 20.000 peninsulares aquí, hablo a nivel Canarias, ... (E.A. 21, 7).

<sup>222</sup> SERÁ MAS CARO ESO QUE SUBCONTRATAR.

Yo creo que lo que pasa es que las grandes le huyen a eso.

AL PERSONAL.

Al personal, cargas de Seguridad Social, claro hay más desbarajuste. Porque se, aparte que hay empresas que controlan muchas a las subcontratistas porque los subcontratistas se controla menos ese personal, eh.

VAN A DESTAJO.

No, no, no, no, se pueden colar gente también para los partes de alta en la Seguridad Social, me entiendes, ese es un tema que es tan... Bueno entonces eso es malo aquí no interesa sino que eso hay que terminarlo, se termino la obra y se entrego y a cobrar, eso está clarísimo. Entonces yo vuelvo y repito, para mi no hay cosa mejor que las empresas cogieran su personal, seguramente había más trabajo y aguantaba más el trabajo (E.A. 21, 16).

TAMBIÉN VARÍA MUCHA DE UNA COSA A LA OTRA.

El mercado con el tema del turismo se distorsiona totalmente porque cuando está fuerte el mercado turístico te vienen empresas. Yo me acuerdo de Lanzarote que llamábamos a un teléfono, que teníamos. Mira que me hacen falta treinta operarios para el miércoles y fletaban un avión para traer gente a Lanzarote a trabajar (E.A. 11C, 4)

Y COMO CONTACTABA K. CCCC CON YESISTAS DE TOLEDO...

Bueno, mira eso lo hacen normalmente los profesionales del yeso, pero en cuanto a K CCCC, tenía un

la gestión del personal porque, en esos momentos, el poder de la mano de obra estaba sobredimensionado. De repente fue necesario reclutar miles de trabajadores en un proceso inversor sin precedentes en la isla y con igual premura concluyo esa oferta de empleo<sup>223</sup>.

Durante este periodo se modifican<sup>224</sup> radicalmente las prácticas empresariales y de la fuerza de trabajo sobre el empleo con múltiples consecuencias para el conjunto de las relaciones laborales<sup>225</sup>. Las empresas

staff en el que había arquitectos, en el que había aparejadores, en el que había encargados de obras, entonces esta misma gente..., quizás era un poco por dinámica propia, es decir, la propia iniciativa del negocio, los propios yesistas son los que se enteran de que hay este tipo de iniciativas aquí en Tenerife. De que esto está creciendo muchísimo y entonces son los primeros que se ponen en contacto, de una manera o de otra establecen las bases por teléfono, cómo hacer o mándame aquí una persona. Suelen venir en grupo, normalmente vienen en grupo, 8 ó 10 personas, vienen en su grupo, entonces pactan, vienen, hacen, cobran y trabajan... (E.A. 18A, 4).

<sup>223</sup> Y TODO EL PERSONAL QUE SE DEDICO A LA CONSTRUCCIÓN HAN INTENTADO SEGUIR EN ELLA.

Hay muchos que están haciendo cáncamos por ahí, o hay muchos que estaban de albañiles y se ponen a hacer cáncamos, otros se han quedado en las empresas que han sobrevivido al crac y nosotros pues, todos no sé ni dónde están pero si te pones a pensarlo. Se estarán dedicando a su ocupación anterior, la agricultura... La mano de obra fundamental estaba en el norte, entonces claro, en el norte todo el mundo tiene su trocito de tierra, su saloncito, su vivienda encima y tenían su manera de subsistir antes. Un poco el crac de la construcción que les ha pasado a muchos es que se ganaba tanto tanta gente que incluso. Vamos que el personal de la construcción que no estuviera en una empresa grande porque... en un DDDD, MMMM probablemente, que tienen un salario... que son fijos y tienen un salario prácticamente de 80 ó 90 mil ptas. Tú sabes que durante el boom de la construcción pues había gente que ganaba 200, 300 mil ptas., 500, 600 mil ptas. al mes trabajando a destajo. Evidentemente esa gente volver pa'tras... esa gente... yo conozco muchos que es que dicen que no vuelven a trabajar en la construcción por menos de 300.000 ptas. al mes (E.A. 22, 5).

HAY DE TODO NO, ESA GENTE QUE FUE A TRABAJAR AL SUR AL ACABAR VOLVIÓ.

Cuando vino el as llego aquí pidiendo limosna prácticamente. Aunque sea dame el sueldo de peón y te trabajo de oficial, unas necesidades horribles.

EN EL 91, 92.

El bajón de la construcción, la gente te venía, y de hecho te, te, ha ocurrido también hasta en las mismas contratas llegar a hacer bajas exageradas de obras por mantener el personal, mantener el personal. Todavía, todavía está ocurriendo eso yo conozco empresas que han hecho bajas, no puedo decir el nombre, rallando la baja temeraria (E.A. 19A, 20).

<sup>224</sup> Cuando había mucha demanda pues precios pa'rrriba y cuando hay poca pues precios pa'bajo, o sea, igual que había subcontratas, un encalador que decía "pues mire, es que yo le pongo un punto de luz ha 1.800 o se busca otro", hoy igual te lo pone por 1.200 el mismo punto de luz; es el mercado, no es ni porque se haya diversificado ni nada, porque por ejemplo, si no date cuenta las enormes bajas que está habiendo en la edificación pública donde hay más empresas grandes y menos chicas, que hacen bajas de 40. ¿Por qué?. Pues porque el mercado te obliga o te haces esta baja, o no pones la obra (E.A. 22, 6).

<sup>225</sup> ESO LO FACILITA LA SUBCONTRATACIÓN.

Hombre claro, la, la, la, ayuda esa que se hace de buena vecindad, de echarte una mano, que tienes que enfoscar o poner un techo eso no se puede llegar a subcontratar. Lo que sí me fastidia a mí mucho es que

agudizan<sup>226</sup> la subcontratación y los ritmos de trabajo, los trabajadores entran en el "toma y da"<sup>227</sup> de la relación mercantil, los sindicatos y hasta el INEM, desaparecen del control de la contratación. Las relaciones de empleo y trabajo pasan a construirse sobre parámetros paralelos a los de la legalidad laboral vigente. Se inicia un camino sin retorno en el que prima el comportamiento individual sobre el colectivo, se enfrentan el trabajo manual y el técnico-jurídico<sup>228</sup>, se oponen códigos morales a códigos legales. De este modo, se

---

tengamos que pagar la Seguridad Social unas personas que trabajamos y que luego unos señores cojan gente del paro y se pongan a trabajar. Entonces es hacer la guerra entre todos nosotros para que al final no lleguemos a ninguna parte. ¿Sabes por qué?. Porque no es tampoco pa'ellos rentable. Yo a una empresa le digo que me pase un presupuesto de 20 millones por hacer x, y luego un señor me dice a mí que se lo hace en 12 o en 8 o en 10 algo está pasando. Algo está pasando. Lo tenemos que saber todos no hace falta que se lo diga yo, me entiendes.

**ESO VA EN CONTRA DE LAS EMPRESAS OFICIALES.**

No, entre ellos mismos se matan el uno con el otro y empiezan a bajar y vienen ahí las tanganas el que no te puedo pagar, el que no sé cuántos, o que no sé qué. Entonces que es lo que había que hacer vamos a ser todos serios, como controlamos esto y como no controlamos esto. Pues efectivamente el paro se puede controlar yo te digo que sí (E.A. 21, 17).

<sup>226</sup> ... ¿por qué vamos a estar trabajando para otros?" Y digamos que es la ley natural de la salida al mercado de los pequeños autónomos, estar trabajando dependiente de una persona y en un momento dado te atreves a dar el salto. Las empresas de subcontratas en el 90% es el empresario... digamos que tiene dos escalones: el empresario y los trabajadores, porque el empresario es el contable, es él... suele estar con la mujer que le lleva las cuentas, es el contable, el administrador, el tesorero, todo; el que controla el trabajo y todo y debajo solamente tiene al trabajador (E.A. 22, 5).

<sup>227</sup> Yo, retiraba los contratistas (subcontratistas), las empresas que hicieran las obras, ¿me entiendes?. En vez de quince tíos, trabajarán sesenta, cobrarán un sueldo base, cobrarán sus horas, y habría trabajo para todo el mundo. Sin embargo, siguen dejando los contratistas, en vez de sesenta tíos, ponen quince, hacen la obra en la mitad de tiempo, se embostan ellos, te embostas tú, pero tú te embostas también a trabajar; porque cuando tenga uno cuarenta años, ya no sirve, ni para, vamos, ni pa' arrastrarse por el suelo (E.A. 31, 30).

<sup>228</sup> **TU CREE QUE LOS EMPRESARIOS DE LA CONSTRUCCIÓN TIENEN OTRA CULTURA EMPRESARIAL.**

Como empresario siempre me imagino que será por un estilo, no conozco lo que tú dices otros empresarios la cuestión siempre será la misma, la máxima ganancia, ahora la mentalidad la cultura o la formación de esa gente si varía. Por lo general, en el sector de la construcción muchos de ellos son salidos del propio oficio que se han independizado y alguien les ha dado la mano, algún aparejador o han empezado con una sociedad con el tío o con aquel aparejador o con el primo o con se han unido un par de ellos y han montado una empresita. Muchos de ellos se da el caso que no saben ni leer ni escribir y entonces, ahí si hay diferencia con respecto a otros patronos que el requisito mínimo es bajo y entonces no eso no (E.A. 30, 2).

**ESPÉRATE, PORQUE HAN CONSEGUIDO UN CAPITAL.**

Porque se meten, porque tienen suerte, no lo sé, no lo entiendo. Tú que eres economista me gustaría que me lo explicarás. Porque demonios un aparejador que tiene su carrera no consigue montar una empresa y un tipo, por ejemplo como FFFF pongamos el caso, que el tipo era un peón y además un peón malo, se hizo rico de la noche al día con una empresa constructora.

**TRABAJANDO EN EL SUR.**

¿Cómo me explicas tu eso? Yo he llegado a tener una explicación a ver si coincide con la tuya, la mía es

puede llegar a aceptar el contrato de individuos que cobran prestaciones por desempleo, o la realización de trabajos por cuenta propia desde el desempleo. Estos signos entran en la *identificación* y contribuyen a la estigmatización del INEM y de la Inspección de Trabajo por su función de control y persecución del fraude.

## 12.2 Redes de movilización: redes externas y redes internas

Una vez definidas las formas de reclutamiento a partir de los signos más relevantes que operan en cada momento, se procede al reconocimiento de las redes sociales externas e internas que dichos signos enlazan. Como se advierte en el capítulo anterior las características de la morfología de la movilización y de los modos de empleo de la Construcción invitan a buscar en las clases populares el entramado social vinculado al sector. Por ello este apartado incluye un primer epígrafe dedicado al volumen y la estructura de

---

que una persona responsable con una serie de conocimientos no se mete en cualquier cosa.

Y ESTE SE HA EMBARCAD...

Y estos se embarcan en cosas en que vamos tú ni se te ocurriría meterte. Que te pueden ir bien y te pueden ir mal. Si te van bien te haces rico si ten van mal te hundes.

NO CONOCER EL MIEDO AL RIESGO PUEDE SER UNA EXPLICACIÓN, PERO POR LA ZONA CON DON DE GENTE NO PUEDE MOVILIZAR AL PERSONAL.

No, conseguir gente no es el problema.

EN MOMENTOS DE MUCHO TRABAJO SI.

No, no, tampoco desde que consigas un encargado de tu confianza, que siempre lo consigues, y el encargado te consigue toda la gente que tú quieras. Yo lo que creo es eso que se meten en berenjenales en los que uno se metería.

BERENJENAL A NIVEL ...

No, no, no, a lo mejor yo te encargo una obra de 100 millones de pesetas y si el cliente no es muy seguro, muy fiable no me meto, sabes. Ellos a lo mejor se meten, al final el tipo pagará, ¿si paga?. Se hace rico, porque después la obra vale el doble en el boom económico, un beneficio del 100%, pero si no pagan los tipos se hunden y a ellos les da igual. (...)

CON LOS TRABAJADORES.

No, los trabajadores siempre cobran porque son muy bestias, si tú estás dos meses sin pagarles te dan un palo por las costillas.

O SE VAN DE LA OBRA.

Normalmente te dan el palo por las costillas y después se largan. Entonces, claro, ellos aceptan una deuda de 14 millones sin mucho problema. No les quita el sueño. Son unos empresarios a ese nivel ya te digo una especie de humano diferente al resto. Por eso te digo que solo una cierta cantidad de ellos puede llegar a ser empresario. Porque la mayoría quiere vivir tranquilos.

Otros, muchos no han salida adelante y eso es lo que pasa (E.A. 11C, 15 y 16).

capital de las clases populares de la sociedad isleña, ya que, normalmente éstas son las *redes sociales externas* valoradas económicamente por las contratas. Además, se presentan algunos aspectos de la lógica de las estrategias de reproducción social de dichas familias.

En el segundo epígrafe, se hace un recorrido por las posiciones y las posibilidades de promoción profesional en la estructura de puestos de trabajo de las contratas. Cuyo objetivo es presentar el entramado de posiciones socioeconómicas que se pueden encontrar en las distintas empresas del sector –las redes internas–, para su articulación con las posiciones de la estructura social mediante la contratación laboral. El estudio de las *redes internas* de la Construcción es la descripción en términos de redes de las lógicas de aplicación de la fuerza de trabajo en el sector. Su consideración global comprende desde las pequeñas reformas en viviendas unifamiliares a la construcción de grandes obras, sin embargo, aquí no se incluye el "mercado" de las pequeñas obras ni su papel en la inserción inicial en el sector o su capacidad para contener el desempleo. Excluir de las redes internas a los autónomos y a otras formas individuales de iniciación en el sector es soslayar una parte importante de la construcción de la cuestión social del empleo. No obstante, con el análisis de redes y las formas de movilización laboral se advierten algunas tendencias y particularidades de las actuaciones de los trabajadores independientes.

El tercer epígrafe, a modo de conclusión, recoge las *principales redes de movilización* del sector y su relación con la modalidad contractual y las formas de reclutamiento. Se estudia el peso de las redes homólogas en la selección de personal, la no-red externa –la escasa determinación de la posición social–, con la no-red interna –la ausencia de jerarquización en los puestos de trabajo–, es decir, las posibles correspondencias de lo societal y de la sociabilidad con la estructura de los puestos de trabajo en las contratas.

---

Desde una hipótesis general, que pretende descubrir los vínculos entre las fracciones de clase con menor patrimonio y la organización y jerarquización de los puestos en las contratas, se definen las redes externas sobre la base de criterios de sociabilidad e identidad social de los grupos sociales con menor patrimonio familiar. Por lo tanto, el espacio social como espacio de reclutamiento, no será el de las redes externas en su conjunto constituidas a partir de los principios de jerarquización de toda la estructura social. Tan sólo se considerarán los criterios dominantes en las estrategias de reproducción social de aquellas familias con posibilidades de vincularse al sector, es decir, las clases populares. En el Anexo I se esbozan unos preliminares sobre la estructura de clases en la isla.

Por último, se definen tres redes de movilización principales para la *Construcción en Tenerife*:

1. La *red de identidad local* que enlaza la "no-red" de los puestos de trabajo de las subcontratas de mano de obra, *red "sin red"*, con las redes externas caracterizadas por una alta estructuración y sociabilidad creadas en el espacio de las fracciones de las clases populares más reencasadas.
2. La *red de identidad profesional* que surge del cruce de la red interna organizada y jerarquizada de las promotoras-constructoras, *red de oficio*, con redes externas jerarquizadas desde el principio de equivalencia y clasificación de las clases sociales, en su conjunto para Tenerife. Es decir, las fracciones de clase más encladas orientadas por los principios de legitimación del estado de derecho y reconociendo la meritocracia como mecanismo de promoción social.
3. La *red del poder del dinero* constituida a partir de las empresas de gestión que conforman sus redes internas desde criterios de racionalidad económica,

---

autoridad y control, *red de mando*. En conexión con las redes societales, redes externas con mayor estructuración formal, que se puede reconocer desde el análisis de la estructura social y de las relaciones sociales de producción en Tenerife –Anexos I y II. También se vincula a la fracción de clase desclasada, los huérfan@s con los puestos de peones y oficiales.

### 12.2.1 Redes sociales afines a la Construcción

“En la sociedad industrial, sobre todo para las clases populares, el trabajo funciona como “gran integrador”, lo que -según precisa **Yves Barel**- no implica un condicionamiento por el trabajo. “Hay una integración familiar. Hay una integración escolar, una integración profesional, una integración social, política, cultural, etcétera.” Pero el trabajo es un inductor que atraviesa estos campos, “un principio, un paradigma, algo que, en fin, se encuentra en las diversas integraciones afectadas y que por lo tanto hace posible la integración de las integraciones sin hacer desaparecer las diferencias o los conflictos” (**Barel, Y.**, 1990).

En este subepígrafe el objetivo es reconocer, comprender y explicar la existencia en el seno de la sociedad isleña, de unas redes sociales con una vinculación que puede ser considerada “natural” a las redes internas de la Construcción. En la conclusión de la estructura de la movilización laboral en el sector (capítulo 11), se descubren una serie de signos sociales que remiten al espacio social ocupado por las familias con menor patrimonio global. Las posibilidades de encontrar grupos sociales de las clases medias y altas en el sector, movilizados como asalariados, se reducen a las familias de los escasos cuadros o personal directivo de contratas medianas y grandes. También algunos autónomos y destajistas pueden lograr un elevado capital económico en el ejercicio de su profesión, pero es de esperar que la relación entre sus distintas subespecies de capital se presenta fuertemente desequilibrada.

---

Ahora bien, si se circunscribe la búsqueda de redes externas a espacios sociales o territoriales donde la dedicación a la Construcción es muy alta -como en la comarca de Acentejo, Güímar o Daute-, es oportuno analizar el conjunto de la estructura social como *espacio social total* donde se configura el sector. Aquí, al ser nuestro ámbito de estudio la isla de Tenerife, se segregan para su análisis individualizado las distintas fracciones de las "clases populares" del espacio social insular. En ellas rige una particular composición del capital económico como principio de equivalencia entre los distintos capitales.

No se olvide que el objetivo principal es analizar el volumen y la estructura de capital de las familias que forman las redes sociales externas que se unen a las redes internas de la Construcción. La estructura y el volumen de los distintos capitales y subespecies de capital que entran en juego, son las relaciones que unen y separan a unos sujetos de otros. De este modo, se establecen las posiciones y las disposiciones de cada familia en su clase social y de ésta en la estructura de clases. Se comienza con una presentación de las posiciones de clase en la estructura social a partir del capital económico. Para ir hacia la composición del patrimonio global de las distintas fracciones de clase, con el fin de jerarquizar sus posiciones en la pendiente de la estructura de clases y, ya estar en condiciones de apreciar las estrategias de movilización laboral de dichas familias.

Al ser la isla de Tenerife una sociedad capitalista de clases con el capital económico como principio de equivalencia que ordena y jerarquiza a los grupos sociales conviene presentar, aunque sólo sea de manera conceptual, las posiciones elementales y algunas leyes del campo económico para situar la presencia de las distintas clases sociales. Antes de entrar en la descripción de las fracciones de clase en el seno de las clases populares. De manera resumida se presentan las posiciones básicas del espacio económico de la isla,

como parte de un Estado capitalista avanzado. Desde el ámbito de la producción se distinguen tres posiciones básicas: empresari@, asalariad@ y autónom@ que definen genéricamente el acceso y el control de los recursos materiales. En estrecha conexión con estas posiciones se presentan, con mayor relevancia cada día, las posiciones de pensionista y desemplead@. Desde la óptica del consumo destacan dos posiciones: productor@ y consumidor@. En los distintos grupos sociales unas posiciones se ocupan más que otras. Así, las familias de las clases populares oscilan entre las posiciones de asalariad@, desemplead@, autónom@ y pensionista con bajos ingresos a medida que se acentúa el proceso de desigualdad económica entre las clases sociales. La destrucción del empleo tradicional en agricultura, construcción e industria y el auge de nuevas formas de empleo en esos sectores y en los servicios supone para estos sujetos un constante cambio de posiciones. Además, se advierte la combinación de dos o más posiciones, pensionista/asalariad@ o autónom@/pensionista en una sola persona y/o unidad familiar.

Desde la capacidad del Estado para objetivar y universalizar la posición económica de los sujetos de las clases populares dos son las categorías más frecuentes: asalariad@ y desemplead@. El empleo y el desempleo, como actualización o no de un contrato de trabajo legal, expresan la posición oficial de la población en el espacio económico. Ahora bien, el campo de lo económico es mucho más amplio y los sujetos participan en múltiples actividades económicas sean o no remuneradas, en su propia reproducción o la de su familia, como consumidores, etc. Por lo tanto, comprender la posición y el comportamiento de los sujetos desde la lógica económica que aquí se propone, exige establecer puentes entre la esfera de la producción y la de la

---

reproducción -entre lo público, lo doméstico y lo privado-, al ser espacios<sup>229</sup> regidos por leyes distintas.

En el espacio social los sujetos adquieren valor a partir de su posición en el espacio económico, en sentido amplio -producción, reproducción y consumo. Esa posición es el punto de arranque para las conexiones con otras especies de capital y con sujetos de otras posiciones sociales. Los sujetos ocupan diversas posiciones en distintos campos y, a partir de ellas, interactúan. El capital económico global -producción y reproducción- opera como principio de equivalencia y clasificación para otros capitales. Las leyes de lo económico en el ámbito doméstico difieren de las leyes del ámbito empresarial y, según la clase o la fracción de clase la interpretación de dichas leyes también difiere<sup>230</sup>. Además, una investigación para determinar con precisión las características del habitus de una clase o fracción de clase exige descubrir su estructura de capital y su lógica de actuación. La jerarquización, convertibilidad e interconexión entre las distintas especies y subespecies de capital adquiere sentido sólo desde la lógica en uso de cada grupo social. En la estructura de clases de la isla los capitales *económico*, *político* y *escolar* funcionan como propiedades pertinentes para reconocer a las distintas clases sociales. Particularmente en la literatura social<sup>231</sup> y económica producida en las islas en

---

<sup>229</sup> Este planteamiento es compatible con el enfoque de la autonomía relativa de la reproducción social de **Humphries J.** y **Rubery J.** (1994).

<sup>230</sup> Por ejemplo, en las familias de clase baja acudir al espacio del mercado para contratar el denominado servicio doméstico, puede ser sancionado como una invasión del espacio de trabajo de la mujer y ser valorado como un "consumo ostentoso" que desvaloriza a quienes lo hacen. En las clases medias y altas que la mujer asuma las tareas domésticas puede suponer una devaluación de su posición social.

<sup>231</sup> "El viejo pleito y división interinsular, junto al centralismo del Estado; el caciquismo oligárquico y sus divisiones internas creadas por la contraposición de intereses económicos; la larga represión franquista con la consecuente atonía y absentismo en asuntos públicos, y el analfabetismo secular, con la consecuente incultura generalizada, son factores sobresalientes que explican en la actualidad la escasa participación y afiliación popular en los partidos políticos, así como la baja conciencia colectiva regional, y sobre todo de corte nacionalista, reforzada ésta, sin duda alguna, por el fraccionamiento geográfico del Archipiélago y los intereses internos de cada isla" (**Romero**, 1995:185).

los últimos años se insiste en las escasas rentas de las familias canarias, su débil asociacionismo, su puntual participación política, el fracaso escolar, etc.

Con frecuencia en los trabajos sobre la estructura social en Canarias, la mirada fría del investigador sólo capta los déficit en credenciales y cifras, las ausencias con respecto a un determinado modelo teórico o social importado. No se intenta comprender el carácter y el sentido de las relaciones sociales en la isla a la luz del espacio recorrido por la sociedad insular. En este trabajo se pretende desde esta perspectiva recomponer la estructura de capital de las clases con menor patrimonio, sus lógicas de actuación y las valoraciones que en su seno se hacen de sus propiedades o disposiciones pensando en sus formas de movilización laboral.

Como aproximación a la clase social objeto de estudio se afirma que en sus distintas fracciones, al igual que para el conjunto de la estructura de clases, domina el *capital económico* seguido por el *capital político* y el *capital escolar*. Ahora bien, en el seno de las clases populares la importancia de las distintas subespecies de capital y las leyes o campos adquieren un sentido y una entidad propios. Antes de entrar en las características de las tres fracciones de clase seleccionadas se ordenan las principales relaciones sociales a estudiar.

En la estructura de capital de esta clase domina el capital económico, como en todas, pero la separación entre el espacio productivo y el reproductivo se considera en ella más sólida que en las otras clases sociales y se encuentra atravesada por las relaciones de género de un modo específico. En este trabajo se defiende como principal subespecie de capital económico para las clases populares el *trabajo*, la laboriosidad, seguida del *dinero* y una axial *división sexual del trabajo*. El segundo capital es el político, connotado como social y que abarca tres subespecies: la *familiar*, la *relacional* -amistad y vecindad- y la *política*, en sentido estricto. "El discurso social marca los distintos usos de los

---

espacios, distribuye lugares y asigna protagonismos, dependiendo del género de sus habitantes. El espacio público será gestionado mayoritariamente por varones, mientras que el espacio doméstico conocerá a la mujer como su máxima responsable" (Murillo, 1996:XV). Tener en cuenta el "género" como una categoría<sup>232</sup> explicativa capaz de desentrañar las relaciones sociales que se ocultan tras el sexo biológico, es un imperativo para comprender la realidad social.

Por último, el capital escolar cede el protagonismo al capital cultural como principio generador de identidades en las clases populares. Mediante una reconstrucción del campo de lo simbólico se intenta reconocer algunas lógicas sociales de las distintas fracciones de clase. Esta estructura de capital, dominada por el *trabajo*, la *familia* y la *cultura*, como subespecies de capital principales, posibilita comprender cómo se ordenan las redes de las familias afines a la Construcción en la isla.

Para su descripción y a modo de preámbulo se agrupan los diferentes volúmenes de capital o patrimonios de cada familia en tres fracciones de clase -reencasada, encasada y descasada-, con una misma estructura global de capital, la correspondiente a las clases populares. En la exposición se pone el acento en un campo y un capital determinado dentro de cada fracción de clase, de tal manera que, las redes sociales se presentan como un haz de trayectorias sociales. Es decir, en el interior de las clases populares se dibujan planos o figuras con un mismo origen social -la estructura de capital-, que se dirigen

---

<sup>232</sup> *La categoría género se caracteriza por "un conjunto de creencias, rasgos personales, actitudes, sentimientos, conductas y actividades que diferencian al hombre de la mujer a través de un proceso de construcción social que tiene varias características. Como proceso histórico que se desarrolla a distintos niveles tales como el estado, el mercado de trabajo, las escuelas, los medios de comunicación, la ley, la familia y a través de las relaciones interpersonales. En segundo lugar, este proceso supone la jerarquización de estos rasgos de actividades de tal modo que a los que se definen como masculinos normalmente se les atribuye mayor valor"* (L. Benería en Murillo, 1996:14).

dentro de esta clase a un destino *cambiante* en el seno de la clase, pero *constante* en el orden temporal de la estructura de clases.

Estas fracciones de clase se caracterizan por la configuración de redes sociales de diversos tipos y densidades. A continuación se describen las posiciones, las disposiciones generales y algunas estrategias de reproducción social en cada una de ellas. En cada caso se intenta reconstruir el *espacio* y el *tiempo* social, es decir, la socialización y la posición social correspondiente a cada familia o grupo social. Por último, quedaría por hacer un análisis detallado sobre las combinaciones de capitales y sus subespecies pero ello supone una investigación específica que no es un objetivo de este trabajo.

#### La fracción de clase reencasada: laboriosidad, familia tradicional y vínculos sexuales

“La familia en general se ha vuelto cada vez más vulnerable al convertirse en una estructura cada vez más “democrática”. En otras palabras, la familia tiende a convertirse en una estructura relacional cuya consistencia depende en lo esencial de la calidad de las relaciones entre los miembros. La promoción de un orden familiar contractual negociado debilita la estructura familiar en tanto que tal, y la hace dependiente de autorregulaciones que debe manejar ella misma” (Castel, R. 1997:419).

Los sujetos enlazados por estas redes sociales disfrutan de cierto grado de bienestar material y un elevado capital social -familiar y relacional. Sin embargo, su inestabilidad en el campo económico, al depender de las fluctuaciones de la actividad económica o de los precios -especialmente de los productos los agrícolas si su actividad principal es del sector primario- les provoca una fuerte inseguridad en relación con el capital monetario. Sus limitaciones para participar de manera permanente, en la esfera pública de la producción orientan sus estrategias económicas hacia el ámbito de la reproducción y con frecuencia entran en la economía informal. Estas

---

estrategias carecen de reconocimiento público y social, por ello, se hace necesario un amplio esfuerzo investigador para conocerlas y comprenderlas.

En este grupo social se incluyen aquellos sujetos que se identifican con la expresión, "saber lo que cuesta ganarse un duro". Este enunciado define el carácter reencasado de estas redes sociales, porque sus estrategias de reproducción social no se conducen de acuerdo con los principios dominantes en la estructura de clases. Se estima que al carecer las familias de esta fracción de clase de una relación salarial con la estabilidad suficiente para garantizar una reproducción social basada en el consumo de masas. Su lógica social se aparta de la lógica mercantil y del ideal político liberal, para concentrarse en la visión cristiana del trabajo -consecuencia del pecado-, unida a su sentido liberador, "se es libre en la medida en que se sobrevive mediante el trabajo" (Bilbao, 1997:3). Se trata de una interiorización de la *deuda*, frente a la exteriorización del *crédito* propia de las clases medias. Para estas familias la principal subespecie de capital económico es el trabajo, como labor, la realización de un trabajo manual, por el que se debe estar agradecido. Frente al capital monetario como principal subespecie de capital económico de las clases medias y altas que les posibilita sus juegos mercantiles.

La primacía del capital económico como laboriosidad se conecta con una ley que atraviesa al conjunto de la estructura social con diversas argumentaciones en cada fracción de clase. Las normas de la *división sexual del trabajo* son taxativas y asignan "naturalmente" unas tareas a los hombres y otras a las mujeres. La fuerte creencia en lo económico como labor -actividad física vinculada al trabajo manual-, a través de múltiples asociaciones de ideas, que toman como referentes a la naturaleza y a un determinado modelo de familia, imponen mediante diversos mecanismos de dominación social unas

---

actividades a los hombres y otras, consideradas complementarias y subordinadas, a las mujeres.

Desde las investigaciones de género se descubre y valora, entre otras cosas, el papel de las mujeres en las actividades económicas y sociales que posibilitan la reproducción social. En las comunidades<sup>233</sup> o en los grupos sociales donde se carece o son muy débiles, las instituciones sociales dedicadas a la "atención" de la población -alimentación, educación, salud, transporte, ocio, etc.-, se evidencia con mayor facilidad la actuación de las mujeres. También se aprecia la presencia permanente de mujeres en tareas económicas en aquellas poblaciones que tienen como actividad productiva dominante -la pesca, la caza, el comercio, a veces la construcción-, las que por una razón u otra implican la ausencia de los hombres de la residencia familiar durante períodos más o menos largos de tiempo.

Un signo de la importancia de esta fracción de clase en Tenerife es la fuerte segregación sexual de la estructura de puestos de trabajo de su economía "productiva". Porque la tendencia a la separación entre puestos "masculinos" y puestos "femeninos" correlaciona directamente con los puestos más bajos de la jerarquía profesional. Es decir, los puestos de trabajo asociados a las clases medias presentan una menor segregación sexual que los de las clases populares, sirva como ejemplo el sector público. En general, se consideran actividades de hombres: la construcción, el transporte, cierto tipo de comercio, bares,... y, actividades de mujeres: el servicio doméstico, el área

---

<sup>233</sup> *Un interesante análisis antropológico sobre la división sexual del trabajo en la familia en pequeñas comunidades es presentado en Los hombres y las mujeres de la mar. (Isla de La Graciosa), Cabrera Socorro G.. "En un marco insular ultraperiférico y con poca infraestructura de servicios, prácticamente los limitados a la supervivencia, cualquier necesidad de los miembros del grupo doméstico (ropa, calzado, especialista médico, material escolar, etc.) obliga a salir de la Isla. Si la persona que sale (que normalmente son las mujeres si el clima es bueno y los hombres están en la pesca) tiene responsabilidades importantes que cumplir para los grupos domésticos, la salida supone un ausencia forzosa durante casi todo el día y tiene que recurrir necesariamente a esos útiles mecanismos de solidaridad que se dan entre l@s familiares. Así la ayuda que se prestan las hermanas y cuñadas, madres e hijas, primas, tías y comadres es estructural para la reproducción de las unidades domésticas" (1997:213).*

---

de pisos en hostelería, los puestos inferiores de la sanidad y la educación, algunas actividades comerciales y administrativas, etc. Por lo tanto, con independencia del origen social, económico o cultural de esta segregación su efecto sobre las estrategias económicas familiares de este grupo social es muy elevado.

En estas familias las decisiones sobre quién debe movilizarse y hacia que actividades están fuertemente condicionadas por las valoraciones de los padres. Ellos son preferentemente quienes orientan a sus hij@s sobre la conveniencia, necesidad e idoneidad de su dedicación en primer lugar a "los estudios o al trabajo" y, en segundo lugar, hacia los distintos tipos de trabajo. Progresivamente adquiere mayor relevancia la iniciativa de l@s jóvenes ya que están socializad@s desde muy temprana edad en habitus laborales "ayudan en casa", *cada cual en las tareas propias de su sexo. Cuando las familias de esta fracción de clase residen en espacios rurales suele ser más amplias las contribuciones de unos y otros a la reproducción familiar. Mientras, en el ámbito urbano la relación de los jóvenes, sobre todo los varones, con el campo laboral se define como más "inconsciente".*

En la familia de clase baja reencasada se da una fuerte separación entre el espacio productivo y el reproductivo, la supervivencia se centra en el ámbito reproductivo y, desde el género se segmenta la asignación de tareas. Por tanto, desde las redes sociales se establecen líneas divisorias entre funciones de mujeres y de hombres, el espacio del varón y el de la mujer.

Con un ejemplo del significado de la posición de desemplead@, para los distintos miembros de la familia se puede ilustrar el habitus sociolaboral del grupo. *Bajo el principio de una fuerte creencia en los valores patriarcales, la inscripción de las mujeres -madre e hijas- en el registro del INEM puede ser*

---

considerada un atentado al sistema de valores patriarcales<sup>234</sup>. En una sociedad con marcados aspectos patriarcales, que la esposa y/o las hijas tengan que "buscar trabajo", puede resultar ofensivo, particularmente en el caso de la esposa. La inserción en la "vida activa" de las jóvenes es considerada un logro social en la lucha contra el modelo patriarcal, que abre las puertas a una posible emancipación, en un contexto de alto desempleo de mujeres. Cuando el paro afecta a los hijos varones constituye un mal de segundo orden, que retrasa sine die su proyecto personal y familiar. Pero, si es el padre de familia, persona principal, "cabeza de familia" o como se le quiera denominar, el que pasa a ser desempleado o pensionista, la situación se puede convertir en un *drama social*. No en vano, las medidas de política de empleo, ayudas sociales, etc. consideran como colectivo prioritario a los mayores de 45 años.

Una hipotética situación de ruptura de ese modelo social que invierta los papeles, de tal manera que "los hombres permanezcan en casa", mientras las mujeres salen a "ganar el pan", trastoca sobremanera la estructura de relaciones de poder familiar y social. No obstante, es posible encontrar esta situación convertida en realidad, en fracciones de clase con algo más de patrimonio familiar global, con el consiguiente cambio de costumbres y valores. La extrapolación de la igualdad política liberal a las relaciones de género es una posible lectura de estas mutaciones<sup>235</sup>.

---

<sup>234</sup> Sistema de valores que mediante un dispositivo cultural encierra a la mujer en el espacio doméstico debido a su papel en la reproducción biológica. Esta ley de comportamiento se debe; "primero a las redes de parentesco que, en virtud de instituciones como el matrimonio y la familia, transforman convenciones sociales en prácticas naturales. Para afirmar esta secuencia, qué mejor maniobra que transmitir de generación en generación, hasta modular derechos y deberes. Segundo un modo de producción articulado en torno al ideal del máximo rendimiento: que precisa un individuo sin sujeciones, "libre" de responsabilidades familiares. C. Amorós nos desvela el armazón que sustenta este eficaz reparto: "El control de las funciones reproductoras de la mujer a través del sistema de intercambios matrimoniales queda reforzado al restringir el ámbito de las tareas productivas a las que ésta tiene acceso" (Murillo, 1996:12).

<sup>235</sup> Murillo (1996).

---

El dinero en estas redes sociales es un recurso escaso, y desde un estilo de vida austero por necesidad, se prescinde de la ilusión de su posesión. Se puede decir que se desprecia el dinero, no por rechazar su valor, más bien al contrario, por advertir las escasas posibilidades reales de alcanzar grandes sumas de dinero desde el trabajo. En otras palabras, "saber lo que cuesta ganar un duro", envía a la estrecha relación entre el esfuerzo y el resultado monetario que se obtiene. "Nadie regala nada", desde ninguna posición de la red social global, por ello no se cree en la práctica de la donación altruista.

El "todo por la pasta" de la estructura de valores burguesa, que en su forma estructural conduce al capitalismo especulativo financiero, está en las antípodas del sistema de valores de este grupo social. Desde estas posiciones "cobrar sin trabajar" -a veces, asociado a la realización de una actividad no manual-, se considera un robo y una suerte inimaginable. En el horizonte social de este colectivo la escasez de dinero es permanente y la obtención del mismo no permite ir más allá de las estanterías de ofertas en los hipermercados y de la adquisición de las materias primas y herramientas necesarias para las actividades de reproducción social. Por ello, se supone que el autoabastecimiento<sup>236</sup> y la reciprocidad son los principales mecanismos de acceso a los recursos materiales y sociales.

En definitiva, el dinero por ser un recurso oscilante y escaso, que va y viene de acuerdo con los empleos que se consiguen, no constituye un lugar

---

<sup>236</sup> *"En la casa de los obreros, la exigüidad de la vivienda y la dificultad de llevar una vida privada expulsaban a menudo a los hombres al café. Fue preciso la ampliación del espacio doméstico para que pudieran pasar en su casa momentos de ocio que paulatinamente fueron ampliándose. Por otra parte, una de las distribuciones de espacio más apreciadas por parte de las familias de los grandes conjuntos fue el acondicionamiento de un pequeño local, oficina, cuarto trastero o balcón donde el hombre podía encontrarse como en la propia casa, ordenar sus utensilios y hacer pequeños trabajos manuales. El pabellón aumenta aún más el espacio privado del hombre haciendo a menudo del garaje un verdadero taller. La conquista de la vida privada pasa así por un reparto entre el marido y la mujer de territorios domésticos y poderes" (Prost A. 1989:78). Salvando las distancias ese mismo papel cumple el denominado salón, en las viviendas autoconstruidas en Tenerife, que incluso se puede destinar a una actividad mercantil, comercio, pequeño taller, etc.*

---

central<sup>237</sup> en los presupuestos de tiempo de estas familias. Deja su lugar al trabajo, comprendido por múltiples actividades, generalmente manuales, conectadas a la naturaleza y a la mecánica, que ocupan a hombres y mujeres. El dominio de la reproducción sobre la producción se manifiesta en la combinación de la autoconstrucción y de actividades agrícolas o ganaderas con la actividad económica principal.

La configuración de estas redes sociales se amplía desde la subespecie *capital social*, centrado en las relaciones de parentesco. La proliferación de la autoconstrucción en la periferia urbana y en determinados municipios del norte y sur insular no es otra cosa que el asentamiento sobre el territorio de las que se podrían denominar *familias extensas*. Sólo mediante los fuertes vínculos del parentesco -directo o político- y la amistad, basados en una segmentación de las relaciones por sexo, edad y parentesco se generan los lazos de sociabilidad necesarios para desde una economía comunitaria, en las fronteras de la ley, construir tantas moradas. La confluencia de intereses capaces de producir tantos bienes y recursos, más allá de la economía de mercado, muestra la presencia de una articulación social que permanece oculta en los análisis convencionales de clase.

En las estrategias de reproducción social de estas familias predomina la apuesta por capitales que definen una identidad social particular, el culto al trabajo, el valor de la familia tradicional y un estilo de vida marcado por las tradiciones<sup>238</sup> frente al dominio de los instrumentos de reproducción de carácter más societal: el empleo, la escuela o un modo de vida urbano. Dicha identidad se sostiene sobre la creencia en el valor de los lazos familiares, de las "canas" -la edad-, y sobre el éxito en los ritos de paso: el cuartel, el matrimonio, l@s

---

<sup>237</sup> Salvo en el caso de aquellas unidades domésticas recién formadas que se encuentran en la fase inicial del ciclo reproductivo biológico y necesitan importantes recursos materiales para equipar el hogar y criar a l@s hij@s.

<sup>238</sup> Sánchez, J. y Sabaté, F. (1997).

---

hij@s, la vida pública. Así, el sentimiento de pertenencia a un barrio o a una gran familia se aprecia en las fiestas locales, en las visitas y en la vida cotidiana en el barrio<sup>239</sup>.

Las subespecies de capital político y escolar pasan a un segundo plano, ya que la igualdad de oportunidades, las declaraciones de derechos humanos, la meritocracia, la aceptación de las jerarquías del saber, etc. encuentran escasa correspondencia con los valores, creencias y prácticas cotidianas de las familias con menor patrimonio, en general, y con esta fracción de clase, en particular. Por último, los sujetos valoran el sistema educativo por su capacidad para mostrar saberes prácticos y por su tasa de convertibilidad en capital económico y capital social, en la medida en que el agregado educativo no responde a estas expectativas puede surgir el abandono escolar, como fracaso de la institución.

Las leyes del capital cultural para estas redes sociales se alejan de los formalismos teóricos del saber académico y se mantienen sobre el valor de los saberes prácticos, la importancia de las tradiciones y de los ciclos naturales y/o sociales.

Para los hombres los lugares comunes en el espacio público son: los bares, las empresas, los espectáculos deportivos -fútbol y lucha canaria-, la caza, las fiestas populares, con sus verbenas y romerías, en ellos se pone en

---

<sup>239</sup> *El espacio concreto del barrio, o del pueblo, es una superficie abierta a todos, regido por reglas colectivas, pero que tiene como "hogar", en el sentido óptico, un lugar cerrado, una casa propia. Es un afuera definido a partir de un adentro, un público cuyo centro es un privado. (...) Todos los habitantes del barrio si satisfacen el precio que deben pagar, obtienen un determinado beneficio de esta vecindad. Reciben de los demás pequeñas gratificaciones: sonrisas, buenos días, saludos, palabras de encuentro que producen el sentimiento de existir, de ser conocido, reconocido, estimado y apreciado. Para algunos, la solicitud de la vecindad va más lejos, y se inquietan si la viejecita no va a buscar su pan a la hora habitual. Pero, para hacerse merecedor de estas compensaciones, es preciso respetar las reglas del barrio o del pueblo, hacer lo que se hace y no hacer lo que no se hace. Quien no respeta estas reglas tácitas de juego se expone a observaciones poco agradables, más tarde a una especie de exclusión; no respetar las reglas de juego es ponerse fuera del juego (Prost A. 1989:117).*

práctica la sociabilidad. Las mujeres comparten casi en exclusividad, la venta o el mercado, el centro de salud, la iglesia y centros públicos destinados a servicios sociales y ocio.

En definitiva, el reencasamiento de estas redes sociales obedece a la construcción de trayectorias que potencian lo denegado, la defensa del trabajo manual, de la esfera de la reproducción, de valores patriarcales, como estrategia de supervivencia que tiene su origen en el escaso patrimonio de estas familias. Los fuertes cambios sociales de las últimas décadas ocasionan cierta histéresis de habitus en esta fracción de clase. Es decir, estos sujetos operan con unos principios de actuación que no les valen para responder a situaciones distintas, a contextos nuevos en los que no son efectivos sus criterios de percepción, evaluación y actuación. Así, el exceso de trabajo conduce a la enfermedad y a la invalidez, las crisis familiares a separaciones y conflictos generacionales y, en última instancia, al desclasamiento de los sujetos que pierden los hilos de sus redes.

El distanciamiento, sobre todo de los hombres, del capital escolar y del capital político da lugar al incrustamiento de sus familias en sus trayectorias de clase. A título personal los hombres y/o mujeres, que se cierran sobre los lazos que identifican a sus redes, quedan atrapad@s en la ineficacia de sus disposiciones. Dicho de otro modo, el rechazo a los cambios en el espacio social, que conducen inexorablemente a las mujeres hacia nuevas posiciones en la estructura social, es una idea fuerza fundamental del habitus de esta fracción de clase.

#### La fracción de clase enclasad@: empleo para tod@s, familia nuclear y expansión de vínculos

Este grupo social se denomina "enclasad@" porque reconoce, acepta y participa en la confrontación social desde el principio de equivalencia y

---

clasificación dominante para el conjunto de la estructura social, desde el capital económico. Las familias de esta fracción de clase conciben la sociedad como una pirámide en la que es posible escalar individualmente, si se es capaz de aprovechar las oportunidades. Los miembros del grupo conocen o mantienen relaciones con otras posiciones del conjunto de la estructura de clases que les llevan a sentir esa posibilidad. Mientras, los sujetos del grupo anterior ven la sociedad fragmentada y tienen plena conciencia de la presencia de mecanismos de cierre o exclusión social. Para estas familias asir el orden establecido da fuerzas para conseguir ampliar las redes "sabiendo moverse". De esta forma consiguen "aluviar un poquito" y alcanzar un mayor bienestar. Este grupo confía en la posibilidad de reunir las competencias sociales y técnicas necesarias para hacer frente y superar las diferencias entre clases y fracciones de clase. Por ello, recurren a una lógica de don-contradon que equilibra y, además refuerza, las relaciones de fuerza entre los individuos.

En este grupo las propiedades objetivadas en la práctica o, al menos en el discurso, no se presentan tan acentuadas como en el grupo de los reenclassados. El uso de "etiquetas sociales" como: desempleo, divorcio o toxicomanías se convierten en dramas personales, que individualizan y convierten en víctimas a quienes las reciben. Mientras, para el grupo anterior la activación de sus redes puede conducir a las potenciales víctimas sin sobresaltos a la "exclusión total" o a la "integración formal" en el seno de su red.

Las familias de este grupo en relación con el campo económico concentran sus esfuerzos en participar en el ámbito productivo, desplazando a un segundo plano la importancia de la esfera reproductiva. El consentimiento y la práctica del trabajo de las mujeres -madres e hijas- "fuera de casa" es una pauta que diferencia a este grupo del anterior. Esta situación representa un

cambio radical en la estrategia familiar de reproducción social. Ahora bien, las mujeres acuden normalmente a los denominados "empleos femeninos" y los hombres a los masculinos. Por lo tanto, emerge el empleo para tod@s, pero no un empleo intercambiable, entre mujeres y hombres, como el que se distribuye en posiciones sociales de clases medias y medias altas. Al mismo tiempo se modifica en el sentido de ponderar sus contribuciones y valoraciones la comunicación entre hombres y mujeres, aun cuando, persista la defensa de una fuerte división sexual entre trabajo público y doméstico. En esta red cambia la concepción de la familia tradicional. Se trata de una primera ruptura en la convivencia frente al modelo patriarcal jerarquizado.

El trabajo sigue siendo el principal activo económico, pero la movilización laboral de las mujeres y la posible participación de hombres en las actividades domésticas -aunque sólo sea en el espacio público: colegios, papeleos, compras, etc.-, refuerza la unidad familiar nuclear, desde posiciones orientadas por "el signo de los tiempos", frente al peso de la familia extensa en el grupo anterior. En este mismo sentido, actividades o productos que antes se lograban desde el autoabastecimiento o la reciprocidad, ahora se adquieren desde el espacio público y con frecuencia impersonal del "mercado". Allí, se someten a la ley del precio y huyen de las leyes de la reciprocidad o del esfuerzo del sobretrabajo.

En cuanto a la relación con el dinero, en estas redes sociales se sustituye el estado de escasez permanente, que obliga a aprovechar cualquier oportunidad para su obtención -el "aquí y ahora" de los destajos, la cosecha-, por una relación más distendida con el capital monetario, más segura y espaciada en el tiempo, más estable, aunque la cuantía global de los ingresos sea equivalente o inferior a la del grupo anterior. Unos ingresos fijos aunque escasos, permiten el acceso a hipotecas, créditos, alquileres, etc., de ahí, que estas familias de origen u opción urbana con frecuencia adquieran una relación

---

diferente con el capital monetario. El hábitat urbano imposibilita el papel de la tierra en las estrategias económicas familiares y puede ser sustituido por actividades de servicios realizadas normalmente por mujeres.

Con respecto al *capital social* esta fracción de clase se caracteriza por la una posible diversificación de sus vínculos en las tres subespecies: familiar, relacional y política. La extensión de estos vínculos en la confrontación social entre las "clases sexuales", "clases de edad" y "clases de hábitat" requiere el control sobre la violencia simbólica, para imponerse con mecanismos considerados legítimos. Es decir, el esfuerzo por comprender, aceptar y asumir que las diferencias de género, edad o residencia permiten generar capacidades para la comunicación social, tanto en la familia como en el espacio público. Así, las posibilidades de multiplicar los vínculos se incrementan, especialmente en espacios urbanos donde la exposición pública de los sujetos es muy superior al medio rural.

En el espacio urbano "salir a la calle" adquiere una significación diferente. Cabe esperar que los sujetos de este grupo desarrollen habilidades comunicativas, con repercusiones en múltiples direcciones, en su acumulación de capital relacional familiar e individual. Por ello, se supone que la comunicación interclase es más posible en este grupo que en el anterior y que los vínculos intracase, o al menos en el grupo de referencia, son más débiles en intensidad. Así, el valor del parentesco en sentido amplio, de la amistad intergeneracional o las relaciones entre hombres y mujeres, aparece con otra institucionalización en el entramado de la red. Los vínculos sociales de este grupo se diluyen y lo que se gana en extensión se puede perder en intensidad.

En esta fracción de clase el capital político, como relación formalizada, adquiere un nuevo sentido. A los miembros de estas redes se les supone una

mayor capacidad para diferenciar la lógica formal que opera en "la política", es decir, un mayor conocimiento de los mecanismos de legitimación y de las competencias de los distintos poderes públicos. Sobre todo los hombres, pero también las mujeres, particularmente en las asociaciones de vecinos, poseen cierta "cultura política" para comprender e interpretar la actividad pública local. Los ayuntamientos especialmente con su política de servicios sociales y de urbanismo abren el debate sobre el acceso y la gestión de los recursos y posibilitan un discurso social en clave político-moral, en un campo que antes estaba circunscrito a las relaciones familiares y/o vecinales.

En este sentido, se advierte una mayor aproximación de todas las fracciones de clase a las Administraciones Públicas como instrumentos públicos de redistribución del producto socialmente producido. Las polémicas y discusiones sobre los criterios de reparto de "ayudas", subvenciones, becas, viviendas, plazas en guarderías, etc., son de gran interés para identificar las posiciones en las redes sociales. Normalmente, el cuestionamiento de las decisiones se hace a partir de la "calidad de los sujetos beneficiarios". Es decir, al conocerse la relación de los que consiguen ayudas se pone en duda la objetividad e imparcialidad de los criterios de asignación, y se genera un debate político sobre los beneficiados por el reparto y los responsables públicos del mismo. Es ahí donde el imaginario colectivo crea, recrea y descubre todo tipo de lazos.

En cuanto al capital cultural, como matriz del capital escolar, este grupo social vive una contradicción entre el habitus heredado y el adquirido, entre una socialización inicial fundamentalmente familiar y la búsqueda de la reproducción social en nuevos espacios, como, por ejemplo, la escuela. En esta misma línea, se crea la identidad social del "trabajador industrial" frente al "oficio manual", se cultiva el capital lingüístico -sobre todo por influencia de los medios de comunicación-, se cuida la presentación del cuerpo, etc.

Concluyendo, se apuesta por "estilos de vida urbanos" se reniega de "lo rural" y, como no, se defiende el valor del capital escolar que no se tiene, como futuro deseable para la descendencia. Aun reconociendo su baja tasa de convertibilidad económica.

En definitiva, en este grupo se aprecia una mayor diversificación en el *espacio* -conjunto de instituciones- y en el *tiempo* -posición de la familia en la estructura social. Las inversiones en diversos capitales<sup>240</sup>, permiten desde estas posiciones mantener una creencia fundada en el valor de los títulos escolares. Mientras el grupo anterior se considera más escéptico en relación al valor del capital escolar.

L@s huérfan@s: la fracción de clase desclasada, carencia de empleo e inestabilidad de los vínculos

Para describir este grupo social se recurre a metáforas, hipérboles y otras expresiones con sentido figurado, de gran utilidad para comprender lo simbólico en las relaciones de poder. Se intenta provocar con un discurso insolente<sup>241</sup> hacia la ciencia y hacia la sociedad. Cargado de ironía social y académica que permita la aceptación de una lectura social pensada desde algunas "contradicciones" de la existencia humana.

En cada fracción de clase se ha destacado el predominio de una especie de capital, en este caso, se intenta remarcar lo simbólico del capital cultural de un modo peculiar. Al mismo tiempo se intentan recoger algunas tensiones<sup>242</sup>

<sup>240</sup> Por ejemplo, carnet de conducir, cursos a distancia, títulos de entrenador, cursillos de idiomas, informática o cocina orientados a mujeres, etc.

<sup>241</sup> La insolencia no es más que la capacidad de interrogación del hombre en ejercicio de su libertad, una capacidad enfocada hacia los demás, hacia lo social, hacia lo pre-existente, con lo que hay que saber vivir y a lo que forzosamente no hay que adherirse. Ésta es la resistencia -a menudo mínima- que ejerce el insolente (Meyer, 1996:30).

<sup>242</sup> Son los grupos de edad más numerosos de cuantos han nacido en la isla y viven cambios sociales que introducen una fuerte incertidumbre en sus trayectorias vitales. La inestabilidad de sus trayectorias sociales que son trayectorias de clase obliga a ser cautos y prudentes en las conjeturas que tratan de describir las redes sociales de este grupo social.

que l@s nacid@s en los años sesenta y setenta han encontrado en su proceso de socialización en la sociedad canaria.

En este posible conjunto de posiciones sociales la inestabilidad se define por la discontinuidad en el flujo de las relaciones sociales que las constituyen. Los sujetos insertos en las redes desclasadas pueden tener importantes dificultades para reconocer su situación social y sus vínculos, los lazos que dan sentido a su existencia.

En cuanto al capital económico, la permanencia durante largas temporadas en el desempleo o en trabajos de muy bajo reconocimiento social puede provocar la pérdida de la creencia en el valor del trabajo como principal activo que identifica a esta fracción de clase social. Por lo tanto, no extraña la presencia de cierto rechazo a cualquier forma de movilización laboral, por la debilidad de la creencia en el valor instrumental del empleo/trabajo. No obstante, el abandono o la exclusión de las actividades laborales más o menos reguladas, no tiene porque implicar una ausencia de capital monetario. El acceso a los recursos materiales y, en concreto al dinero, se puede producir a través de diversos canales: canales familiares, donaciones, trapicheos, venta de drogas, pequeños hurtos, etc. Es posible que el "dinero fácil" logrado con la economía ilegal o alegal pueda incrementar el rechazo a la economía formal y tener fuertes implicaciones sobre el habitus socioeconómico de estos sujetos. Desde estas posiciones la imaginación se desborda y los negocios más inverosímiles se intentan hacer realidad, se planifican operaciones y "movidas" que conducen a comisaría o, con suerte, a la represión-protección mediante el control social del barrio o de los familiares. La creencia en el mercado y una concepción peculiar de la "propiedad privada" o de la "salud pública y personal" invitan al negocio fácil del tráfico, o a la generación de *empleos* en los semáforos. El manejo de dinero, fruto de estas u otras actividades mercantiles - algunas legales-, puede invitar a participar en los juegos de azar. Se llega así,

---

en no pocos casos, a la ludopatía como reflejo de la incertidumbre e inestabilidad social<sup>243</sup>. En otros términos, desde estas posiciones sociales se abandona por completo la esfera de la producción, y el espacio económico se reduce a los ámbitos de la reproducción y el consumo. De este modo, la figura de la **madre** se convierte en la economía.

La figura de la madre entregada al cuidado y la protección de sus hij@s representa en la sociedad isleña una institución, cuyas funciones se exageran ante individuos con problemas de salud, inserción laboral, social, etc. La madre protectora, desde la incondicionalidad, entrega su vida por sus familiares y trata de satisfacer todas las necesidades materiales, desde los deseos "de marca" hasta las terapias más onerosas. Sin contar su "natural" entrega al invisible e interminable trabajo que representa "una casa de hij@s", normalmente, no familiarizados con su reproducción personal.

Así como, la **madre** simboliza la economía, el **padre** se hace política y define el capital social. El padre establece la ley que rige el capital social. Por lo tanto, un padre tirano o la ausencia del padre simboliza los dos extremos, la ley y el caos, en la casa y en la calle -"No vayas con esos, o con los otros, no vayas allí o al otro lado", "No te metas en política". El poder simbólico del padre ordena la casa según el modelo patriarcal e intenta regular los intercambios con la calle. La ausencia del padre -por el motivo que sea divorcio, muerte, abandono-, supone la mayor desgracia pública para la familia. En este caso, las obligaciones, vínculos e interacciones en la familia, "sin cabeza visible", comprometen a las dos familias de los progenitores y, en última instancia, al Estado en representación de la comunidad -con sus pensiones, ayudas,

---

<sup>243</sup> *El encadenamiento de estas relaciones económicas, es ajeno a una relación causa-efecto. Se presenta como conjunto de posiciones y vínculos entre sujetos que comparten determinada lógica económica y creencias sociales. El empresario o alto político que juega cada noche una fortuna en el casino, actúa según la misma ley económica en su clase social. Desde esta concepción de la estructura social se trata de reconstruir, a partir de una posible lógica en uso, las posiciones y disposiciones posibles para estos sujetos, en ningún caso, se pretende juzgar el contenido moral de su conducta.*

asistencia social, etc. Sin embargo, la ausencia de la madre, se considera una desgracia menos dramática de más fácil reemplazo. El carácter patriarcal de la sociedad y de las familias se evidencia en el empobrecimiento económico y social de aquellas familias formadas por una mujer sola con sus hij@s. Para estos grupos las redes se transforman en rejas. Las ayudas sociales, pensiones y servicios públicos se consiguen mediante mecanismos de control que estigmatizan y conducen a la exclusión social.

Pero el aislamiento y la miseria se vuelven difícilmente comprensibles en la sociedad de la opulencia. Cabe recordar que en esta sociedad se generan sujetos sin crédito de ningún tipo que con el cielo por techo y el suelo de cama vagan por las calles del "Señor" -Estado-. Un sujeto libre, sin lazos ni redes, es un "sujeto muerto" con la mirada ausente y perdida en el tiempo. Así es también, el hombre racional omnisciente creador de sueños y constructor de castillos, pero reducido a la *nada*, al ser desposeído de sus hilos.

Con estas metáforas sobre el aislamiento social que ocasiona tanto la estructura -red teórica-, sin sujeto, como el sujeto sin estructura se concluye esta descripción sobre las clases populares con sus lazos y lógicas sociales. Con ella se busca una aproximación a los signos sociales que evaluarán las contrataciones en la selección de personal. La exposición continúa con un repaso a las posiciones en el interior de la empresa, los puestos de trabajo con los que las *principales redes de movilización* harán coincidir a estas redes sociales externas.

### *12.2.2 Las redes internas de la Construcción*

En este subepígrafe se vuelve a la abstracción analítica de la sociología del trabajo mediante una descripción de la estructura ocupacional del sector,

---

desde una terminología de redes, basada en el análisis de las posiciones y sus ligámenes e inspirada en la metodología propuesta en el apartado 4.3. Se procede de modo similar a como se describen los "mercados internos de trabajo", haciendo hincapié en los tipos de relaciones entre los puestos de trabajo y su densidad.

En el capítulo 10 se presentó la contratación mercantil de las unidades de obra, la percepción de la subcontrataciones desde los agentes del sector y en el Anexo III se recoge la estructura ocupacional de los distintos tipos de contrata. Aquí, a partir de estos elementos, que ponen de manifiesto la versatilidad del sector y sus particularidades en la organización del trabajo, se comentan de forma sintética las posibilidades de formación y promoción en el sector. Así como, algunas relaciones en el trabajo para reconocer las redes internas de las empresas, evacuando al sujeto, concentrados en las posiciones y sus ligámenes.

Las redes internas de la Construcción posibilitan comprender la manera en que las *principales redes de movilización* se conectan al espacio social del apartado anterior. En un primer momento se busca la homologación, es decir, los signos de las redes internas que hagan visibles los contactos con las posiciones de las redes sociales de familias con escaso patrimonio. Para ello, se ofrece una visión de la lógica de aplicación de la fuerza de trabajo atendiendo al encuentro con los modos de empleo y las formas de reclutamiento.

Se distinguen tres tipos de redes internas atendiendo a su mayor a menor "formalidad", de lo societal a la sociabilidad: la red de la empresa de gestión, *red de mando*, la de la promotora-estructura, *red de oficio*, y la de la empresa de mano de obra, *red "sin red"*. Al mismo tiempo se describen las

---

relaciones entre las redes, los lazos entre puestos de trabajo de los distintos tipos de empresa y sus distintos criterios de configuración.

### Empresa de gestión red de mando

A los efectos aquí estudiados una empresa de gestión en la construcción es una empresa de servicios, su campo de acción es el mercado de obras, su materia de trabajo la información y sus posiciones tienen un carácter mayoritariamente técnico o administrativo. Presenta un organigrama jerarquizado en torno a tres saberes: el técnico, el jurídico y el económico.

Las empresas de gestión supraestatales se separan de las pequeñas y medianas contratadas insulares por importantes diferencias. Las contratadas locales consiguen sus obras en el mercado de obra pública local o, a través, de sus contactos particulares, aunque ambas compartan similares criterios de organización interna. En las grandes empresas de gestión domina el trabajo administrativo, técnico y de supervisión<sup>244</sup>. Por lo tanto, su red interna se basa en puestos de trabajo diseñados desde la compartimentalización y procedimentalización del *saber técnico* del proceso de trabajo: arquitectos, ingenieros, aparejadores, delineantes, y del *saber jurídico-administrativo*: abogados, graduados sociales, administrativos, diplomados en empresariales, etc.

Se trata de redes de carácter societal confeccionadas desde criterios de división científica del trabajo y jerarquización social de las profesiones. Las

---

<sup>244</sup> En definitiva, lo que yo decía antes de la planificación, la planificación de la obra es un tocho así y allí está explicado todo, absolutamente todo, pero que lo escribe el mismo jefe de la obra, no es que se le dé pa' que lo haga. Nosotros le escribimos al jefe de la obra y "bueno, tú tienes un mes, mes y medio para hacernos la planificación de la obra", entonces el jefe de la obra se sienta con el encargado, con la gente que necesita, se hace su planificación y ese documento se revisa aquí y se le da el visto bueno, entonces ese el libro de misa de la obra y por ahí hay que llevar indudablemente... hay que modificar constantemente porque el mismo programa de ejecución de la obra día a día, pues sufre imprevistos (E.A. 1A, 12).

posiciones y el trabajo en las oficinas<sup>245</sup> de las grandes contratas estatales y las grandes empresas de gestión insulares se concentran en unos pocos puestos con capacidad para proyectar, planificar y supervisar un considerable número de obras y presupuestos. La tecnología de la información y de las comunicaciones posibilita concentrar las tareas y las decisiones.

Las redes de estas empresas apenas descienden a las obras, las dirigen desde arriba, y se conectan con instituciones, clientes y asociaciones como sindicatos, administraciones públicas, organizaciones empresariales, promotores, estudios de arquitectura en su quehacer cotidiano. Además, contribuyen a producir el discurso oficial sobre el sector<sup>246</sup>. En otras palabras, estas empresas que por su proceso de trabajo pueden ser definidas como actividad de servicios, practican una "defensa a ultranza" de la Construcción "motor de la economía canaria", cuidan de su imagen pública y se vinculan a la retórica de la formación, el empleo, la seguridad, etc. mientras en sus prácticas cotidianas llevan a cabo la descentralización más exacerbada. Sin embargo, a través de sus lazos sus discursos se refuerzan, sin caer en la contradicción o la

<sup>245</sup> Por ejemplo, él ve allí un pilar ahí un pilar que se hormigono ayer, pero que él no sabe si podemos continuar porque ese hormigón está en condiciones, entonces tiene que acudir al jefe de la obra y el jefe de la obra, depende de la importancia de la obra también, tendrá que acudir al jefe de la oficina técnica. "¿Oye, la probeta de hormigón que se hizo ayer de ese pilar cuántos kgs. dio? -Tantos. -Es correcto, podemos seguir adelante". Es decir, que hay un apoyo en función de... (E.A. 1A, 17).

<sup>246</sup> Yo estoy en la plataforma del convenio de la construcción aquí en la provincia de S. C. Tenerife.

#### CONVENIO SECTORIAL O POR EMPRESAS

Sectorial, aquí no hay ninguna empresa con convenio por empresa, posiblemente Dragados, canaria seguro que no.

#### EL CONVENIO PROVINCIAL SE RENOVABA.

Cada dos años.

#### CUÁLES SON SUS CARACTERÍSTICAS.

Bueno que diferencias podría haber con el del Estado, a nivel nacional hablando claro, pues cosas de enfermedades esas bonificaciones que suelen haber a los trabajadores, esos beneficios que se obtienen por la diferencias con la Seguridad Social, permisos, licencias, o sea hay una serie de cosas que nosotros que los sindicatos habrán conseguido que no estaban que existían en los convenios que ahora ya se van amoldando, que de hecho en los provinciales se van a seguir manteniendo. Lo que esta en la ley en términos más beneficiosos se lo va a mantener y, por otro lado, está lo que a nivel nacional entra que no está en este convenio, los convenios provinciales van a quedar mejor van a estar supermejor, van a coger lo nuevo que traiga la ordenanza. Mejor que hoy no creo que estén por lo menos en esta provincia, no han estado nunca mejor, eso es imposible (E.A. 5A, 13).

---

ambigüedad, ya que, suelen adoptar una actitud paternalista de protección del sector desde arriba.

La génesis de una empresa de gestión local pequeña, para no caer en poco tiempo en la altísima mortalidad empresarial del sector, requiere el conocimiento de la trama productiva. Es decir, la iniciativa empresarial en la Construcción exige la identificación de un "mercado potencial", con el estudio de las posibilidades de lograr una serie de obras que presuponen, por una parte, el contacto con los demandantes o potenciales clientes a los que se les dan presupuestos o proyectos y, por otra, conocer a los productores, la población disponible para el trabajo manual en el sector. La aplicación de un lenguaje y una lógica mercantil<sup>247</sup>, en las relaciones intra y extraempresariales - con el personal y los clientes- permite sostener los ligámenes a ambos lados de la red -desde la subcontrata al promotor. Se trata de un lenguaje directo que se produce y reproduce a sí mismo, donde todo es intercambiable<sup>248</sup> y medible en dinero, "suminístrame 10 ferrallas", "hazme 14 viviendas" o "mándame los TC 1", son imperativos del juego de la oferta y la demanda, orientados por la supervisión, con frecuencia a posteriori, del personal técnico y jurídico.

El éxito en una empresa de gestión o la calidad de su red interna, de sus posiciones y sus lazos o comunicaciones, depende de su capacidad para superar los problemas con las Administraciones Públicas -normas sobre el

---

<sup>247</sup> EN LA OBRA SE TRABAJA POR EQUIPOS O INDIVIDUAL.

Según, según la unidad de obra, la empresa es... es muy aleatorio, muy, muy aleatorio. Daté cuenta que mi razón de ser en la empresa es, coste, coste-tiempo, eso es lo más importante y según eso, pues ya yo, si me hacen falta a mi dos cuadrillas, tres, seis, para terminar el trabajo en un tiempo determinado sobre un coste más barato... ¡Entiendes ! (E.A. 8A, 3).

<sup>248</sup> Con un solar no puede ir a una constructora a decirles como me harían un chalet no es lo normal, lo normal es los pasos son estos un promotor privado que se quiera hacer una vivienda particular. Primero te compras el solar. Segundo ver lo que puedes hacer lo que te interesa tu haces un estudio económico, después de ese estudio económico si ves que es viable te vas a un arquitecto, que te haga el proyecto. Te hacen el proyecto te vas al ayuntamiento y pides la licencia y al mismo tiempo estás pidiendo presupuestos a varias constructoras y la que te de un presupuesto más barato y con más fiabilidad se la das (E.A. 11C, 4).

---

suelo<sup>249</sup>, inspecciones de trabajo, pago de impuestos, trámites burocráticos-, de su relación con los proveedores de materias primas y de mano de obra y con las entidades financieras. Es decir, el carácter vertical u horizontal del entramado de la red en su interior y en relación con el exterior, permite entrever las posibilidades de éxito empresarial. Cuando el contacto con las cúpulas se vuelve imprescindible en todas las operaciones y negociaciones y se niegan los cauces de comunicación entre puestos y de los puestos con el exterior, se generan clientelismos desde la personalización y/o individualización de las decisiones.

En cualquier caso, en estas empresas por lo reducido de sus plantillas, el contenido del trabajo y su estructura organizativa, desde cada posición se conocen las funciones y los escasos márgenes de discrecionalidad de los puestos, salvo en los puestos altos de donde parten y a donde llegan las decisiones de mayor envergadura. De ahí que los principios de racionalidad económica, autoridad y control estén en la base de estas redes internas.

En el discurso de los entrevistados de las empresas de gestión se advierte una mayor preocupación por la reglamentación del papel de cada puesto. Tal vez, por los deseos explícitos de modificar las categorías y los contenidos de los puestos, o por el cuestionamiento del organigrama interno de las contrata o por la percepción de cierto déficit de legitimidad en el ejercicio del poder en el sector. En varias entrevistas se hace hincapié en la necesaria verticalidad de las relaciones y en la delimitación de los poderes<sup>250</sup>. El contacto

---

<sup>249</sup> Realmente lo que sube la vivienda hoy en día es el suelo, si a mí me diesen el suelo barato construiría mucho más barato; no querría ganar más, sino que construiría más barato. A mí me dicen que el terreno me lo regalan y yo haría viviendas al precio de coste de la vivienda teniendo mi beneficio, pero como no me regalan el suelo tengo que cargarle el suelo; si el suelo me cuesta treinta, sabemos todos que hay que cargarle por las plantas que tenga, hoy en día en La Laguna, por ejemplo, no te van más de dos plantas (E.A. 7A, 5).

<sup>250</sup> Hay una coordinación constante y la contrata principal es la responsable y esa es la que tiene que decirle a cada uno cómo quiere que le hagan el trabajo, en función de lo que diga el proyecto, los

---

entre el exiguo personal de obras y el de oficina es mínimo y siempre mediado por el encargado de obra o por el jefe de obra, aparejador.

Las rigideces y tensiones en los lazos entre las distintas posiciones pueden tener su origen en la reciente creación de muchas de las contratas y en la juventud de este modelo de tejido empresarial, basado en la descentralización productiva. En las contratas de gestión se organiza el trabajo mediante el trato permanente con muchas empresas, esta situación complica el consenso de los diversos intereses en juego, desde el promotor a los clientes finales. Es posible que la fuerte jerarquización de la red interna de las empresas de gestión sea un mecanismo para intentar ordenar los puestos, sus contenidos y los lazos en el conjunto del sector.

Un elemento fundamental en la estructura de puestos de trabajo o red interna del sector que atraviesa a todos los tipos de contratas en sus diferentes tamaños es la constitución de equipos, cuadrillas o grupos de trabajo. Desde las grandes contratas que, como empresas de gestión, en sus oficinas planifican y organizan colectivamente un proyecto a las empresas de mano de obra que con sus cuadrillas se distribuyen por las distintas obras. Estos equipos demuestran la necesidad de un mínimo trabajo colectivo imprescindible en el sector, en las contratas de gestión no superan las 4 ó 5 posiciones: jefe de obra, aparejador, encargado general y encargado. Se trata de un equipo de dirección que se crea para una obra determinada y si las circunstancias lo permiten procura estabilizarse en el tiempo. En momentos de crisis de una contrata el equipo unido puede intentar movilizarse hacia otra empresa.

---

planos del proyecto y toda esa historia, no puede hacer nadie nada sin que este coordinado por la contrata principal, los subcontratistas no tienen relación ninguna con el arquitecto, la subcontrata es como si fueran empleados de la contrata principal (E.A. 4A, 9).

**Y SABER TRATAR A LA GENTE.**

Eso es lo más importante, si te metes con todas las personas que están ahí lo primero que te hacen del pique que te cogen te rompen todo, delante de ti no...

**MUCHA MALA LECHE.**

También tienes que ser autoritario, esto se hace así, y si no lo entiendes a la calle (E.A. 4B, 16).

No obstante, en este tipo de empresas la concepción individual del puesto y sus funciones está más desarrollada que en promotoras-constructoras o en subcontratas. La promoción individual, cuando existen posiciones para ello, se encuentra más extendida, en esos casos, los técnicos y el personal administrativo buscan ascensos e incentivos mediante cursos de formación<sup>251</sup>, incrementos de productividad individual, con su movilidad geográfica o incluso, pasando a otras empresas del mismo grupo empresarial. Desde las grandes contratas de gestión las distintas posiciones admiten una mayor circulación individual por los caminos posibles del sector o fuera del mismo, sobre todo, para el personal de oficina que no es específico de la Construcción.

En relación con el personal de obra en estas contratas quedan pocos puestos de trabajo, generalmente oficiales polivalentes y peones ordinarios, salvo en algunas grandes contratas que mantienen unas plantillas relativamente numerosas, organizadas de modo similar a las medianas y grandes promotoras-constructoras que se describen en el próximo subepígrafe.

En el Anexo III se define la posición del oficial en la red interna de la empresa de gestión como una posición *personalizada*, es decir, cuyas funciones y lazos vienen dados por las características del sujeto que ocupa

---

<sup>251</sup> Eso es otra cosa que hace muy bien nuestra empresa y aunque yo decía antes que habían técnicos para obras civiles y técnicos para edificación pero recicla muy bien. Es decir puede llegar un momento en que hay un señor que vale que es un buen elemento pero que le falta la experiencia, que es un ingeniero y que le falta la experiencia de la edificación, se le recicla, se le dan cursillos se le promociona para ser aprovechable para. Para mandos intermedios y especialidades "las más significativas de los que no hay en mercado" por ejemplo encofrado de hormigón deslizante. El monitor acude a la provincia donde se da a dar el curso (E.A. 1A, 8).

#### LOS ALUMNOS

Se selecciona a los oficiales encofradores más expertos, más listos, y se pasa de peones a oficiales de ahí a oficiales de primera y de estos a capataz y encargados. Se buscan alumnos con un perfil adecuado unas actitudes y afinidad con el trabajo, cuentan con un historial profesional de cada operario.

La mayoría de los cursos son para mandos intermedios es decir, jefes de equipo, capataces y encargados por ese orden reciben formación continua (E.A. 1B, 1).

dicho puesto. Se trata de una posición relativamente estable y de confianza que requiere el sacrificio de un salario bajo y lleva aparejada una escasa consideración profesional. Esto ocurre porque el puesto se asocia a una polivalencia de bajos rendimientos y carece de posibilidades de promoción. La pertenencia a la red interna principal que dirige y controla la obra impone estas contraprestaciones. Al tiempo que el oficial polivalente se presenta personalizado, el peón ordinario puede venir de cualquier parte, la figura del "peón suelto", sujeto individual en la red de la empresa de gestión, en caso de existir, se encuentra desterritorializada -sin anclaje en ningún espacio concreto- puede conectar con los denominados huérfanos desclasados de las redes externas.

Los puestos de oficial polivalente y de peón ordinario de estas contratas, como posiciones estructurales en el diagrama de las redes internas del sector, no responden a una configuración negociada institucionalmente, más bien constituyen un efecto residual de la trama productiva del sector. Es decir, la estrategia orientada a la organización de las plantillas en estas empresas se concentra en el personal técnico y el administrativo, el personal de obra se subcontrata, por lo tanto, el resto, unas pocas posiciones de oficiales "multiusos" y peones ordinarios sin posibilidad de conectar con otras posiciones de la red, ejercen una función residual de apoyo: traslado de maquinaria, construcción de parques, vallado, vigilancia. Normalmente, estas empresas se reservan las posiciones de gruista y operario de hormigonera, ocupadas por oficiales y peones, y que se caracterizan por la vinculación de un hombre a una máquina. Estas posiciones disfrutan de cierto reconocimiento y cualificación en la red interna del sector.

Desde la lógica de las contratas principales que defienden la formación de especialistas como política global del sector para incrementar la productividad no se percibe el carácter individual y aislado de estos puestos.

---

Desde ellas se potencia una mayor división del trabajo en el oficio, con cursos de formación de la Fundación Laboral de la Construcción o el INEM y el ICFEM, y se avanza hacia una individualización de los puestos de trabajo que exterioriza la formación, la categoría profesional y la antigüedad. Al mismo tiempo, se limitan los lazos del puesto, el contacto entre los ocupantes de los puestos y su carrera profesional, las posibilidades de promoción.

Desde las redes internas de las empresas de gestión en relación con el personal de obras se producen dos discursos contradictorios: 1) se reclama a las instituciones la *formación de especialistas* bien para las empresas de mano de obra o para ser contratados directamente por ellas y, 2) se advierte la *carencia de maestros* albañiles, posición clave en la red interna de la obra, que en un contexto de expansión de la actividad constructora encuentra posibilidades de conexión en diversas posiciones de las redes del sector, desde la condición de autónomo a la vinculación a cuadrillas de destajistas particulares.

Para el conjunto del sector se puede adelantar que en la determinación de las posiciones y sus vínculos<sup>252</sup> los atributos principales giran en torno al aprendizaje y la cualificación, mientras las categorías profesionales o la antigüedad pasan a un segundo plano.

#### Promotora-constructora red de oficio

La disposición de las redes internas de la Construcción permite distinguir entre posiciones de contenidos más intelectuales y posiciones basadas en habilidades manuales. Si se cruzan las redes de puestos con el tejido

---

<sup>252</sup> Hay más paciencia, la gente es cuidadosa, pero va con la persona. Sobre todo porque no hay escuelas, la escuela es la vida y cuando lleves 20 años poniendo pisos pues ya sabes cuál es la manera de que más rápido vas (E.A. 22, 11).

empresarial, se advierte en las empresas de gestión el peso de los puntos de la red definidos a partir del trabajo técnico, organizativo, burocrático y jurídico, en las subcontratas de mano de obra dominan las posiciones del oficio de la albañilería y otros puestos más técnicos como electricidad, fontanería, carpintería, etc. Por último, la retícula que representa a las promotoras-constructoras grandes y pequeñas se caracteriza por una distribución de posiciones que incluye los puestos de las empresas de gestión y buena parte del saber manual de las posiciones del oficio. Por ello, estas empresas son las que mejor conectan con las distintas posiciones de la estructura de clases y, más concretamente, con la fracción de clase popular enclasadada, ya que el discurso, la distribución del poder y la lógica de funcionamiento de estos grupos sociales establece múltiples puentes con las distintas redes sociales y de sociabilidad que operan en el conjunto de la estructura social.

El personal técnico de las grandes promotoras-constructoras presenta una estructura similar al de las empresas de gestión, las diferencias en la definición de las posiciones, los canales de comunicación, los modos de ejercer el poder, las políticas de formación y promoción, etc. pueden tener una relación más estrecha con el ámbito territorial de actuación de la empresa o su particular política de recursos humanos que con su identificación como promotora-constructora o empresa de gestión. En cualquier caso, estas redes de personal técnico se vinculan a la red de puestos escolares, salvo para los puestos directivos y gerenciales en los que no son las credenciales educativas requisito imprescindible.

No obstante, se defiende la hipótesis de la presencia de un tipo de red técnica dominado en unos casos, por la impronta del saber académico y, en otros por la concepción del trabajo en el sector que se tenga la empresa, según la valoración que se haga de la capacidad y disposición de las instituciones educativas, para generar determinados titulados. Por ello, el estudio detallado de los distintos grados de profesionalidad inspirados, por una parte, en las

peculiaridades de las relaciones de producción en la isla o, por el contrario, en el valor de lo académico-legal de los requerimientos de las posiciones puede posibilitar, una mayor distinción entre la red técnica de las promotoras-constructoras y la de las empresas de gestión.

En el personal de obra, de las promotoras-constructoras la posición de encargado de obra representa la máxima centralidad<sup>253</sup>, sus ligámenes se extienden desde el jefe de obra a las subcontratas y pasan por el personal propio y los proveedores, por todo ello se convierte en el nudo central de la red. En los lazos internos de las contratas para el puesto de encargado se evoluciona desde una época caracterizada por la asociación de la autoridad a la presencia física<sup>254</sup>, a alzar la voz y a tocar el silbato, a un período de mayor comunicación verbal, de “mano izquierda”<sup>255</sup>, en la transmisión de informaciones, de las ordenes y en la supervisión de las tareas.

La posición central y única del encargado, “no puede haber dos gallos en un gallinero”, le permite coordinar, organizar y distribuir las posiciones y los trabajos en la obra siguiendo las directrices de la contrata. En este sentido, el encargado influye y con frecuencia decide la creación de equipos de trabajo, es decir, enlaza los puestos de trabajo y prioriza unas relaciones en detrimento de

---

<sup>253</sup> Yo creo que lo importante dentro de una obra para mantener un mínimo de orden y de coherencia, viene dado por el respeto que merezca el encargado, para mí eso es fundamental. La relación personal del encargado con sus obreros (E.A. 18A, 15).

<sup>254</sup> Yo lo decía como broma hace tiempo, lo decía en unos cursillos que tuvimos en Madrid, eran encargados porque eran gordos, porque tenían la barriga grande y parece que imponían respeto y tal, pero nada más, o sea, nada más. Hoy los encargados nuestros son gente que están constantemente dando cursillos (E.A. 1A, 8).

**TENDRIAN MAS PERSONAS BAJO SU RESPONSABILIDAD, PORQUE HABIA MÁS PEONES.**

Un capataz, pues al o mejor tenía a su cargo 30 ó 40 hombres y ahí gobernaba la ley de la fuerza y del grito y del tal... eso se acabó desde hace muchos años. (E.A. 1A, 16).

<sup>255</sup> Capataz aparte del conocimiento del oficio, debe nacer para ello con las dotes de mando, se tiene vena, no es pegar voces, se trata de organizar el tajo, conocer psicológicamente a los trabajadores. **POR VÍA INTERNA SE PUEDE PROMOCIONAR...**

Peón a encargado y de este a encargado general -que ya entra en el escalafón y de ahí a ayudante de obra, para eso hace falta un don natural de absorción de conocimientos muy alto, muchos años (E.A. 1B, 1).

otras<sup>256</sup>. De este modo, en aquellas contratas que emplean bastante personal propio el reparto de los tajos entre los oficiales y peones crea vínculos que hacen posible la formación o la recomposición de las cuadrillas, generalmente según la norma de dos oficiales y un peón.

Una vez decidida la estrategia empresarial sobre el personal a emplear para la ejecución de una obra -el personal propio y el subcontratado- el encargado<sup>257</sup> es el responsable de "hacer caminar" la obra. Para ello sus dotes de mando, comunicación, su sentido de la equidad y la justicia, su atención a las distintas demandas, su capacidad para cumplir con la palabra dada, constituyen los atributos de una red, en la cual, las relaciones personales se presentan fuertemente determinadas por un habitus de clase reencasada.

"El encargado es el virrey de la obra" en este enunciado se enfatiza la posición jerárquica de un sujeto que alcanza la cima de la carrera profesional en el sector y que, al mismo tiempo, conquista por derecho propio y/o por delegación, el máximo poder sobre el personal de obra. Se trata de un poder político en su sentido más amplio, con unos mecanismos de legitimación desde el nivel societal, como cuadro en la estructura jerárquica de la empresa. Pero sobre todo, es en las redes de sociabilidad con los ligámenes afectivos,

---

<sup>256</sup> Lo más programado posible para ir cumpliendo, porque decimos: para la cimentación tenemos tantos días, para el alcantarillado o saneamiento tenemos otros días y los vamos encajando según el personal que tengamos y los plazos que están marcados, yo por la mañana voy si tengo un mando intermedio, que es un capataz, entonces yo le digo mira, vamos a hacer tal cosa, tal cosa y vamos a empezar por aquí, por allí y lo encajo por la mañana y eso es para el día, bueno normalmente por el día, luego a lo mejor a media mañana haces un cambio, porque viene una prioridad, cualquier circunstancia, por ejemplo porque falte un material y tengamos que cambiar el personal o porque llegue algún material que el día anterior no nos llega, entonces tenemos que reestructurar otra vez, pero eso ya... (E.A. 1C, 3).

<sup>257</sup> TODO ESO ESTARÍA EN EL JEFE DE OBRAS O EN EL ENCARGADO.  
El jefe de obras es el que organiza la obra, el jefe de obra organiza la obra y el encargado da las órdenes a los obreros, o sea, la relación es el jefe de obras con quien habla normalmente nada más es con el encargado y es el encargado el que habla con los obreros, normalmente hasta por el lenguaje de ellos, o sea, a veces el jefe de obras si tiene una preparación técnica hay obreros que es que no lo entienden. Aparte del lenguaje que ellos tienen, pues incluso por un tema de respeto, de cómo está montada la obra, el encargado tiene que hacer una relación muy jerarquizada para que la gente sepa quién es el encargado y a quién tienen que respetar, entonces normalmente el jefe de obras le da las órdenes al encargado y dice "Pues de aquí al viernes tenemos que tener en calado aquello y puestos pisos allá y hacen falta tres equipos" y es el encargado el que va por la obra y dice "Pues ustedes aquí y ustedes allá" (E.A. 22, 9).

sociales y profesionales con las posiciones de oficiales y peones donde están sus lazos fundamentales. Este poder se sitúa en una cadena de mando como eslabón entre el saber técnico-jurídico de la oficina y el saber-hacer y el saber-estar en la obra de los oficiales y peones. La complejidad en el ejercicio de esta posición invita a señalar cualidades personales e incluso "naturales" para reconocer sus atributos el "don de gentes", "nacer con dotes de mando", etc. Cualidades que destacan la necesaria capacidad para conducir las redes, mover los hilos de la obra, alcanzar la conectividad necesaria entre las exigencias de la empresa y la idiosincrasia del personal, en definitiva, la conciliación en un contexto de precariedad laboral, de la productividad del capital y la del trabajo.

Además, la capacidad de decisión del encargado sobre las posiciones de oficial y peón se sustenta en la puesta en práctica de las actividades formativas<sup>258</sup>, y los mecanismos de promoción que se puedan dar en la obra como procesos coyunturales, espontáneos y/o a petición de los ocupantes de los puestos inferiores. La falta de una regulación precisa sobre la formación y la promoción hace que éstas se vinculen al interés, a la voluntad, a la motivación o a los lazos extraempresariales del aspirante. Así las redes jerárquicas y formativas unidas por la cualificación se basan en la prueba, el ensayo o la imitación<sup>259</sup> de las tareas de las posiciones superiores bajo la supervisión y evaluación del encargado.

---

<sup>258</sup> Si a una persona le vemos interés en aprender pues se pone con un oficial, hace un equipo con un oficial y le vas dando digamos... el oficial le va diciendo, entonces tú le dices "mira, ponlo a trabajar, pones otro peón y ponlo a trabajar" y le vas enseñando, lo vas encajando, lo vas enseñando siempre pues a colocar bloques, a tabicar, a encofrar si quiere aprender a encofrar y quiere hacerse encofrador, porque hoy en día, antes no, digamos cuando yo aprendí lo hacíamos todo, nosotros hacíamos el encofrado, las ferrallas, el azulejo, el piso, todo, hacemos todas las tareas, (E.A. 1C, 7). Te tienes que atener a lo que hay en el mercado, puedes seleccionar o preparar a tu propio personal para las funciones que tú quieres que haga ese personal, pero nada más, no hay escuelas de formación dentro de las empresas (E.A. 4A, 11).

<sup>259</sup> Ehh, volviendo a los mismo como a mi no me gustaba quedarme siempre de burro, pues bueno, pues intenté de irme fijando de los demás maestros porque un día me mandaban, pues a cargar arena otro día a revuelto, otro día a cargar teja otro día, etc., etc. y muchos de los días, no muchos algún

En definitiva, el abandono de los mecanismos que regulan la cualificación y la promoción, es decir, la desaparición en la práctica de los mercados internos de trabajo, como unidad administrativa que organiza las cualificaciones y las categorías, descarga sobre los encargados las competencias en estos temas que pierden relevancia en la carrera profesional del sector. Entre otras razones, por la reducción de categorías profesionales, el dominio de la temporalidad y de la subcontratación, así como, por la emergencia de nuevos vínculos que conectan a otras posiciones como: puestos técnicos de gruista o conductor, o el paso a trabajador autónomo o cambios de actividad que amplifican la red interna hasta la salida del sector.

En las redes internas de las promotoras-constructoras se configuran al menos dos redes solapadas, la que surge de las diferentes *ramas del oficio* - encofrador, ferralla, albañil, solador, yesista- y, la que se genera desde el *nivel de cualificación*, la calidad del trabajo unida a la capacidad de mando, "de lo bruto a los remates", las categorías profesionales -peón, peón especialista, oficial de segunda y oficial de primera.

La red de especialidades tiene un carácter horizontal, aunque unas posiciones tienen más prestigio y riesgo o peligrosidad que otras, por ejemplo, los encofradores. Estas redes proceden de la descomposición del oficio de la albañilería y originan una nueva división industrial del trabajo en el sector. Se incluyen en esta red horizontal las posiciones ligadas a una máquina - tractorista, gruista o conductor<sup>260</sup>.

---

día que otro me mandaban con los oficiales, no.

A SERVIRLE A ELLOS.

A servirle a ellos, pues veía como aquel hombre colocaba las guías, pasaba su nivel colocaba sus reglitas, y oye pues esto me gusta, y un día y otro día en eso.

SOLO VIENDO.

Solo viendo, yo veía, observaba y como se suele decir tomaba, tomar recorte, de aquello que aquel hombre hizo. ¿Por qué?, Porque me gustaba salir adelante (E.A. 7B, 13).

<sup>260</sup> EXISTE UN TRABAJADOR ESPECIAL PARA LLEVAR LAS MÁQUINAS.

Hay un trabajador para la grúa otro para el dumper otro para otra máquina ... (E.A. 2A,7).

---

Ahora bien, las promotoras-constructoras medianas y grandes aunque cuenten con personal propio no incluyen en su red interna las especialidades de excavación y estructura, estas posiciones no pertenecen a su red aunque interactúan con ella. Lo mismo puede ocurrir con el solado, alicatado e incluso la tabiquería que se concertan con unas redes mínimas de 3 a 5 posiciones, las cuadrillas de destajistas o las subcontratas. Como se viene repitiendo a lo largo de este trabajo, la elasticidad de las redes internas de estas contratas, unida a la tendencia general del sector hacia la red mínima representada por la empresa de gestión, tiene importantes repercusiones en las relaciones en el trabajo. Los vínculos entre los puestos de trabajo se rompen, entran en juego múltiples redes con diferentes ligámenes internos y tipos de relaciones. El ejercicio del poder, como coordinación y supervisión del trabajo, no se hace ya desde la estructura jerárquica consensuada de la carrera profesional, sino a partir de las certificaciones, contrato mercantil que liga a la red interna de la contrata principal con la red de la subcontrata.

Todo esto implica que la segunda red, la red cualificacional, la cadena de formación y los mecanismos de promoción se cortocircuitan. Por lo tanto, la cualificación tiene que producirse y reproducirse en otros ámbitos. La quiebra de la concepción global del proceso de trabajo en el sector, da una mayor centralidad a posiciones como la de encargado que se convierte en un nudo central, pero también, supone para peones y oficiales una ruptura de su red de formación y promoción, se acorta su carrera profesional y se limita su cualificación a una especialidad concreta. De este modo, las posiciones de oficiales y peones se cierran sobre si mismas o deben buscar ligámenes que implican saltos cualitativos en el oficio, por ejemplo, vincularse a una máquina o cambiar de red hacia una subcontrata o una cuadrilla de destajistas.

---

En definitiva, la carrera profesional del sector con su jerarquía de mando, que tiene como referente fundamental o las contratas principales con personal propio, se diluye en una encrucijada de redes en las que se descomponen la formación, la organización, la coordinación y la distribución del poder asociadas al trabajo colectivo del sector. Se dibuja así una tendencia que se caracteriza por: la tecnificación del proceso de trabajo, el recurso a materiales semielaborados de fácil colocación, la externalización de la formación, la subcontratación, la exteriorización del reconocimiento de la antigüedad, de la categoría, junto a la retribución desde la fórmula "a tanto el metro".

Una forma de estudiar las redes resultantes de esta fuerte tendencia, que determina la organización y gestión de la fuerza de trabajo, consiste en tomar como referente la absorción del espacio extraproductivo por el productivo. Es decir, analizar los dispositivos que operan en las fracciones de clase enclasadas y acaban siendo empleados por las contratas en sus políticas de personal.

Por otra parte, la falta de uniformidad en la configuración de las redes internas del sector hace posible la pervivencia de contratas o la identificación de puestos y lazos en empresas con un fuerte contenido societal desde la Ordenanza y el Convenio<sup>261</sup>. Este es el caso de algunas pequeñas promotoras-constructoras. En ellas como rasgo principal cabe destacar la presencia de una sola red para todo el proceso de trabajo. En las medianas y grandes contratas se da una tendencia a la especialización en las ramas del oficio, mientras las pequeñas contratas cuentan con un escaso número de posiciones y empleados, en ellas domina el oficio completo, la posición de oficial polivalente

---

<sup>261</sup> PAGA MUCHO MÁS DE SEGURIDAD SOCIAL UNA PERSONA DE UNA CATEGORÍA SUPERIOR.

No, porque tal vez los salarios prácticamente, yo los tengo estipulados unos por otros y se paga prácticamente lo mismo, según el convenio, luego uno le da una propina más al albañil o lo que sea, pero oficialmente prácticamente igual (E.A. 20, 10).

o "multiusos"<sup>262</sup>. Aunque se puede dar una relativa especialización en los ocupantes de los puestos, éstos son intercambiables y lo que impera es una red cualificacional jerarquizada desde el peón al maestro, pasando por el peón especialista y el oficial de segunda. Desde estas tres o cuatro posiciones se acometen la multiplicidad de tareas del oficio en su conjunto, en obras pequeñas y medianas, y se combina una gran destreza manual con una distribución de los tajos fuertemente jerarquizada<sup>263</sup>.

En estas contratas se externalizan muy pocas posiciones del oficio, sólo cuando lo requieren los elevados ritmos de trabajo o el exceso de obras. Las pequeñas contratas constituyen un centro de trabajo con un escaso número de empleados, entre 5 y 10, con una organización en rombo, un encargado, un oficial de primera, 3 ó 4 de segunda y 2 ó 3 peones. El grueso del trabajo lo desarrollan los oficiales de segunda, asistidos por los peones, los oficiales de primera trazan los tajos, realizan las tareas de mayor precisión y abstracción, además de, coordinar y supervisar el trabajo. En cierto sentido, estas redes presentan una alta estabilidad en sus puestos y en sus relaciones, y también en el empleo, se caracterizan por la continuidad en el tiempo<sup>264</sup>. Son empresas que con una pequeña inversión en capital y el control de todo el proceso de

<sup>262</sup> Yo soy un oficial pero la empresa me tiene de encargado (E.A. 10B, 1).

<sup>263</sup> El encofrado, vamos a ver, por ejemplo, nosotros cuando se hace el replanteo de una cimentación, el albañil marca conmigo toda la cimentación y después la encofra una vez que está replanteada toda, totalmente, de acuerdo conmigo.

AL MARCARLA SABE EL ANCHO Y EL ALTO.

No, eso tengo que irselo marcando, ellos no sé, por lo menos los albañiles que tengo yo no sé, entienden un poco pero yo siempre lo compruebo con ellos.

TODAS LAS MEDIDAS Y TODO.

Si, si, eso es responsabilidad nuestra.

CUANDO HABLA LO HACE CON LOS ALBAÑILES O CON LOS PEONES.

No siempre se lo digo al oficial, al peón si veo que está haciendo algo mal se lo digo, pues claro se lo digo, pero siempre voy al albañil, el tajo todo al albañil (E.A. 20, 4).

<sup>264</sup> LA EMPRESA QUE HACE LA ESTRUCTURA BUSCA UN FERRALLISTA O UN OFICIAL DE PRIMERA CON SU PEÓN...

Normalmente busca el equipo, la pareja. Pero que suele ser más bien dentro de lo que es albañilería. En la especialidad, entonces claro, entras a un tajo determinado y se acabó; mientras que la albañilería dura todo lo que dura la obra, o sea, que, por ejemplo, la albañilería entra todo, entra ya no sólo el cerramiento, bloques, sino que entra el alicatado, entra todo, está más tiempo dentro de la obra (E.A. 8B, 6).

trabajo construyen "obritas pequeñas y medianas" -edificios hasta 20 viviendas, chalets individuales y rara vez alguna obra pública-, una instantánea de nuestra isla evidencia el peso cuantitativo de estas contratas.

Por otra parte, para comprender la fuerte presencia de la autoconstrucción en Tenerife es necesario recurrir a las crisis y al tiempo libre de estas redes que, al margen de la relación salarial, se articulan en el espacio privado comunitario -parentesco, vecindad, amistad- y crean los lazos de la autoconstrucción. La participación en las dos posiciones -salarial y comunitaria- tiene importantes repercusiones en las relaciones laborales y en las afinidades personales.

La estabilidad de estas redes es operativa, da buenos rendimientos y genera vínculos profesionales. En estas pequeñas contratas se respira seguridad, confianza y fidelidad frente a un sector en permanente cambio y conflicto. Es decir, la apuesta empresarial y de la plantilla por la continuidad, por el medio plazo, garantiza el refuerzo de los vínculos, relaja los ritmos de trabajo, repercute en la calidad de las obras y da fortaleza a la red interna. Esta concepción en apariencia idealizada de las pequeñas contratas se construye a partir de la expresión "trabajar tranquilos", alejados de los ritmos y de los riesgos de la "especulación", de la obsesión del "cuanto más mejor". En estas contratas se encuentran personas con largas trayectorias en el sector que "han visto de todo" y desean "trabajar tranquilos". De ahí, su articulación como red enclavada que cree en la meritocracia, en el destino y en la igualdad de oportunidades para su descendencia.

#### Subcontrata de mano de obra red "sin red"

Las redes internas de las subcontratas de mano de obra aparecen insertas en la red de redes que constituyen las empresas de gestión y las

---

promotoras-constructoras. Éstas son las "propietarias" de las posiciones que van a ocupar los sujetos contratados por las subcontratas. Las empresas de mano de obra están subordinadas a la estructura de puestos de trabajo de la contrata principal, las posiciones de la subcontrata se someten a las ordenes de la contrata y deben realizar las tareas que ésta les asigna, en tiempo y forma. En este sentido, las posiciones de la subcontrata aparecen enredadas en un doble vínculo jerárquico, por un lado, el poder del listero o el subcontratista y, por el otro, el gobierno de la contrata principal.

Si a esta doble determinación de la posible red interna de una subcontrata se le añade la *exterioridad* como modo de empleo y la forma de reclutamiento de la *identificación*, el encadenamiento lógico en la organización y gestión del trabajo conduce a la presencia de la "no red", ausencia de vínculos o, a su generación espontánea en el seno de la empresa. Sin embargo, tan sólo en términos societales, de categoría profesional, activación de títulos escolares o de definición de productos, cabe considerar la organización interna de las empresas de mano de obra como "no-red", por la ausencia de una jerarquía organizativa inspirada en criterios formales.

Más allá de su clasificación formal, los puestos de trabajo de listeros, oficiales y peones de las subcontratas tienen "nombre y apellidos", es decir, los lugares sociales representados por dichas posiciones de la aparente "no-red" aparecen fuertemente predeterminados. No sólo desde la identificación del subcontratista, sino también, desde la predilección que muestra la contrata principal por una persona concreta. Con frecuencia dicha contrata no demanda personal en abstracto a la subcontrata sino que reclama a un determinado oficial o peón, llama a fulanito o a menganito. Por lo tanto, más allá de la ordenación particular de las distintas subcontratas opera un principio clasificador de sus puestos de trabajo que es la contrata principal. En este

---

sentido, se define a la empresa de mano de obra como *red "sin red"*, porque se trata de una red de control sobre el empleo que depende directamente de otras redes. Ahora bien, cuando se produce la activación económica de lo social, cuando surge una obra, tiene lugar una explosión de identidades que hacen de la empresa de mano de obra una *red reterritorializada o general* que persigue la integración de lo externo en lo interno y también hacer sociales algunas determinaciones económicas. Las redes internas de las subcontratas se caracterizan por la siguiente estructura y tipo de relaciones.

En primer lugar, desde la contrata principal se define la posición inferior de la red con el calificativo de "especialista" -un puesto una tarea-, encadenado a una cuadrilla o a un equipo dirigido por un enlace, jefe de equipo, oficial avanzado o listero de la subcontrata. Estas dos o tres posiciones presentan una estructura de rombo o de triángulo invertido dando lugar a un equipo de 3, 4 ó 5 posiciones. Constituye la célula elemental en este tipo de empresas<sup>265</sup>. Además, este equipo representa los niveles de organización y el principio constitutivo del tejido reticular en las empresas de mano de obra. Se puede medir el tamaño de las subcontratas por el número de equipos que pone en funcionamiento, dirigidos por los distintos listeros. Una subcontrata con 5 ó 6 listeros, cada uno con 3 ó 4 equipos a su cargo, puede contar con 80 ó 100 trabajadores o posiciones en la red.

En segundo lugar, los equipos de trabajo, con sus dos o tres líneas de mando, poseen una alta densidad y solidez en sus vínculos. El reparto de

---

<sup>265</sup> Y SOLO HAY DOS ENCARGADOS O TRES...

No, hay... está uno, dos, tres, cuatro, cinco, seis encargados. Lo que pasa que por ejemplo hay una obra, las obras chiquititas se llevan cuatro, son cuatro tíos, hay un oficial y tres peones, entonces yo les llevo el control y siempre hay un encargado que pasa por allí, pa' ver lo que han hecho ¿entiendes? (E.A. 11A, 8). SELECCIÓN DE PERSONAL. LO QUE MÁS SE CONTRATA SON PEONES O TANTO UNOS COMO OTROS.

Depende de la obra de los tajos normalmente suele ser cincuenta-cincuenta. La cuadrilla típica es un oficial y un peón, aunque hay tajos en los van mejor dos oficiales y un peón. Casi nunca suele haber un oficial y dos peones. Aunque puedes tener peones sueltos por ejemplo para manejar la hormigonera (E.A. 11C, 12).

tareas sigue criterios funcionales y personales, de tal modo, que las relaciones personales hacen que las redes internas y las externas se solapen desde la socialidad horizontal, inspirada en la vecindad, el parentesco y/o la trayectoria en el sector. Estos equipos o conjuntos mínimos de posiciones se ofrecen de forma colectiva a la subcontrata y circulan como un todo de obra en obra. Actúan en bloque como un grupo de presión, la solidaridad e intercambio de las posiciones en el interior del equipo, garantiza su solidez y puede poner en tensión los lazos con la dirección de la subcontrata. El jefe de equipo o enlace asume muchas responsabilidades, comunica la obra con la oficina o con el listero y negocia los "tratos", individual y colectivamente<sup>266</sup>. Los equipos se organizan con cierta especialización en las ramas del oficio: estructura, albañilería, urbanización, yesistas, solistas.

En tercer lugar, el equipo en su conjunto tiene conocimiento de la labor de intermediación de su subcontrata en el mercado de unidades de obra. Es decir, está al tanto de los tratos de la contrata con la subcontrata, por la escasa jerarquización de las funciones en la empresa y por el permanente contacto con listeros y empresarios. El listero ocupa la posición central en la red, su misión principal es distribuir el personal por las distintas obras<sup>267</sup>. El ocupante de esta

---

<sup>266</sup> El cabecilla era el que hablada, sabes que siempre hay uno más avisado que los demás, con el encargado. No le llamábamos jefe de cuadrilla ni nada, era como si fuera un jefe de cuadrilla, era mas adelantado que los demás (E.A. 11C, 19).

<sup>267</sup> CÓMO SELECCIONAN AL QUE VIENE A BUSCAR TRABAJO.  
Normalmente ya casi todos son conocidos, porque claro, si por aquí han pasado, el año pasado pasaron mil y pico, pues mira, si no han trabajado... Si no es conocido y necesitamos mucha gente, pues se mete el tío. Tú vienes aquí y me dices soy peón, quiero trabajo, normalmente van a las obras. Se le hace su contrato, ¡qué no sirve!. Nada, a los dos días a la calle, se le arreglan los papeles y ya está.  
PERO ESTA GENTE NO SUELE TENER CREDENCIALES NINGUNA.

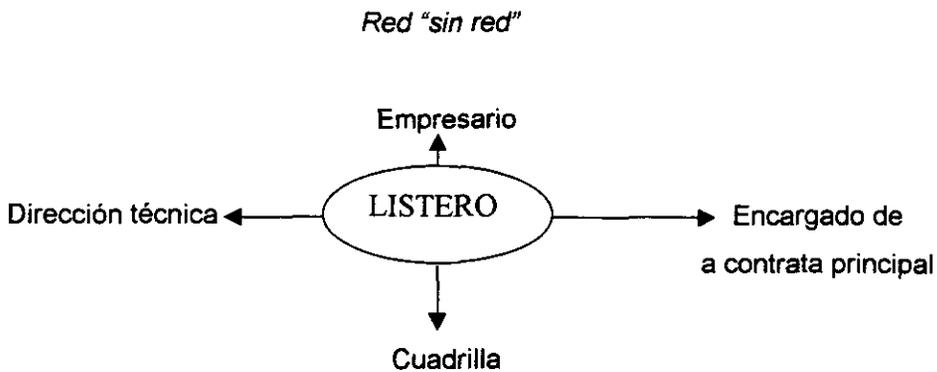
No, pero te lo crees.

PERO SE PUEDE SABER POR LA EDAD, EXPERIENCIA, POR LAS MANOS.

A mí, normalmente, ellos me traen el Carnet de Identidad y el encargado me dice a este le haces el contrato de oficial, a este de tal... más o menos porque ellos los conocen, llevan muchos años en la construcción. Entonces, todo lo que es la zona, conocen a la gente normalmente. Algún palo te llevas, en el sentido de que te engañan, claro, pero eso es lógico, entre tanta gente, te dicen mira el tío me dijo que era oficial y no sabe ni poner un bloque, como te pasa un montón de veces, o me viene el encargado y me dice, oiga dale de baja a este (E.A. 11A, 12).

posición debe conocer el oficio, las características profesionales y personales de los equipos, las distintas unidades de obra por acometer y los requisitos de calidad del producto. Así, esta posición se liga por debajo a la cuadrilla, por encima al empresario y a la oficina que le informa de los tajos, a la derecha con el encargado de la contrata principal, que dispone el espacio y el tiempo para la ejecución del trabajo, y a la izquierda con la dirección técnica de la contrata principal que firma las certificaciones y posibilita el pago.

Cuadro 12.1 Centralidad del listero.



El funcionamiento de este entramado reticular, de acuerdo con las expectativas de los múltiples intereses contrapuestos implicados en el mismo, hace necesario "saber mandar", legitimar desde el doble juego de la autonomía y la corresponsabilidad, buscar la adaptación entre las tareas y las diversas posiciones condenadas a entenderse. Esta peculiar organización del trabajo, cada día más extendida, requiere la predisposición de muchos sujetos y la aplicación de una lógica de la confianza en el seno de las subcontratas con el fin de lubricar la situaciones conflictivas<sup>268</sup>.

<sup>268</sup> CÓMO SE BUSCAN LOS PEONES Y OFICIALES.

Hay muchas formas. Primero es el contacto. En épocas que se necesita mucho personal van incluso a la

Una vez descritas las redes externas y las redes internas del sector se descubren las *principales redes de movilización* para intentar averiguar la *mejor correspondencia* entre las posiciones sociales de las familias o individuos de las clases populares y los puestos de trabajo del sector.

### 12.2.3 Principales Redes de Movilización Laboral

“He propuesto una hipótesis general para explicar la complementariedad de lo que ocurre sobre un eje de integración por el trabajo (empleo estable, empleo precario, expulsión del empleo) con la densidad de la inscripción relacional en redes familiares y de sociabilidad (inserción relacional fuerte, fragilidad relacional, aislamiento social). Estas conexiones califican zonas de diferente densidad de las relaciones sociales: zonas de integración, zonas de vulnerabilidad, zona de asistencia, zona de exclusión o más bien de desafiación. Pero no se trata de correlaciones mecánicas, puesto que una valencia fuerte en un eje puede apuntalar la debilidad en el otro (por ejemplo, el “pobre vergonzante” y el vagabundo: uno y otro están fuera del trabajo, pero el primero se encuentra completamente inscrito en la comunidad, mientras que el segundo carece de lazos sociales” (Castel, R. 1997:418).

Este apartado es el resultado final de la aplicación de la propuesta metodológica para el análisis de la asignación laboral en la Construcción en Tenerife. Esta interpretación de las particularidades y la diferente densidad de las relaciones sociales por zonas o redes exige conocer las relaciones sociales de producción, los campos de actuación y las estrategias socioeconómicas de

---

obra a pedir trabajo. Luego gente que se dedica, nada más, que a buscar personal por ahí. Luego está el intermediario que te manda personal y el cobra una comisión de esos mismos oficiales. Entonces hay muchas formas también, lo que te digo un tipo de la empresa que conoce mucha gente por ahí, mira, se mete en los bares donde sabe que hay gente que tal, mira necesito 5 oficiales o mira háblate con fulanito que necesito 5 oficiales y cosas de ese tipo y luego cuando estás ya muy desesperado al INEM, casi nunca se busca personal del INEM.

#### EL ENCARGADO DE LA EMPRESA LO BUSCA O ALGUIEN QUE NO ES DE LA EMPRESA

Por ejemplo te digo FFFF que es un caso concreto ellos tienen dos listeros, que funcionan como encargados y van por todas las obras pasando lista a la gente y tal, y llaman de una obra de DDDD y dicen -Mira necesito pa' una obra pa' mañana, diez tíos. Él va a otra obra y los busca si no lo consigue, ya se pone en contacto por teléfono. Él tiene un montón de teléfonos de albañiles. -¿Mira, estás en paro ahora? -Sí, si. Pues vente pa'ca que mañana necesito tres tíos y mira a ver si te puedes traer a tres amigos tuyos, y tal, que sean albañiles y que sean buenos (E.A. 11C, 13).

la población que se analizan en los anexos I y II, así como, las características de la estructura ocupacional del sector Construcción, anexo III. Con este conjunto de elementos se describen las principales redes de movilización laboral con el fin de entender la lógica imperante en el comportamiento socioeconómico de los sujetos implicados. En este sentido, este apartado equivale a unas conclusiones, entendidas como recapitulación final, ya que al igual que en los dos epígrafes anteriores, se culmina la aproximación al estudio de las relaciones de empleo desde una perspectiva sociológica. Por tanto, la reflexión teórica final se diluye en la presentación de los principales lazos sociales que dan lugar a, al menos, tres redes genéricas de integración mediante el trabajo/empleo del tejido empresarial con la estructura social. Con esta lectura final se da por concluida la construcción social de la movilización laboral que es el objetivo final de este proyecto. Con ello, se transgrede la norma habitual de ofrecer unas conclusiones que muestren los puntos fuertes y débiles de la teoría y las limitaciones que su puesta en práctica ocasiona.

En los apartados anteriores se han descrito las principales posiciones de las redes externas e internas y los lazos que posibilitan su identificación. En otras palabras, después de esbozar la estructura y el volumen de capital de las familias con menor patrimonio, como relaciones que unen y separan a los sujetos y, las posiciones y los ligámenes de los puestos de trabajo se está en condiciones de explicar qué redes articulan el espacio extra con el intraempresarial, las *principales redes de movilización laboral* de la Construcción en Tenerife.

En el campo de posibilidades que resulta de cruzar las tres fracciones de clases populares con los tres tipos de empresa, con sus respectivas jerarquías de puestos, se abren nueve tipos de redes diferentes. Aquí, la explicación se concentra en las redes homólogas, las tres que se ubican en la diagonal, las más genéricas. Esto se debe al fuerte poder de designación de las contratas en

---

el momento actual y a la dificultad para desarrollar para cada puesto de trabajo o para las distintas relaciones de sociabilidad específicas de cada fracción de clase, las particularidades de la red de movilización que se activa en el momento de la contratación laboral.

Por otra parte, la ponderación del elevado peso cuantitativo de los oficiales y peones de subcontratas de mano de obra en el sector y el deseo de profundizar en las lógicas internas del mismo, lleva a dar prioridad a las redes de sociabilidad frente a las redes societales. Además, una aproximación desde criterios formales al denominado *mercado interno de trabajo* en la Construcción implicaría considerar a las empresas de gestión como la red más organizada y evacuar a las subcontratas, con lo cual se elimina buena parte de la producción del proceso de trabajo. Concentrar en la empresa de gestión la investigación exige tener en cuenta el análisis de la estructura social en su conjunto, ya que, sus puestos de trabajo aparecen bien definidos, son mayoritariamente de cuello blanco y se pueden corresponder con las posiciones de clases medias y altas. Sin embargo, es en las empresas de mano de obra que se articulan, sobre todo, con criterios de sociabilidad en las que se intenta descubrir como la heterogeneidad de lo social es evaluada por la empresa, de que modo la identidad local se convierte en un espacio de reclutamiento. En la medida en que el empleo se concentra en estas empresas y sus redes internas se alejan de la configuración jurídico-formal de una actividad industrial, es posible apreciar la configuración de las condiciones de empleo en el sector y la individualización de las condiciones de empleo/trabajo.

A grandes rasgos se definen tres redes de movilización principales: 1) la *Red de Identidad Local -RIL-* que conecta a la fracción de clase reencasada con las subcontratas de mano de obra. Se trata de una *red reterritorializada* desde criterios de sociabilidad, aunque su modo de empleo remita a la

*exterioridad* y su forma de reclutamiento a la *identificación*. Los signos del contrato expresan como los varones de esas familias de clase reenclasadada, con una fuerte estructuración interna, se insertan en las filas de la aparente *red "sin red"* de las subcontratas. "Ser del pueblo" es el signo distintivo de la reterritorialización que facilita la integración, de lo externo en lo interno y viceversa, no se trata de unas credenciales administrativas como -la antigüedad en el paro-, escolares o generacionales, sino de unas *señas de identidad*.

2) *Red de Identidad Profesional -RIP-* es una *red territorializada o específica* en peligro de extinción, de *descansar en paz*, surge del contacto de la fracción de clase popular enclasadada con la estructura de puestos de trabajo de las promotoras-constructoras. Esta red se inspira en el modo de empleo del *contrato*, como estrategia de gestión de los recursos humanos en el sector y recurre al reclutamiento mediante la *actualización* de aquellos que "saben como trabajan". En ella se muestran las afinidades de las familias que desarrollan su participación social en espacios reconocidos para el conjunto de la estructura social como la escuela, o la igualdad de oportunidades, con las contratas que en un contexto de crisis del empleo, demandan competencias técnicas y habilidades sociales, -saber-estar.

3) *Red del Poder del Dinero -RPD-* *red desterritorializada o espontánea* que se constituye desde criterios de identidad social a partir de principios societales. La desterritorialización no supone ausencia de redes sino la presencia de principios societales para la clasificación de las redes externas y internas del sector. La correspondencia más factible en este tipo de red es la que vincula a las fracciones de clase con mayor patrimonio de la isla con la gerencia y la dirección de las empresas de gestión, en el caso de las contratas insulares. El capital económico agrocomercial unido al inmobiliario, incluso en

---

el seno de una misma familia, identifica a la burguesía isleña que participa activamente de la acumulación de capital en la Construcción. Por otro lado, los puestos de trabajo de cuello blanco de las contratas estatales de gestión conectan con zonas de integración de posiciones sociales medias y altas, ocupados con frecuencia, por sujetos con cierto capital escolar y de origen peninsular.

Además, en estas empresas el personal de obra puede ser tan exiguo y carente de posibilidades de promoción que enlaza con la fracción de clase popular desclasada, los huérfanos, oficiales y peones "suelos", "cogidos de la calle". Estas empresas se ven ante el imperativo moral de contratar a personal del pueblo en el que se ejecuta la obra, en un intento de "dar a la tierra lo que es de la tierra".

Por último, el carácter espontáneo de esta red de movilización explica tanto la movilización laboral como la génesis de las contratas. Es decir, la facilidad para crear una empresa de gestión es análoga a la sencillez para la contratación laboral en el sector. La elevada natalidad y mortalidad de las contratas, las permanentes conversiones y reconversiones en las empresas de gestión constituyen un signo de su desterritorialización y su relación con el capital económico y jurídico que les da sentido. Al mismo tiempo, estas contratas al consolidarse se convierten en símbolos de seguridad y de integración y pueden ser consideradas redes generales o reterritorializadas para el personal de oficina. Por lo tanto, en esta red a medida que se exterioriza la gestión de los recursos humanos se acude al modo de empleo del *puesto de trabajo* y al reclutamiento mediante la *selección* a través de empresas de selección de personal o empresas de trabajo temporal. De este modo, se desterritorializa esta red de movilización.

---

Un elemento clave de la forma de reclutamiento es la *modalidad contractual* legal que se activa en una contratación laboral<sup>269</sup>. Como la información estadística disponible se caracteriza por la homogeneidad contractual -todos son contratos realizados a partir del RD 2104/84, contratos *por obra y servicio*-, y no es posible cruzar la modalidad contractual utilizada con la categoría profesional, el tipo de empresa o la duración y reanudación del contrato, la descripción de las redes se centra en cómo se consigue el empleo, en la vinculación de lo social externo a lo económico-organizativo interno.

---

<sup>269</sup> Algunos datos sobre la modalidad contractual, la categoría profesional y los sectores de actividad, etc. extraídos de la encuesta Distribución Salarial en España 1988, INE son comentados por **Rivero Ceballos** (1997). Así, en *Canarias* y con respecto a la *Construcción* "el sector muestra características diferenciales muy marcadas respecto al resto del territorio nacional. Es la última comunidad en porcentaje de técnicos (2,55 % en Canarias, 5,79 % en España). Es, sin embargo, la primera en trabajadores manuales. Destaca la alta proporción de peones (tercera comunidad) y la primera en oficiales de tercera y especialistas". En relación con la duración de los contratos en el sector, "entre los contratos por tiempo indefinido, Canarias tiene el mayor porcentaje de trabajadores manuales. Son inferiores a los porcentajes nacionales los contratos de técnicos y administrativos. El mayor porcentaje de los contratos de duración determinada son los trabajadores manuales (94,96%). Tanto los administrativos como los técnicos tienen porcentajes inferiores a los nacionales" (**Rivero Ceballos, J.L.** 1997:230).

Tabla 12.1 Contratos registrados en las oficinas de empleo en la isla de Tenerife, 1995.

Contratos de duración determinada

Modalidad contractual	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	TOTAL
Temporales	20	23	21	291	355
Temp. Bonif. Ley 10/94	2	20	14	161	197
Tiempo parcial	142	666	437	19.489	20.734
Jubilación parcial	0	0	0	2	2
Relevo	0	1	0	3	4
Prácticas TP	1	6	4	63	74
Prácticas TC	10	113	62	548	733
Aprendizaje	8	190	58	997	1.253
Minusválidos	0	4	0	39	43
Jubilación especial 64 años	0	3	1	38	42
<b>TOTAL</b>	<b>183</b>	<b>1.026</b>	<b>597</b>	<b>21.631</b>	<b>23.437</b>

Contratación indefinida a tiempo completo

Modalidad contractual	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	TOTAL
Mayores 45 años	10	7	18	111	146
Minusválidos	3	7	0	54	64
Mujeres subrepresentadas	0	2	0	7	9
Jóvenes menores 25 años	5	4	3	31	43
Jóvenes de 25 a 29 años	1	1	2	20	24
Mujeres reincorporadas	2	0	0	7	9
Relevo conversión indef.	0	0	0	0	0
Prácticas conversión indef.	0	2	0	19	21
Formación conversión indef.	0	0	0	3	3
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>252</b>	<b>319</b>

## Contratación indefinida a tiempo parcial

Modalidad contractual	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	TOTAL
Tiempo parcial	890	42	38	1.481	2.451
Fijo discontinuo	818	7	13	251	1.089
<b>TOTAL</b>	<b>1.708</b>	<b>49</b>	<b>51</b>	<b>1.732</b>	<b>3.540</b>

## Contratos Ordinarios

Modalidad contractual	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	TOTAL
Indefinidos	320	306	141	4.026	4.793
Por obra o servicio	2.272	1.787	<b>18.626</b>	9.587	32.272
Circunstancias de la producción	1.516	1.972	1.560	40.219	45.267
Interinidad	51	263	49	7.145	7.508
Nueva actividad	223	628	447	10.803	12.101
Otros	466	56	40	916	1.478
<b>TOTAL</b>	<b>4.848</b>	<b>5.012</b>	<b>20.863</b>	<b>97.370</b>	<b>103.419</b>

	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	TOTAL
<b>TOTAL CONTRATOS</b>	<b>6.760</b>	<b>6.110</b>	<b>21.534</b>	<b>96.835</b>	<b>131.239</b>

Fuente: INEM, 1995.

Esta homogeneidad en la modalidad contractual, el 97 % de contratos *ordinarios*, de los que un 89 % son *por obra o servicio*, sin parangón en otros sectores de actividad, indica la debilidad de la relación salarial en el sector e invita a establecer las conexiones oportunas entre fracciones de clases populares y redes internas del sector. Aunque si la precariedad contractual se extiende a otras ramas de actividad como reflejan globalmente las estadísticas y las últimas reformas de la legislación contractual, la Construcción deja de ser punta de lanza de este modo de contratación de personal, para convertirse en norma y debilitar sobremanera la relación salarial y las relaciones laborales. En este sentido el denominado crecimiento del empleo, el vertiginoso aumento del número de colocaciones es análogo al consumo energético en un atasco, incrementa el PIB, permite el marketing político pero, al mismo tiempo, reduce

---

el bienestar económico y social y deteriora las condiciones de vida y trabajo de la población.

### Red de Identidad Local

Se dice que la fracción de clase popular reencasada y las redes internas de las empresas de mano de obra constituyen una red de movilización laboral reterritorializante, porque a los sujetos de estos grupos sociales se les supone un importante capital social -familiar y relacional- que está en el origen de su reclutamiento. El desarrollo de estas subespecies de capital no se explica desde posiciones ideológicas, religiosas o individuales de culto a la familia y a la amistad o a la vecindad. La fuerza del capital social, el ideal comunitario de ayuda familiar y vecinal, puede ser una respuesta a la debilidad de la *solidaridad orgánica*, si se corresponde con la exclusión, o al menos, con la inestabilidad en el campo económico, concretamente en la relación salarial. En cierto sentido, el refuerzo de la identidad familiar y local puede suponer un retorno imposible a la *solidaridad mecánica* por continuar con la terminología de **Durkheim**. Las estrategias económicas de los miembros de estos grupos se basan en una diversidad de actuaciones productivas y reproductivas que tienen como requisito, la cooperación en el trabajo manual desde sus lazos sociales. De este modo, se genera una identidad grupal o local que asocia el trabajo, casi exclusivamente con, una labor manual masculina colectiva que se traduce en la agricultura, la construcción, el transporte, la mecánica. Además, la coincidencia en este sentimiento de identidad se refuerza con la proximidad física de los sujetos, compartir un espacio y un tiempo, un territorio, "ser del pueblo", articula la red.

El pueblo o la comarca, al igual que el barrio, como red local, genera sus propias señas de identidad, bien desde las tradiciones, las costumbres

familiares y las fiestas o desde los deportes, los espacios de ocio, los ritos de iniciación como la mili, el matrimonio o la muerte. La posición de los varones en estas actividades sociales se presenta fuertemente denotada, los tópicos sobre los hombres y el fútbol, la mili, la iniciación sexual masculina, la distancia afectiva, el carácter de las medianías, la relación con el vino, etc. generan procesos y significantes simbólicos sobre la condición de varón.

En esta red de identidad local el espacio del varón tiene un creodo, un camino balizado, delimitado por la frase, "echar el día donde sea". Para este colectivo el pavor al desempleo o mejor a la inactividad, "estar con los brazos cruzados", presupone la aceptación de casi cualquier tipo de empleo, "de hombres". En última instancia, "estar echado en casa" representa la muerte, no sólo laboral sino también social, "darles vueltas a la cabeza", caer en los peligros de la bebida, la soledad o el abandono de sí mismo. Por ello, trabajar es estar vivo, representa la *integración social*, cuando las condiciones de empleo y el empleo mismo se enrarecen o la jubilación forzosa se presenta "se buscan otros remedios", sistemas de trabajo que permitan desarrollar alguna actividad que dé sentido a la vida. Con independencia de la situación reflejada por la etiqueta jurídico-administrativa, estar parado, significa permanecer quieto, yacer excluido de los vínculos sociales.

En esta fracción de clase, una seña de identidad local es moverse, no adoptar una actitud pasiva frente a la vida y, por extensión, frente al empleo. La automovilización hacia múltiples posiciones, asumir riesgos -frente a la naturaleza, cosecha, o frente al Estado, economía sumergida-, aleja a estos sujetos de la condición de individuos, "apuntados en el INEM", a la espera de ser llamados para trabajar. Esta última situación resulta inconcebible incluso bajo el compromiso de no trabajar expresado al aceptar un subsidio de desempleo.

---

Por otra parte, desde un planteamiento político macro, la resolución de la *cuestión social* mediante el pacto keynesiano no se corresponde con el sistema de valores de este grupo social. Debido a que la garantía del subsidio de desempleo, procede de un modelo de sociedad industrial con menor incertidumbre y unas pautas de reproducción social más igualitarias, que distan mucho de las distintas estrategias de clase en la isla. Los sujetos reenclassados creen que sólo es posible lograr el acceso a los recursos materiales y sociales a través del empleo, el autoempleo, la economía comunitaria o la economía sumergida, desde su esfuerzo personal en su limitado universo de posibilidades. Por ejemplo, en los tiempos que corren, en su universo simbólico, no tiene cabida la lucha política por el reparto del tiempo de trabajo o, menos aún, la reivindicación pública de los derechos sociales de la posición de desempleado. Del discurso de estos grupos sociales no emerge la reconstrucción de una identidad social y política a partir del calificativo "sin": *sin curro, sin estudios, sin techo, sin subsidio, sin crédito, sin coche, etc.*

En cuanto al *habitus* socioeconómico se da un distanciamiento de lo institucional entre estas posiciones sociales y las instituciones públicas. Esta situación se aprecia en que no se tiene en cuenta el capital cultural de esta población cuando, desde las políticas de empleo, se apuesta por la formación y el autoempleo y se incentiva la actitud emprendedora de mujeres y hombres. Es decir, es posible que estas personas participen en diversos trabajos generalmente manuales, equivalentes a aquellas posiciones que se pretenden impulsar mediante el autoempleo. Pero precisan de largas jornadas de trabajo y un considerable esfuerzo personal para alcanzar unos ingresos habitualmente bajos, con lo cual, la economía sumergida o, al menos algunas irregularidades, pueden constituir una alternativa de mayor rentabilidad económica que las actividades emprendedoras o las propuestas de autoempleo oficiales con subvenciones.

Concretando en la red de movilización denominada de *identidad local* se define la lógica social que conecta a las familias con las empresas del sector, desde su concepción particular de las normas sociales que regulan la reproducción social. En esta fracción de clase reencasada se da una fuerte división sexual, generacional y parental de las relaciones sociales. Así, las estrategias matrimoniales o la movilización laboral están marcadas por un fuerte habitus socioeconómico que puede conducir a una reproducción social en las fronteras de la economía de mercado. Por ejemplo, un matrimonio recién constituido puede compartir hogar con los progenitores en lugar de buscar una vivienda en alquiler o en venta.

La red de identidad local se caracteriza por una mayor confianza o creencia en los lazos cercanos del parentesco, la vecindad o el ayuntamiento, frente a redes societales como el agregado educativo, los partidos políticos o las empresas medianas. Frente al discurso político mediático de los deberes y derechos del Estado de Derecho, para estos sujetos la ética y la política se asienta en "las canas", la palabra y la responsabilidad compartida. La lógica social imperante genera una multiplicidad de lazos entre las redes externas y las internas. Por ejemplo, se consiente la ausencia del empleo durante el período de tiempo dedicado a la cosecha, o a la autoconstrucción por una necesidad o cualquier otro imperativo de "fuerza mayor".

La integración de lo social externo en lo interno es muy versátil, sobre todo, en aquellas zonas -comarca de Acentejo, Güímar, algunos barrios metropolitanos- donde la Construcción en palabras de los entrevistados "puede representar entre un 60 y 70 % del empleo manual masculino". Por la fuerte especialización productiva de la isla, en contextos rurales o de periferia urbana, para muchos varones el horizonte profesional se sitúa en la agricultura, la construcción, la hostelería y los transportes. Por tanto, se limitan las

---

posibilidades del capital escolar, como valor social externo, para divulgar otros saberes técnico-prácticos que permitan una mayor diversificación de las oportunidades de empleo.

Por último, unas reflexiones sobre la conexión de lo interno con lo externo. En las empresas de mano de obra el listero es el nudo central de la red, la posición social que comunica los tajos de las distintas unidades de obra, con las posiciones de la red externa. En los cuadrantes de los listeros aparecen los nombres y apellidos de los individuos contratados señalados con una X por cada día trabajado. El número de equis o jornales depende de la duración de la unidad de obra, de la disponibilidad para la movilidad geográfica del contratado o de su cualificación, pero también, de su situación sociofamiliar.

El listero "conoce a su gente" ejerce de oficina de empleo, e institucionaliza esa intermediación social. Al igual que el INEM da prioridad a unas contrataciones en detrimento de otras, a partir de la antigüedad en el desempleo o del lugar de residencia, el listero sigue sus propios criterios sociales a la hora de reclutar y mantener el contrato del personal. Lejos de las pautas administrativas de la oficina de empleo, en su reterritorializante movilización laboral, el listero se orienta por la *figura del padre*. Los siguientes elementos lo asemejan a dicha imagen: 1) ejerce de *hermano mayor* en la puesta en práctica de la red de identidad local, 2) se arropa de *autoridad moral* para legitimarse, 3) pone en práctica una fuerte *distancia emocional* a fin de compensar su escasa distancia administrativa, 4) realiza un *control social* intra y extraempresarial más fuerte que el propio INEM y 5), por imperativo de la identidad profesional del sector y de los valores patriarcales de la red externa, supervisa un proceso general de *iniciación masculina*.

El protagonismo del listero en el nivel micro de las formas de reclutamiento es equivalente al papel de la oficina de empleo a nivel macro. Esta realiza el control estadístico sobre el empleo, mientras el listero hace una valoración global de la trayectoria social y profesional de los sujetos movilizados. Por otra parte, la oficina de empleo registra la voluntad de trabajar de la población activa, controla y fiscaliza las prestaciones por desempleo y, en su labor de intermediación, desconcierta las expectativas sociales.

#### Red de Identidad Profesional -RIP-

Esta red de movilización principal pone en contacto las posiciones de la fracción de clase popular encasada con la estructura de puestos de trabajo de las promotoras-constructoras. A partir de cierto paralelismo entre algunas posiciones de la estructura social, jerarquizadas fundamentalmente desde el capital económico, y las posiciones en el seno de las promotoras-constructoras.

Ahora bien, aunque se podrían estudiar los lazos entre las familias e individuos de las clases con mayor patrimonio económico de la isla y la gerencia y dirección de estas contratas, aquí el análisis se limita, casi exclusivamente, al personal de obra como red de identidad profesional, red territorializada o específica basada en los signos del *contrato* como modo de empleo. El calificativo profesional alude a la trascendencia del oficio para la definición de la red externa, en ella se requiere la presencia de individuos con una larga trayectoria en el sector.

La especificidad o territorialización de la red se fundamenta en la historia del sector en la isla, una historia corta pero muy intensa, más aún, por el actual poder de designación de las contratas principales con mayor antigüedad. Un indicador de la especificidad de esta red profesional y de su vigor es la

---

presencia de dos generaciones, padre e hijo, asalariados en una empresa desde el modo de empleo del *contrato*.

La red de identidad profesional presupone al menos tres condiciones:

- 1) La existencia de una jerarquía profesional consolidada en el seno de las empresas, con carácter societal y una cierta regulación pública -categoría profesionales, promoción.
- 2) La presencia social de la identidad profesional para las familias que se vinculen a las contratas, es decir, el reconocimiento social del oficio en la jerarquía de posiciones profesionales del conjunto de la estructura social. Este reconocimiento posibilita el desarrollo de una trayectoria social global para estas familias, así como, para profesiones colaterales como: fontanero, electricista, transportista o de mayor capital escolar como administrativo de obra, delineante o aparejador.
- 3) La articulación de mecanismos societales que sitúen a las distintas posiciones de esta red en un espacio social legítimo. Es decir, que los sujetos estén en condiciones de creer en los vínculos que generan y en sus expectativas de futuro. Para ello, es necesario arbitrar desde las distintas instituciones sociales: poder público, instituciones de intermediación en el mercado de trabajo, instituciones económicas, educativas, etc. mecanismos de compensación capaces de mantener como referente básico la relación salarial. En definitiva, estos mecanismos deben garantizar para consolidar la red de identidad profesional al menos tres elementos: 1) las posibilidades de promoción profesional en el seno de la empresa, 2) el reconocimiento social de dicha posición no exclusivamente desde el nivel puntual de los ingresos y, por último, pero no menos importante 3) la creencia en el valor de la relación salarial para el orden social.

En la Construcción la red de movilización basada en la identidad profesional genera sus señas de identidad desde la gestión empresarial del oficio, a través de una peculiar aplicación técnica y organizativa de los modelos industriales de gestión del trabajo. Por lo tanto, para esta red se construye el contrato desde las *particularidades del proceso de trabajo del sector* y no desde *el valor del capital social* como ocurre en la red de identidad local.

Si bien en la red anterior el reclutamiento se organiza a partir de signos preferentemente sociales, el trabajo funciona como "gran integrador" en un sentido más amplio y ligado a la condición humana. Aquí, el trabajo se une al empleo, las relaciones de trabajo/empleo representan un todo regulado que actúa como inductor de otros muchos campos, pero con un condicionamiento inferior. De este modo, las familias de la red de identidad profesional aunque consideran el trabajo/empleo su principal activo, invierten en capital escolar y en capital relacional más allá de las fronteras del sector. Con frecuencia, desarrollan un modo de vida urbano y de mayor contacto con los servicios públicos, participando y beneficiándose de sus recursos: becas, ayudas, subvenciones, etc.

El enclasmamiento como rasgo distintivo de la red externa y la crisis de la red interna de las promotoras-constructoras dan lugar a la búsqueda por parte de estas familias de nuevas estrategias en el campo económico. Los cambios en la familia que se vuelve más democrática e igualitaria, la participación de las mujeres en la población activa y escolar, evidencian algunos cambios de orientación en las posiciones de esta red. La ocupación de las mujeres de esta fracción de clase, por ejemplo, en el comercio, ya sea como asalariadas o como ayuda en un negocio familiar, es una deriva de la modificación de las estrategias familiares. Al mismo tiempo la posible inversión del ahorro familiar en pequeñas rentas inmobiliarias puede dar cierta tranquilidad económica a la red.

---

Todo parece indicar que la crisis del empleo constituye la quiebra o, al menos es una fuerte amenaza, para esta red de identidad profesional y, en general, para las redes de movilización agrícolas, industriales y de servicios que protagonizaron el desarrollo económico de los años sesenta y setenta. Globalmente se trata de un proceso de reconversión que va de dentro a fuera, de la empresa a las redes sociales y que afecta fundamentalmente a las generaciones más consolidadas en el empleo, hombres de 40 y 50 años. La fuerte tendencia a la crisis de la *red de identidad profesional de la Construcción* en Tenerife presenta los siguientes rasgos distintivos:

- 1) La reconversión del modelo organizativo y gerencial de la contrata.
- 2) El efecto de la tecnología sobre la estructura de puestos de trabajo.
- 3) La devaluación progresiva y sistemática del reconocimiento social del trabajo manual. Esta se advierte en la promoción interna en las empresas y en la remuneración de los asalariados. Por otra parte, los honorarios a pagar por la contratación directa de los servicios de un albañil autónomo se consideran excesivos.
- 4) Por último, la quiebra del modelo de organización y gestión de la fuerza de trabajo.

Estas características, con los matices peculiares de cada rama de actividad, afectan a la *movilización laboral del conjunto de la población*. Desde otras perspectivas de análisis se insiste en los efectos económicos, tecnológicos o jurídicos de los cambios, aquí se hace hincapié en las transformaciones sociales y políticas que pueden ocasionar.

El vacío que deja la contrata como cadena de formación y promoción ocasiona, no sólo una dificultad inmediata para el reclutamiento de personal o

un cambio en la gestión y selección de los recursos humanos, dando lugar al auge de las subcontratas, cuadrillas de destajistas y pequeñas contratas, sino sobre todo, una *desvalorización general de la profesión* al debilitarse la normativa sociolaboral que regula el saber hacer del oficio.

La reconversión del sector en cuanto a la ubicación de los recursos humanos está consolidando el paso de buena parte del personal de obra y del personal de oficina a las subcontratas de mano de obra y a las contratas de gestión, con lo cual, se pierde el referente de las contratas de toda la vida como centro de la Red de Identidad Profesional. La RIP, está pasando a mejor vida, se descompone en multitud de celdas, por imperativo de las promotoras-constructoras que animan a sus trabajadores a "dar el salto" y ponerse por su cuenta, a hacerse autónomos o montar pequeñas empresitas, o a aceptar ajustes y destajos bajo la regla de "a tanto el metro".

Estas mutaciones del tejido empresarial y de la carrera profesional ocasionan una fuerte transformación de la relación salarial, a medida que se descentraliza el trabajo el personal que permanece bajo convenio se devalúa. Además, al ser los rendimientos y no el tiempo de trabajo la unidad de medida de la productividad, se generaliza la competencia entre los trabajadores. Así, el trabajo/empleo va perdiendo su poder integrador, y la red de identidad profesional se concentra en unas pocas posiciones claves indispensables: encargado de obra, personal ligado a la maquinaria y equipos polivalentes.

En esta red el contrato es signo y también acto, signo porque remite a una posición en la estructura empresarial medida por el puesto, con su categoría cada día más devaluada o reconocida a la baja. Desde una categoría concreta, por ejemplo, oficial de primera, se espera un sujeto con un entorno determinado. De ahí que, en la activación de las redes para iniciar el reclutamiento se comience solicitando candidatos a las posiciones más altas

---

del personal de obra: encargado, trazador u oficial de primera. Este principio de delegación vertical funciona porque se supone que el valor de los candidatos se corresponde con quiénes los presentan. Esta delegación opera en una estructura societal cuya capacidad de designación tiene su origen en el empresario. Aunque el solapamiento de las diversas redes que confluyen en la obra esté afectando a los principios de legitimidad de la red de identidad profesional.

El sentimiento de identificación con la contrata ya no descansa en el ejercicio de una carrera profesional -acto-, en el reconocimiento de una categoría y unas condiciones de trabajo establecidas por convenio o por ley. Ahora, la situación de crisis, exige la aceptación personal del mandato del encargado para garantizar el empleo, o unas mejores condiciones de empleo. Así, *el juego con la renovación del contrato de trabajo se convierte en el eje de la gestión de personal*. No en vano, los empleados de promotoras-constructoras y de empresas de gestión son equiparados con "funcionarios" por el personal de las subcontratas y las cuadrillas de destajistas. La red de identidad profesional se va convirtiendo en una red de empleo estable bajo la modalidad contractual *de obra y servicio* renovada ad eternum. La red se actualiza o renueva en el medio plazo de la duración de una obra.

La duración temporal de una obra depende de múltiples variables como: el tamaño de la misma, el nivel tecnológico, el personal propio y subcontratado empleado, el tipo de obra -pública, propia o contratada-, etc. Al finalizar un proyecto y ante la inminencia del siguiente se decide la continuidad del conjunto de la plantilla desde el jefe de obra al último peón, es el momento de evaluar el funcionamiento de la red de especialidades y de la red cualificacional por unos y otros, de medir el grado de integración en el seno de la contrata, de valorar en su conjunto las condiciones de trabajo y de empleo. Comparada con la situación de las subcontratas y de las empresas de gestión, el personal de

las promotoras-constructoras si no está sujeto a fuertes ritmos de trabajo, destajos o extensión de la jornada, disfruta de una mejor situación laboral. Los lazos con el encargado tienen una relevancia especial a la hora de permanecer en la red de identidad profesional, la individualización de la relación salarial, en un contexto más laboral que social, hace que la continuidad de los vínculos dependa de los "tratos personales" relativos al ejercicio profesional.

Sin embargo, esta red principal no es ajena a la problemática de "inserción laboral" de la población, de ahí que se acentúe la presentación de candidatos desde distintas posiciones: hijos, sobrinos, vecinos son conducidos a las puertas de la obra con el aval de quién los presenta. De este modo, las familias enclasadadas reclaman su derecho al empleo en estas contratas. Por ello, se puede afirmar que todavía la *red de identidad profesional* permanece abierta a la sociedad y reconoce una mayor diversidad de capitales a la hora del reclutamiento.

### Red del Poder del Dinero

El dinero es el símbolo del poder por excelencia en la sociedad capitalista. Desde la economía y la sociología espontánea es relativamente sencillo explicar mediante una lectura sobre su circulación, cualquier comportamiento económico e incluso social hasta en los animales, "por dinero baila el perro". Se recurre así al apelativo *poder del dinero* para definir a la red desterritorializada o espontánea capaz de generar lazos entre la *red de mando* y la clase alta, aunque también puede llegar a los *huérfanos* dicha red, con el fin de resaltar el poder de la lógica del capital monetario sobre la realidad social.

Esta red se puede interpretar desde dos principios de clasificación diferentes, de ahí, la dificultad para encontrar vínculos o correspondencias entre una red de mando, altamente jerarquizada basada en criterios técnicos,

---

organizativos, burocráticos y legales y unos sujetos desheredados que no creen en el poder integrador del trabajo/empleo y que se definen desde el ámbito del consumo y la reproducción, en mayor medida, que desde la producción. Es decir, como aparentemente en las empresas de gestión dominan los criterios societales y se evalúan capitales de rango universal: estudios, experiencia, capital político y en los grupos sociales más vulnerables se pierden hasta los lazos de sociabilidad y se convierte en norma la precariedad en los capitales universales, los puntos de encuentro entre lo societal y la sociabilidad son de difícil apreciación. Ahora bien, la lógica del dinero y las políticas oficiales de integración laboral coinciden en la necesidad del esfuerzo por establecer canales de comunicación entre estas redes, así los extremos se ponen en contacto.

En las redes de movilización anteriores -RIL y RIP-, la sociabilidad y la profesionalidad ejercían de hilo conductor, aquí son criterios societales los que dan consistencia a los lazos. Por ello, desde un análisis organizativo formal habría que reconocer el carácter reterritorializante de la *red del poder del dinero*. Sin embargo, se opta por asociar la movilización laboral en las empresas de gestión a una *red espontánea*<sup>270</sup> ya que ha sido la sociabilidad el criterio estructurador de las redes. La sociabilidad definida desde los elementos de las redes anteriores es mínima en las contrataciones de gestión.

Esta investigación se concentra en la movilización laboral del personal de obras por ello se recurre a la sociabilidad para explicarla. Este personal es el mínimo imprescindible en este tipo de contrataciones y presenta un bajo coste

---

<sup>270</sup> *Analizar la red de movilización asociada a las contrataciones de gestión como una red espontánea o desterritorializada, donde el contrato funciona como símbolo que une un actor a un producto, no oculta el fuerte condicionamiento societal que acontece en este tipo de empresas. La gestión de los recursos humanos en las contrataciones de gestión se asemeja a la desarrollada por hipermercados, bancos o la hostelería que recurre a todo tipo de flexibilidades, se obsesiona en la reducción de los costes salariales y evita cualquier compromiso integrador con el personal contratado. En este sentido, se está ante una red de movilización desterritorializada que no reconoce vínculos ni*

---

económico, de ahí que, se contrate a partir de una red desterritorializada. Además, la espontaneidad está garantizada porque en la población canaria y/o residente en la isla abundan las redes con las credenciales necesarias para cubrir los requerimientos cualificacionales de estas contratas. Por último, se advierte cierto particularismo en el sistema de trabajo de las empresas de gestión, alguna especificidad en la configuración empresarial de los puestos de trabajo que complica la definición del contenido de los puestos. Por lo que estas empresas en la activación de su red de movilización buscan rasgos generales de dedicación, lealtad y confianza junto a los saberes profesionales.

En el apartado 12.2.2 se definen las contratas de gestión como empresas de servicios cuyo trabajo colectivo se organiza en torno a tres saberes: el diseño técnico de las obras, el control sobre el mercado de obras públicas y privadas y el saber administrativo-jurídico relativo al sector, desde las leyes urbanísticas a la seguridad e higiene en el trabajo. Las contratas de gestión funcionan como empresas cabeza que generan diferentes redes de movilización dependiendo de su tamaño, medido por el volumen de negocio o por el número de obras, de su origen, especialización, etc. Por lo tanto, es posible encontrar contratas de gestión que se configuran desde redes de identidad profesional bien porque proceden de una promotora-constructora o porque deciden seguir una lógica profesional más centrada en el *oficio* que en el *beneficio*. Estas dos orientaciones no son incompatibles, pero permiten trazar un eje entre aquellas contratas cuya finalidad principal es “hacer obras” y las que se especializan en “coger obras y hacer dinero”. Éstas últimas pueden derivar hacia el papel de consultoras o “comisionistas” en el mercado de obras.

A partir de este extremo se puede entender como una red espontánea unida por *el poder del dinero* es capaz de dirigir o controlar buena parte de la

---

*dentro, ni fuera de la empresa, más allá de una serie de capitales universales o signos predeterminados como: título, edad, sexo, etc.*

---

actividad del sector. En principio es difícil ponderar el peso específico de las redes de sociabilidad y de las redes societales en las empresas de gestión, no obstante, aquí se defiende el condicionamiento de los signos societales para garantizar la movilización laboral en estas contratas.

Con un breve recorrido por la órbita empresarial de estas contratas se explica la espontaneidad de su red. De igual modo, que en el ámbito laboral un subcontratista individual activa sus redes a partir de la contratación de una unidad de obra, aunque sus redes preexistan, un hipotético contratista individual desde la gerencia de una contrata de gestión busca el dominio sobre los tres saberes necesarios para poner en práctica su actividad empresarial. Es decir, ante las expectativas de un proyecto determinado, estudiará su viabilidad, con el personal mínimo e incluso sin él, recurriendo a un estudio de arquitectura para el diseño técnico, a una asesoría para los trámites burocráticos y pondrá en juego su capital relacional en el ámbito político y/o empresarial para valorar las posibilidades de ejecución de la obra.

Por lo tanto, en esta situación hipotética, la red mínima de una contrata de gestión se constituye desde un *promotor financiero individual* o sujeto capaz de lograr los servicios de otras empresas y activar, en la sombra, el proceso de trabajo de la Construcción. En la práctica resulta materialmente imposible organizar, coordinar y dirigir en solitario una contrata de gestión, dado el importante volumen de trabajo técnico y burocrático que conlleva, sobre todo, para las obras públicas. Sin embargo, la ubicación de las decisiones finales en la cúpula técnica, política y empresarial para la adjudicación de obras, potencia el significativo de las facilidades para ganar dinero que ofrece el sector. Las permanentes alusiones, tanto en el discurso sobre el sector como en los medios de comunicación, al valor de la información que desde ciertas

posiciones sociales enlaza *poder*, *acción* y *dinero* representan el eje discursivo fundamental en las empresas de gestión.

En definitiva, se trata de una red basada en el poder del dinero porque el funcionamiento de las redes informacionales de carácter eminentemente societal, exige para garantizar su éxito la presencia de una red muy jerarquizada conectada a otras cúpulas -en las Administraciones Públicas, los bancos, los gabinetes de arquitectura, etc. Estas redes operan con una lógica de la confianza y una lealtad que invita a pensar en el clientelismo.

Esta interpretación de la lógica de funcionamiento de las contrata de gestión se basa en principios de autoridad, de control y en una lógica monetaria que impone a la red de mando una fuerte compartimentalización de tareas y de lazos entre las distintas posiciones. Así, se crean distintos equipos o departamentos técnicos o administrativos fuertemente especializados y aislados, con vínculos débiles y una alta rotación.

Entre la gran contrata estatal -que habitualmente logra sus obras en Madrid mediante la negociación directa en ministerios o grandes grupos promotores como bancos o cadenas hoteleras-, y la contrata de gestión local, - que se recorre las distintas administraciones locales, los círculos de promotores insulares y los estudios de arquitectura en busca de proyectos-, media una gran diversidad en el reclutamiento y la configuración de las redes de movilización.

Sin embargo, para cualquier contrata la desterritorialización de la red que hace del contrato un símbolo, expresa la máxima apertura en el reclutamiento. Por ejemplo, desde un anuncio en prensa se inicia el proceso de creación de una red espontánea para contactar con jefes de obra, encargados o personal de administración, a partir de signos societales básicos como los

---

títulos, la edad, la disponibilidad geográfica, los conocimientos de informática a nivel de usuario, etc. Si bien el modo de empleo aparece definido por el *puesto de trabajo* y la forma de reclutamiento se basa en la *selección*, la modalidad contractual, habitualmente *por obra o servicio*, actúa como símbolo que une al candidato a un equipo de trabajo para desempeñar una actividad enmarcada en los servicios. Esta actividad podría ser definible como producto más que como acto, en la medida en que, se exigen unos resultados y éstos se premian individualmente con: honorarios de dirección de obra, plus de productividad, pagas extraordinarias, etc., es decir, el pago por objetivos.

En esta red espontánea orientada por el poder del dinero se persigue la mejor correspondencia entre los criterios de selección de personal y su productividad. En este sentido se advierten algunas estrategias empresariales, aunque se carece de suficiente evidencia empírica para explicarlas. Por ejemplo, se intuye la presencia de dos signos principales en la red: la juventud y la presencia de un título medio acorde con el puesto a desempeñar, también se aprecia una progresiva presencia de mujeres jóvenes en las oficinas dedicadas al trabajo administrativo, contable, de secretariado, en la gestión de las nóminas y en la telefonía. En los últimos años con el auge de la informática y de la telefonía móvil tiene lugar una importante reorganización del trabajo en estas empresas. Se modifica: el diseño de los proyectos, el estudio de los presupuestos, el control del personal, la comunicación horizontal y vertical, etc. Todo esto obliga a una mayor cualificación del personal en su conjunto, en algunas grandes contratas estatales se apuesta por la formación continua, pero mayoritariamente, se recurre a la rotación para actualizar las cualificaciones. En este caso, en los procesos de selección de personal se negocia el dominio de los saberes técnicos junto a las retribuciones individuales.

La *red del poder del dinero* expresa como las lógicas de dominación técnica y legal se someten a las leyes de acumulación del capital económico, es decir, como el poder de los diversos modos de organizar los saberes constructivos, legales y económicos se subsumen para lograr la máxima rentabilidad monetaria. Desde la lógica del dinero se evita todo "gasto superfluo", con frecuencia se incluyen en esta categoría los gastos de personal. Por lo tanto, en esta red, "no se regala un duro", se mide hasta la última peseta y la participación en su juego exige importantes habilidades negociadoras. Aquí emerge un importante punto de fricción en la funcionamiento de la red, a la pregunta de un aspirante a un puesto por "¿Cuánto me van a pagar?". En caso de tener valor para formularla, se suele contestar con otra pregunta. "¿Qué sabe usted hacer?".

En la entrevista de selección espontánea se puede disparar el imaginario discursivo y mientras unos pueden afirmar "conocer", dominar saberes más allá de sus posibilidades, otros pueden prometer unas expectativas remunerativas imaginarias. En cualquier caso, se activan dos fuerzas desde intereses antagónicos condenados a conciliarse. En última instancia, también aquí, se negocia el desempeño de un trabajo a cambio de una remuneración, y el sentido colectivo de la relación salarial, su posibilidad de generar una determinada identidad, se subsume en la espontaneidad de la red desde la homogeneización de las modalidades contractuales al uso. Los distintos actores ponen en juego sus capitales y la coincidencia en la necesidad de seguir la *fórmula mágica* productividad-competitividad-rentabilidad, instaura la creencia en la individualización y la desconfianza en lo público y lo colectivo como significantes capaces de producir legitimidad. Este principio de realidad opera hasta para los desheredados.

En este sentido, desde el discurso oficial se prima la necesidad de creer en el valor de los signos societales para alcanzar el éxito en la movilización

---

laboral y, en consecuencia, en la promoción social. Sin embargo, desde otra óptica, parecen ser los símbolos del consumo o su negación la fuente de las identidades colectivas. En cualquier caso, producción, circulación y consumo pueden ser las tres caras de una misma moneda, las relaciones de poder en la sociedad capitalista.

---

**BIBLIOGRAFÍA CITADA**

- Barel, Y.:** (1990), "Le gran intégrateur", *Connexions*, núm. 56.
- Bilbao, A.:** (1997), *El accidente de trabajo: entre lo negativo y lo irreformable*, en Siglo XXI, Madrid.
- Bourdieu, P.:** (1997), *Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción*, en Anagrama, Barcelona.
- Cabrera Socorro, G.:** (1997), *Los hombres y las mujeres de la mar (Isla de La Graciosa)*, en Centro de la Cultura Popular Canaria, S. C. de Tenerife.
- Castel, R.:** (1997), *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, en Paidós, Barcelona.
- CEESA, Consultora de Economías de Escala:** (1993), *Construcción: crisis y expectativas. Análisis de la estructura interna del sector* en Ed. GPS, Madrid.
- Deladalle, G.:** (1996), *Leer a Peirce hoy*, en Gedisa, Barcelona.
- González Alcantud, J.A.:** (1996), "Jerarquía versus igualdad: el clientelismo político mediterráneo desde la antropología", en **Robles Egea, A.**, *Política en penumbra*, Siglo XXI, Madrid.
- Humphries, J. y Rubery, J.:** (1994), "La autonomía relativa de la reproducción social: su relación con el sistema productivo", en **Borderías, C., Carrasco C. y Alemany, C.:** comps., *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, en Icaria-Fuhem, Barcelona.
- Meyer, M.:** (1996), *La insolencia, Ensayo sobre la moral y la política*, en Ariel, Barcelona.
- Murillo, S.:** (1996), *El mito de la vida privada*, en Siglo XXI, Madrid.
- Prost, A.:** (1989), "Fronteras y espacios de lo privado", en **Aries, P. y Duby, G.**, *Historia de la vida privada* (5 volúmenes), en Círculo de lectores, Barcelona.
- Rivero Ceballos, J.L.:** (1997), "Mercado de trabajo en Canarias: crecimiento y paro", en *Situación "Canarias"*, Serie Estudios Regionales, BBV.
- Romero Navarro, F.:** (1995), *La liberación de la mujer en Gran Canaria. Cambios en la estructura familiar*, en Universidad de Las Palmas, Las Palmas de G.C.
- Sánchez, J. y Sabaté, F.:** (1997), "Algunas consideraciones estratégicas sobre el territorio canario", en *Situación Serie Estudios Regionales*, BBV, pp. 63-73.

---

**BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA****PARTE IV**

- AEC** : (1984), *Informe sobre la coyuntura económica del sector de la Construcción en Canarias* en AEC, Las Palmas de G.C.
- AEC** : (1989), *La construcción en Canarias durante 1989. Situación y Perspectivas*, en AEC, Las Palmas de G.C.
- AEC** : (1990), *Informe sobre la coyuntura económica del sector de la Construcción en Canarias* en AEC, Las Palmas de G.C.
- AEC** : (1991), *Informe económico sobre la Construcción en Canarias* en AEC, Las Palmas de G.C.
- AEC** : (1992), *Informe económico sobre la Construcción en Canarias* en AEC, Las Palmas de G.C.
- Alvira, F., García, J. y Horter, K.**: (1982), "La situación de la vivienda en España", en *Papeles de Economía Española*, núm. 10, pp. 208-246.
- Byrne, J.**: (1992), "Trabajo y conflictividad en el sector de la construcción en Madrid, 1900-1914", en *Sociología del Trabajo*, núm. 15, pp. 115-142.
- Carreras Yáñez, J. L.**: "La crisis de los setenta en el sector de la vivienda", en *Papeles de Economía Española*, núm. 5, pp. 252-264.
- Carreras Yáñez, J. L.**: (1984), "El ajuste del sector de la construcción en los años ochenta", en *Papeles de Economía Española*, núm. 21, pp. 325-354.
- Catz, J.**: (1974), *Control de la gestión de las empresas constructoras y de obras públicas* en Técnicos Asociados, Barcelona.
- CEESA, Consultora de Economías de Escala**: (1993), *Construcción: crisis y expectativas. Análisis de la estructura interna del sector* en Ed. GPS, Madrid.
- Convenio Colectivo** Provincial de la Construcción de Santa Cruz de Tenerife (1993-94), en FEPECO, S.C. de Tenerife.
- García López, J.**: (1982), "La vivienda: un sector en crisis. Una encuesta", en *Papeles de Economía Española*, núm.10, pp. 190-207.
- García Ruiz, G.**: (1965), *Organización de obras* en CEAC, Barcelona.
- González Rodríguez, J. J. y Rivilla, P.**: (1985), "Las organizaciones empresariales en el sector de la construcción", en *Papeles de Economía Española*, núm. 22.
- Hasper, D.**: (1981) *Construcción. Diseño, obra y uso* en G. Gili, Barcelona.
- Maestre Yenes, P.**: (1982), "La vivienda social", en *Papeles de Economía Española*, núm. 10, pp. 148-163.
- Miguélez Lobo, F.**: (1990), "Trabajo y relaciones laborales en la construcción", en *Sociología del Trabajo, nueva época*, núm. 9, pp. 35-54.
- Miguélez, F. et. al.**: (1990), *Transformaciones laborales en la industria de la construcción en Catalunya*, en CERES/CONC, Barcelona.
- Ordenanza de Trabajo** de la Construcción, vidrio y cerámica, (1970), BOE, 28-9-1970, Madrid.

**Santiago de Pablo, F. J.:** (1982), "La reactivación de la construcción en un mundo inflacionario", en *Papeles de Economía Española*, núm. 10, pp. 164-175.

**Siró Cruellas J.:** (1982), "El subsector vivienda en el período 1970-1979", en *Papeles de Economía Española*, núm. 10, pp. 176-189.

**Villa, P.:** (1990), *La estructuración de los mercados de trabajo*, en Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

**VV.AA.:** (1993), *Comentarios al Convenio General de la Construcción*, en Fundación Anastasio de Gracia, Madrid.

**ABRIR ANEXO I Y II**

