

EFFECTOS DE LA CRISIS DE LA CONSTRUCCIÓN: COMPETENCIA Y PERCEPCIÓN DE AMENAZA DE LOS TRABAJADORES AUTÓCTONOS E INMIGRANTES¹

Beatriz González-Martín, Pablo Pumares Fernández y Antonio J. Rojas Tejada

Universidad de Almería

La presente comunicación refleja parte de los resultados de una investigación más amplia que se ha centrado en analizar las repercusiones sociolaborales que la actual crisis del sector de la construcción está teniendo sobre los trabajadores autóctonos e inmigrantes que durante los últimos años han estado empleados en dicho sector. Por un lado, mediante una revisión de las diversas fuentes estadísticas publicadas al respecto, se analizó la incidencia de la crisis en los dos colectivos, y, por otro lado, a través de las argumentaciones de los trabajadores y empresarios del sector, se ha reflexionado sobre cómo se está desarrollando y afrontado la situación actual de crisis, los cambios que se están produciendo y cómo se plantea el futuro del sector.

Si nos centramos en las repercusiones que se están derivando de la crisis actual en el ámbito psicosocial, dicho estudio pretendía analizar las posibles modificaciones que se estuvieran produciendo en las relaciones que mantenían los diferentes colectivos que configuran el sector. Mediante el análisis del discurso de sus protagonistas se pretendía averiguar si se ha modificado la opinión y el comportamiento de unos grupos respecto a otros. Así, esta comunicación, por un lado, muestra los resultados obtenidos en nuestra investigación en ese aspecto, y, por otro lado, describe cómo eran dichas relaciones en la época anterior a la crisis.

Por nuestra parte, esperamos que el presente trabajo ayude en la comprensión de la realidad que están viviendo los trabajadores del sector, tanto en el ámbito económico como en el social y que sirva de apoyo para las posibles intervenciones futuras que a este respecto se planteen.

1. LA SITUACIÓN DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Tras diez años de constante crecimiento (1996-2007) en los que tanto la economía española como la andaluza han vivido una de las épocas más largas de esplendor económico de su historia, actualmente se encuentran inmersas en una crisis sin precedentes.

El sector de la construcción se ha convertido en uno de los principales desafortunados protagonistas de la mencionada crisis. Por un lado, está siendo uno de los sectores más perjudicados y, por otro lado, su derrumbe está repercutiendo muy desfavorablemente sobre la economía española y andaluza, ya que ambas habían mostrado una gran dependencia de él durante los años de crecimiento económico (González-Martín, Pumares y Rojas, 2010).

Durante la época expansiva el sector de la construcción se convirtió en uno de los principales motores del crecimiento económico que se estaba produciendo. Así, según los datos extraídos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y del Instituto de Estadísticas de Andalucía (IEA), la construcción se posicionó como el segundo sector que más incrementó su peso tanto en la economía nacional como en la andaluza durante dicha década. En ambos casos sólo fue superado por el sector servicios. En 2006, año en el que alcanzó su momento cumbre, la construcción representaba el 11% del PIB nacional (INE, 2009) y el 13% del andaluz (IEA, 2009).

Durante esta época de auge, la construcción impulsó el desarrollo de numerosas y muy diversas empresas conectadas con él, directa o indirectamente, de manera que con su caída ha arrastrado a muchas de éstas, no solo a las relacionadas con el sector. Por este motivo su derrumbe está repercutiendo en la economía en general (Clemente y García, 2009).

Una de los principales hechos que marcaron el desarrollo económico de los años 1996 al 2007 fue el intenso incremento que se produjo en la creación de puestos de trabajo. De acuerdo con los datos extraídos de la Encuesta de Población Activa (EPA), España alcanzó su máximo histórico con más de 20,5 millones de trabajadores ocupados en el tercer trimestre de del año 2007.

¹ Comunicación extraída de los resultados de la investigación denominada "La crisis en el sector de la construcción: repercusiones sociolaborales sobre los trabajadores inmigrantes y los trabajadores autóctonos" (PRY 135/09) financiado por el Centro de Estudios Andaluces. A su vez formará parte de la tesis doctoral, "Auge y colapso del sector de la construcción: El impacto sociolaboral sobre los trabajadores inmigrantes y autóctonos".

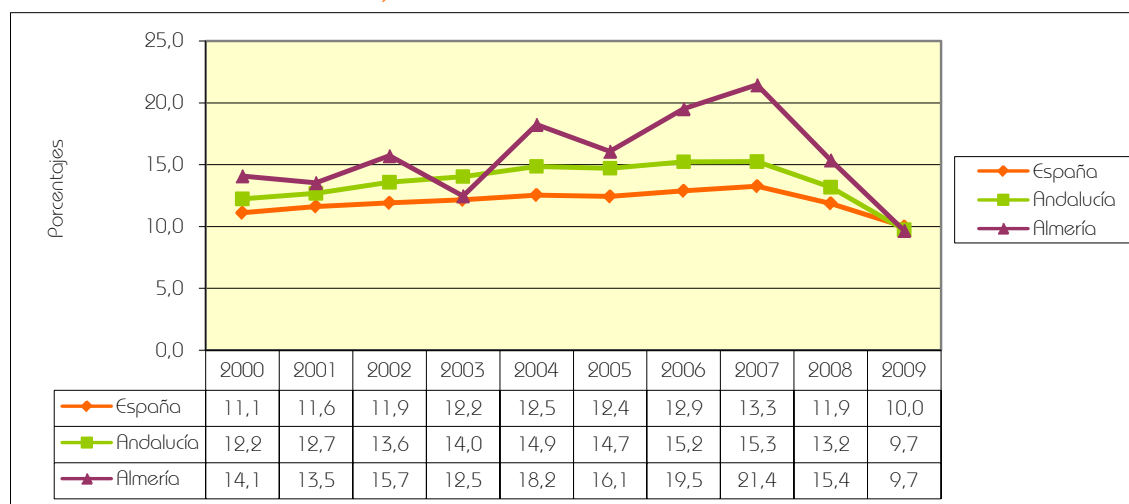
Por su parte, el sector de la construcción cobró especial relevancia ya que fue, con diferencia, el sector que más incrementó el número de trabajadores contratados en los años de expansión económica alcanzando los 2.542.900 en el año 2007 (Boletín de Estadísticas Laborales, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2007). Esto significó un crecimiento del 52,2% de trabajadores contratados en el sector en el ámbito nacional entre el año 2000 y el 2007. Andalucía también dio muestras de este aumento presentando un incremento del 72,3% en el año 2007 (Anuario de Estadísticas Laborales, Ministerio de Trabajo e Inmigración). En la provincia de Almería, siguiendo esta misma tendencia, encontramos que ese mismo año el 15% de los trabajadores afiliados a la Seguridad Social pertenecían al gremio de la construcción.

Al parecer esta creciente oferta de empleo convirtió a España en un destino preferente para la inmigración económica que, animada por la facilidad para encontrar trabajo decidió establecerse en nuestro país. La llegada de numerosa población joven y, por lo general, poco cualificada o con poca experiencia en el mercado de trabajo español, posibilitó la expansión del empleo en sectores intensivos en mano de obra, como fue el caso de la construcción, donde la escasez de mano de obra nacional comenzaba a ser un serio problema para el sector. De esta forma, gran cantidad de trabajadores inmigrantes accedieron sin demasiadas dificultades al sector de la construcción, el cual les proporcionó numerosas ventajas tanto en el ámbito económico como en el sociolaboral. En primer lugar, les permitió cobrar sueldos mucho más elevados que los que les ofrecían otros sectores como la hostelería o la agricultura, en segundo lugar, les brindó la oportunidad, en muchos casos, de abandonar el Régimen Especial Agrario y alcanzar el Régimen General de la Seguridad Social, y, en tercer y último lugar, les dio la posibilidad de efectuar cierta progresión laboral y social, ya que para ingresar en el gremio de la construcción la cualificación requerida no es muy alta, sin embargo, sí permite un rápido ascenso que se basa en la habilidad para aprender que tenga el trabajador y la relación que se establezca entre él y el oficial sobre el que recaen las tareas de maestro. (Colectivo IOÉ, 1997).

Sin embargo, a partir de la mitad de 2006, la situación económica empezó a variar. El inicio del agotamiento del sector de la construcción coincidió con la repentina crisis que se produjo en Estados Unidos durante el verano de 2007 y que se convirtió en una crisis de carácter global. Sin duda, la consecuencia más adversa de la nueva situación económica en España es la alarmante destrucción de empleo que se ha producido entre los años 2007 y 2010. Según los datos aportados por la EPA en el segundo trimestre de 2010 se superaron los 4.600.000 parados, de los que más de 1.100.000 de estos trabajadores desempleados eran extranjeros (EPA, 2010).

Aunque los nefastos efectos de la crisis se están haciendo evidentes en todos los sectores económicos, la repercusión que está teniendo en el sector de la construcción es especialmente alarmante pues refiriéndonos de nuevo a los datos extraídos de la EPA en el segundo trimestre de 2010 eran casi 528.000 los desempleados pertenecientes a ese sector. La construcción tras haber liderado el avance económico de la última década, ahora está sufriendo el mayor impacto en la recesión económica. Tan solo hicieron falta dos años (del 2007 al 2009) para que perdiera todo el crecimiento ganado desde el año 2000 (González-Martín y cols., 2010).

Gráfico 1: TRABAJADORES OCUPADOS EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN



Fuente: EPA del INE (España y Almería). IEA. Explotación de la EPA del INE (Andalucía). Elaboración propia.

A pesar de que las consecuencias de la crisis sobre el sector están siendo igualmente perversas para los trabajadores españoles como para los extranjeros, debemos tener en cuenta que la destrucción continuada de empleo que se está produciendo en este sector está teniendo graves repercusiones negativas sobre la población inmigrante. Durante los últimos años de expansión económica la construcción había adquirido una enorme relevancia como generador de oportunidades de empleo para dicha población. Así, la tasa de paro presentada por la población inmigrante en dicho sector a finales de 2009 era de un 37% frente al 22% pre-

sentada por los autóctonos (EPA, 2009). Igualmente, la evolución mostrada por dicha tasa de paro ha sido mucho más negativa para los trabajadores extranjeros, para los que se incrementa en 29 puntos porcentuales frente a los 16 que aumenta para los trabajadores españoles en el mismo periodo. (González-Martín y cols., 2010).

Por lo tanto, el panorama que presenta actualmente el sector es desolador. Los síntomas de recuperación hasta el momento son tan escasos que todavía se consideran nulos. La situación que están viviendo los trabajadores empieza a ser tan extrema que no solo está generando graves problemas en el ámbito económico, sino que en el social también. Tanto las empresas como los trabajadores se encuentran en una situación que no presenta muchas salidas.

2. METODOLOGÍA

Con el fin de alcanzar los objetivos de esta investigación el trabajo de campo realizado se basó en la utilización de dos técnicas cualitativas para efectuar la recogida de datos: grupos de discusión y entrevistas en profundidad.

2.1 Participantes

La selección de los participantes se ha realizado en función de su relación laboral con el mundo de la construcción, se ha efectuado mediante un muestreo intencional.

2.1.1 PARTICIPANTES DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN

Se han llevado a cabo cuatro grupos de discusión realizados con trabajadores de la construcción. Dos de los grupos han sido realizados con trabajadores inmigrantes, diferenciando entre oficiales y peones, y los otros dos con trabajadores autóctonos en los que se ha efectuado la misma diferenciación. Las nacionalidades presentes en los grupos de discusión realizados con inmigrantes han sido: marroquí, ecuatoriana, búlgara, lituana, peruana, hondureña y mauritana. Entre los participantes de los cuatro grupos se han incluido trabajadores que cuando se realizaron los grupos estaban en situación de desempleo y otros que estaban trabajando.

2.1.2 PARTICIPANTES DE LAS ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

Se han realizado un total de once entrevistas en profundidad a empresarios y representantes de los departamentos de Recursos Humanos de diversas empresas del sector de la construcción en la provincia de Almería. Se ha intentado reflejar la diversidad de empresas que configuran el sector, tanto en tamaño (pequeña/mediana: hasta 30 empleados y grande: desde 31 empleados) como en el tipo de trabajo que realizan (constructoras/promotoras, reformas y obra civil).

2.2 Variables e instrumentos

Tanto los grupos de discusión como las entrevistas se han realizado utilizando guiones² diseñados expresamente para ello. Las entrevistas han contado con un único guión, mientras que para los grupos de discusión se han utilizado dos versiones distintas, uno para los grupos de trabajadores autóctonos y otro para los de inmigrantes.

2.3 Procedimiento

El primer paso para la realización de los grupos de discusión y de las entrevistas en profundidad fue el proceso de selección y reclutamiento de los posibles participantes y entrevistados.

La selección de los trabajadores para los grupos de discusión en situación activa de empleo se realizó mediante contacto directo visitando numerosas obras. Los trabajadores en situación de desempleo fueron localizados a través del servicio de orientación sociolaboral "Interlabora", gestionado por Cruz Roja Española en Almería. En algunos casos los propios participantes facilitaron el contacto de otros compañeros interesados en participar en los grupos (procedimiento de "bola de nieve" (Taylor y Bogdan, 1986)).

El contacto con las empresas se realizó a través de dos vías:

1. Redes de conocidos, realizando el acercamiento a través de una tercera persona.
2. Contacto de forma directa, sin intermediarios, mediante llamadas telefónicas y correos electrónicos.

Tanto los grupos de discusión como las entrevistas se realizaron entre enero y julio de 2010. Los grupos de discusión se realizaron en la Universidad de Almería. Por su parte, la mayoría de las entrevistas fueron realizadas en las oficinas de las empresas de los entrevistados, sólo en dos ocasiones los entrevistados prefirieron lugares públicos: una cafetería y un parque en una plaza.

² En el anexo 1 se adjuntan los extractos de los guiones que se refieren a la parte de la investigación en la que se centra esta comunicación (relaciones intergrupales y percepción de amenaza).

Garantizando la confidencialidad y el anonimato a todos los participantes y previa autorización de ellos, los grupos de discusión fueron grabados utilizando una cámara de video y las entrevistas fueron registradas con una grabadora. Todos los discursos así recogidos, previamente a ser analizados, fueron transcritos literalmente.

El análisis se realizó apoyándonos en la utilización del programa informático específico de análisis cualitativo Atlas.ti vers. 5 y del procesador de textos Microsoft Office Word 2003.

3. ANÁLISIS DE LAS RELACIONES SOCIALES

El presente apartado tiene como objetivo aproximarnos a la comprensión de las relaciones sociales que se establecen entre los principales actores del sector de la construcción a partir de sus vivencias. Por un lado, nos centraremos en las relaciones entabladas entre los grupos de trabajadores (inmigrantes y autóctonos) y los trabajadores y empresarios en la época anterior a la crisis, y, por otro lado, se pretende analizar la situación actual, haciendo especial hincapié en cambio que han sufrido estas relaciones.

3.1 Las relaciones entre los trabajadores

El sector de la construcción se describe como un sector muy complejo, muy amplio, formado por muchos tipos de empresas y de muy distintos tamaños. Se trata de un sector en el que las negociaciones individuales respecto a las condiciones laborales están plenamente admitidas tanto por los trabajadores como por las empresas. Esta idiosincrasia tan particular que le caracteriza ha sido el motivo de que a lo largo de los años las relaciones entre los diferentes protagonistas del sector hayan estado marcadas por ciertas dificultades. La competitividad entre los trabajadores se ha mostrado como una característica innata del sector de la construcción.

Esta rivalidad asumida como parte de las características del sector nunca ha llegado a plantear graves conflictos en las relaciones aunque, como hemos señalado, ha marcado la actitud de unos trabajadores respecto a otros e incluso, respecto a las empresas:

Eso ha pasado siempre. Con la gente de los pueblos cuando venía aquí, cuando no había extranjeros que la gente venía de los pueblos a trabajar aquí a la ciudad, eso ha pasado toda la vida. [...] Yo creo que esa rivalidad siempre la ha habido. Y esa competencia de decir: 'Oye que, que yo te puedo hacer un presupuesto y cobrarte un precio y otro llegar y darte otro precio mas bajo... o más alto, ¿no?'... yo creo que eso siempre ha pasado. Ahora y antes... siempre ha pasado eso. (Empresa 3)

Durante los años de expansión del sector en el que las condiciones que los trabajadores disfrutaban eran extraordinariamente positivas y no temían en absoluto por sus puestos de trabajo dicha rivalidad, podríamos decir, que casi había desaparecido. Esta etapa se caracterizó por ser una época tranquila en lo que a las relaciones sociales se refiere. Los sueldos y las condiciones laborales eran tan buenas que la competitividad no era necesaria, realmente había más trabajo del que se podía desarrollar y muy bien pagado:

...cuando la construcción estaba en todo su apogeo, los sueldos de la construcción no eran equiparables a muchos... la mano de obra especializada ganaba, creo que en realidad lo que quería... (Empresa 9)

La llegada de la inmigración al sector no levantó suspicacias entre los trabajadores españoles y las relaciones que se fueron forjando a lo largo de estos años podrían describirse como cordiales aunque distantes. Evidentemente en las relaciones sociales dentro del sector se efectuó un cambio, aparecieron nuevos grupos con los que relacionarse y el factor de la nacionalidad empezó a cobrar una relevancia que hasta entonces no había tenido.

Los discursos de los principales protagonistas del sector apuntan que el tamaño de las empresas y de las obras en las que trabajaban resultaba ser un factor fundamental para potenciar o frenar las relaciones entre los trabajadores de las distintas nacionalidades.

Por un lado, las empresas pequeñas que contaban con plantillas más reducidas ofrecían una mayor posibilidad de relación entre las distintas nacionalidades. Estas plantillas de empresas pequeñas estaban formadas generalmente por trabajadores españoles junto con otros de diversas nacionalidades. Así, el pequeño grupo que configuraba la plantilla de la empresa permitía un contacto más directo y más estrecho entre los trabajadores que lo formaban, en ocasiones, este contacto derivaba en relaciones más íntimas de amistad. Se trataba en todo caso de un trato mucho más personal donde el contacto diario y la colaboración en el trabajo conseguían que se reconociera al individuo como un miembro preferente del otro grupo:

Oficial Ex³: Tienes que tener en cuenta que si uno trabaja diez horas y media al día, todos los días con esa persona, uno convive más con esa persona que con su propia familia. Porque son cinco días a la semana. Entonces quieras o no, pues bueno, se va tomando un poco de afecto mutuamente, tanto de uno para él como de él para uno. (GOEx)⁴

³ Para mantener el anonimato de los participantes de los grupos de discusión se les nombra como "Oficial Es" y "Oficial Ex" para referirnos a los participantes de los grupos de oficiales. Igualmente "Peón Es" y "Peón Ex" harán referencia a los de los grupos de peones. "Es" y "Ex" diferencia entre españoles y extranjeros. El número que aparece es el distintivo de cada uno de los participantes.

Sin embargo, conforme el tamaño de la empresa iba aumentando también aumentaba la posibilidad de que se contrataran grupos más grandes de trabajadores de una misma nacionalidad. En ese caso, la separación entre los trabajadores de distintas nacionalidades resultaba bastante evidente e incrementaba la distancia en la relación de los diferentes grupos. Por norma general, las relaciones se limitaban estrictamente al plano profesional y rara vez traspasaban hacia el plano más íntimo y personal. Incluso en el plano laboral se marcaban grandes distancias, prácticamente no había comunicación. Así y todo, las relaciones se describen como tranquilas:

Yo estuve aquí en Almería en una obra grande, muy grande, y había collas⁵ de ucranianos y habían collas de suramericanos y habíamos cuatro o cinco españoles, había más inmigrantes que nosotros. Y hacían eso, se ponían los ucranianos en su corrillo y los suramericanos en otro... (GOEs)⁶

... cuando ha habido grupos de extranjeros han hecho como una especie de grupillo entre ellos, incluso pues comían aparte los desayunos, o se llevaban su cassette con su música... diferente, y estaban así como un poquito más...hablaban en su idioma, solamente a lo mejor hablaban el idioma nuestro cuando se dirigían a nosotros. (Empresa 11)

Resulta llamativo que precisamente en esta época, caracterizada por la serenidad, sea precisamente entre los inmigrantes de una misma nacionalidad en los que se detecten algunos conflictos:

Oficial Ex6: ... Bueno, los españoles son buenos, pero no todos. Para mí, mejor que los marroquíes. Me sabe mal decir eso, porque soy marroquí. Amigos españoles para mí mejor... amigos españoles mejor, compañeros de trabajo, para mí mejor que los marroquíes. Bueno...

Moderador: ¿POR QUÉ?

Oficial Ex6: Me están tratando bien, la mayoría, te... por ejemplo, si empieza el trabajo, te, te... explican cómo es el trabajo. Te ayudarán. Y... muchas cosas buenas. Un marroquí no. No te hace eso. Los marroquíes al revés, son muy pocos que son buenos. No te, no te quieren trabajar con ellos.

Oficial Ex5: Yo..., a mí sí me ha pasado eso, eso sí es verdad. Yo he trabajado, cuando yo empecé a trabajar en la construcción, empecé trabajando con una persona latina, así del mismo país. Y esa persona como que me marginaba.

[...]

Oficial Ex5: Él pensaba que yo le iba a quitar el sitio... (GOEx)

3.2 Las relaciones sociales entre los trabajadores y los empresarios

En lo referente a las relaciones que los trabajadores y los empresarios mantienen, observamos que se plantean dos discursos muy diferenciados por parte de los empresarios.

Por un lado, encontramos un primer discurso en el que los empresarios claramente prefieren relacionarse con los trabajadores españoles con los que mantienen una relación que consideran más directa y fluida la cual se ha consolidado a lo largo de los años que llevan trabajando juntos (los trabajadores "de siempre"). En este caso, la antigüedad de los trabajadores extranjeros, que por lo general es menor, resulta ser un factor negativo que dificulta las relaciones de los trabajadores con el empresario. Estos empresarios consideran que sus relaciones con los trabajadores inmigrantes son mucho más superfluas y distantes:

En fin, todos los nacionales, por así decirlo, son, en general, más antiguos que los que hayamos podido incorporar; entonces, claro, las relaciones son distintas, pues no tienes la misma relación, ni conoces lo mismo a una persona con la que llevas trabajando diez años que con otra que llevas ocho meses o diez, o año y medio ¿no? (Empresa 8)

En cambio, el segundo discurso mostrado por los empresarios manifiesta su preferencia por relacionarse con los trabajadores extranjeros porque, según ellos, estos trabajadores se adaptan mejor a los intereses de las empresas (trabajadores "dótiles"), son descritos como menos exigentes y menos conflictivos lo que les permite mantener con ellos una relación más calmada y más cordial que con los trabajadores españoles, los cuales son tachados de ser mucho más rígidos a la hora de exigir a las empresas:

Muy poco problemáticos.

Entrevistadora: ¿MUY POCO PROBLEMÁTICOS?

... Sí, sí, muy, más dialogantes... hay españoles que... ya no, pero en su época muy... [...] Unos agresivos... algunos... y en cambio los extranjeros... no, nunca. (Empresa 4)

Se debe resaltar que en ninguno de los dos discursos extraídos de los empresarios del sector se perciben situaciones de conflicto, sino todo lo contrario, se pone de manifiesto que han existido buenas relaciones en las que no se han detectado enfrentamientos de carácter serio:

Los encargados la sensación que tenían es que tenían magníficos tíos de Nador y de Zagreb y magníficos tíos de La Cañada⁷, y de tal; y malos de allí y de aquí. No hay una diferencia, yo creo que no... no es que quiera ser positivista, es que no... (Empresa 8)

Aquí no hemos tenido ningún tipo de problema en ese sentido, afortunadamente. Ya te digo que es que el clima laboral... por lo menos, lo que llega aquí, yo no sé si luego entre ellos... se, se queda la cosa, pero el clima laboral afortunadamente es bastante bueno". (Empresa 5)

⁴ GOEx: Grupo de Oficiales Extranjeros.

⁵ Eran empresas muy pequeñas que estaban compuestas por un oficial o dos a lo sumo, y sus correspondientes peones.

⁶ GOEs: Grupo de Oficiales Españoles.

⁷ La Cañada de San Urbano: barrio de Almería.

Esto contrasta con la visión que los trabajadores del sector tienen de sus relaciones con los empresarios. Los trabajadores, y particularmente, los españoles transmiten una visión del sector en el que se desarrollan unas relaciones mucho más distantes y negativas, marcadas sobre todo por la indiferencia. Los trabajadores extranjeros, por su parte, muestran un discurso más moderado y una actitud más positiva para mantener una buena relación con los empleadores:

Peón E2: ¿La relación con nuestros jefes?... venirse a echar una ojeada por la obra que todo mundo esté trabajando y al final de mes si cobras bien y si no, no cobras, pero dentro de lo demás... al final de mes nada más. Esa es la única relación que tiene uno.

[...]

Peón E3: ...Mientras cobras va bien, en el momento que no cobras, ya, la relación...malamente. (GPÉs)⁸

Oficial E5: Hombre, algunas personas de que son..., yo todavía conservo amistad con ellos, la verdad que sí. [...]Todavía tengo contacto con él. Que ahora mismo no puede dar trabajo, porque está en la misma situación que todo el mundo.

Oficial E7: Mi jefe, yo me siento con él en la cafetería, te tomas un café con él. Hablamos, entro en su casa, con su familia, igual. (GOÉx)

De nuevo aparecen dos factores que son considerados como muy influyentes tanto en el nivel de relación que se desarrolla como en la calidad de esta. Al igual que en el primer discurso mostrado por los empresarios, los trabajadores, tanto españoles como extranjeros, consideran que la duración de la relación contractual del trabajador con la empresa es esencial. Según sus apreciaciones los trabajadores que han permanecido contratados durante periodos más largos en una misma empresa son los que han mantenido unas relaciones más positivas con los empresarios. El segundo factor, también considerado por los trabajadores como muy decisivo, es el tamaño de las empresas. Las empresas pequeñas son las que, al parecer, reunían las mejores condiciones para que se estableciera unas relaciones más favorables, ya que el empresario mantenía una relación más directa con los trabajadores, lo que permitía un contacto más íntimo con relaciones más fluidas que derivaban, en ocasiones, en relaciones de amistad.

3.3 La aparición de los conflictos

Entre las consecuencias que está teniendo la difícil y agitada situación que se está viviendo en el sector de la construcción sobresalen los cambios que se están produciendo en las relaciones que mantienen los grupos que configuran el sector. Así, a través de los grupos de discusión y las entrevistas realizadas en nuestra investigación se han recogido numerosas manifestaciones que describen este cambio, el cual está caracterizado por el incremento de actitudes hostiles y conflictivas:

... nos daban lástima y decíamos: 'Pues que trabajen, que trabajen'. Claro, cuando ha venido la crisis ahora, ahora es cuando nos hemos dado cuenta de lo que se nos ha metido aquí. (GPÉs)

La diferencia más llamativa la encontramos en el cambio que han sufrido los discursos que presentan los trabajadores y, principalmente, los trabajadores españoles. Tras el análisis de la información recogida, podemos diferenciar dos tipos significativos de discurso; por un lado, el del trabajador español "moderado", y, por otro lado, el del trabajador español "frustrado".

El español "moderado" es un trabajador que durante la época expansiva del sector ha desarrollado su trabajo en empresas medianas o pequeñas que realizaban pequeñas promociones de viviendas o llevaban a cabo rehabilitaciones o reformas. Este trabajador actualmente puede ser que esté parado, pero no desde hace mucho tiempo. Aunque sus circunstancias todavía no muestran unas necesidades extremas, sin lugar a dudas, su situación económica ha empeorado mucho respecto a los años anteriores en los que las condiciones laborales eran muy buenas. Durante la época anterior mantuvo cierta relación con los trabajadores inmigrantes que trabajaban en sus mismas empresas.

Por su parte, el español "frustrado" se caracteriza por ser un trabajador que durante los últimos años había desarrollado su trabajo en empresas grandes dedicadas a la construcción de viviendas. Generalmente se trataba de destajistas⁹ que habían disfrutado de unas condiciones laborales excelentes en el periodo anterior a la crisis: sueldos muy elevados y horarios muy flexibles. Estas empresas fueron las primeras en acusar el repentino frenazo que sufrió el sector de la construcción y por ese motivo muchos de estos trabajadores llevan ya más de dos años en desempleo. Su situación actual económicamente es bastante delicada, han agotado sus prestaciones y han pasado a ser desempleados de larga duración los cuales, en muchos casos, están subsistiendo con el subsidio social. De acuerdo con sus manifestaciones las relaciones que mantenían con los trabajadores inmigrantes con los que trabajaron en la época anterior fueron muy distantes.

⁸ GPÉs: Grupo de Peones Españoles.

⁹ Salvo en los casos del personal administrativo y de algunos trabajadores específicos de mayor nivel, como los encargados, la mayoría de los trabajadores empleados en la construcción realizaban pactos individuales con los empresarios en los que se negociaba el dinero que cobrarían por cada hora o día de trabajo realizado o, como era lo más habitual, por cada metro de obra que iban produciendo. Esta práctica es lo que en el sector se conoce como el nombre de "trabajo a destajo" o "por metros". "Destajista" es el nombre que con el que se conoce dentro del sector a los trabajadores que trabajan "a destajo".

Tanto los discursos de los “moderados” como los de los “frustrados” ponen de manifiesto el cambio tan negativo que se percibe en las relaciones de unos trabajadores con otros. La rivalidad, la competencia por los escasos puestos de trabajo se muestran constantemente en ambos discursos en los que aflora la sensación de amenaza:

Es que todo el mundo te va a decir lo mismo, hasta que llegaron ellos¹⁰, nos creíamos todo el mundo que íbamos a trabajar toda la vida.... (GPÉs)

Los trabajadores españoles “frustrados” son los que presentan unos discursos más agresivos respecto a los trabajadores inmigrantes. Mientras el español “moderado” describe la situación vivida en los últimos años como insostenible y reconoce que la crisis actual, en parte, es una clara consecuencia de los “excesos” llevados a cabo en el sector durante la pasada época¹¹. El español “frustrado” está obsesionado con volver a la situación anterior, aunque reconoce que esto es imposible lo que aumenta su frustración.

La llegada de la crisis ha obligado a los trabajadores de la construcción a aceptar todo tipo de trabajos dentro del sector. Esto en algunos casos ha significado que se han visto obligados a realizar trabajos para los que estaban sobrecualificados, en otros casos, han tenido que aceptar puestos de categoría inferior a la suya, o, lo que es peor, han tenido que realizar su trabajo pero aceptando contratos de categoría inferior. Ante esta pérdida de estatus laboral, los trabajadores “moderados” y los “frustrados” presentan dos reacciones diferentes. Por un lado, los “moderados” ven estos hechos como una necesidad de adaptarse a las nuevas circunstancias del sector, se muestran más conformistas aunque critican duramente a las empresas por estar aprovechando la nueva coyuntura para rebajar costes a costa de los sueldos de los trabajadores. Por su parte, los “frustrados” culpabilizan a los trabajadores inmigrantes. Consideran que los trabajadores inmigrantes aceptan cada vez peores condiciones laborales y esto anima a las empresas a empeorar las condiciones de todos los trabajadores del sector:

A mí no me va a llegar ese tío a pagarme sesenta euros cuando tiene a rumanos... que por treinta euros están trabajando. (GOÉs)
... yo pienso que ellos tiran el trabajo [...], porque no es decir que yo pido siete y él pide seis, no, si yo pido siete, él está pidiendo la mitad, incluso menos... (GOÉs)

Asimismo, los puestos de trabajo ocupados por los trabajadores extranjeros, a pesar de ser mucho menos numerosos que los que ocupan los trabajadores españoles, cada vez se hacen más visibles para estos últimos. Los trabajadores españoles manifiestan abiertamente que los extranjeros “les están robando” un trabajo que ellos merecen más simplemente por ser españoles. Al parecer, el hecho de que haya españoles trabajando incluso si para ello han tenido que aceptar peores condiciones laborales no resulta tan molesto para los trabajadores españoles desempleados como el hecho de que sean trabajadores extranjeros los que están ocupando los escasos puestos de trabajo que actualmente ofrece el sector:

... cuando pase esta crisis, que pasará, el ochenta por ciento de, de los trabajadores que queden en la construcción, porque vamos a quedar muy pocos, los que queden van a ser inmigrantes. Por una simple razón, porque ellos trabajan más barato, no piden tantas pagas, trabajan más horas extras y aguantan mucho más que nosotros. (GOÉs)
... yo primero le doy de comer a mi hijo, a mi mujer y a mi otro hijo y luego si viene alguien de la calle que le doy de comer a él. Lo haré cuando me sobre. (GOÉs)

Por su parte, los discursos recogidos de los trabajadores extranjeros también denotan cierta crispación. En este caso no es debido a que ellos se sientan amenazados por los trabajadores españoles, como ya se ha explicado, ellos sienten que deben competir con los trabajadores de su propia nacionalidad o con otros trabajadores extranjeros. Su crispación, sin embargo, está producida porque son conscientes de que sus compañeros españoles les consideran una amenaza y esto les preocupa:

Peón Ex7: Dicen que le estamos quitando un puesto de trabajo a los españoles.
Peón Ex8: Eso pueden decir ahora, pero más antes, el trabajo, lo hacíamos los extranjeros, lo que ellos rechazaban lo hacíamos nosotros. Ahora, ya no. Ahora están en el campo también ellos, están en los almacenes, en todos lados. (GPÉx)¹²

4. CONCLUSIONES

La presente comunicación ha tratado de recoger los resultados obtenidos en nuestro estudio que evidencian un cambio bastante significativo de las actitudes y los comportamientos presentados por los trabajadores en sus relaciones intergrupales dentro del sector de la construcción. Durante la época expansiva del sector, las relaciones mantenidas entre los distintos grupos se caracterizaron por ser muy calmadas. El clima en el sector,

¹⁰ Hace referencia a los trabajadores inmigrantes.

¹¹ Al hablar de “excesos” nos referimos a los abusos que según los propios protagonistas del sector se cometieron en la época de máximo esplendor. El ritmo frenético en el que estaba sumida la construcción, la exagerada necesidad de mano de obra, así como la circulación de dinero fácil, entre otros motivos, fueron los causantes de dichos “excesos”. Los salarios se dispararon alcanzando cifras impensables, los trabajadores cambiaban de empresas continuamente ofreciéndose a la que le pagara un sueldo más alto, se admitían pagos y cobros en dinero negro, etc. La situación la describen como caótica aunque entonces no eran conscientes de ello. (González-Martín, Pumarés, Rojas y Navas, 2010).

¹² GPÉx: Grupo de Peones Extranjeros

en general, era bastante relajado. A pesar de que en este sector, debido a sus propias características, siempre ha existido cierto carácter competitivo, la abundancia de trabajo y las magníficas condiciones laborales que se disfrutaban consiguieron que la competitividad casi desapareciera. Así pues, las relaciones que se mantuvieron entre los trabajadores de las diferentes nacionalidades eran cordiales, aunque un tanto distantes. Existía una tendencia a agruparse por nacionalidades, aunque los años de convivencia en el sector habían producido cierta cercanía en las relaciones.

En esa misma línea podrían describirse las relaciones que mantenían los trabajadores y los empresarios, las cuales no mostraban tampoco ningún síntoma de conflicto importante. Por parte de los empresarios se describen unas relaciones marcadas principalmente por los estereotipos que a lo largo de los años se han ido creando dentro del sector referente a los diferentes grupos. Dichos estereotipos sirven de justificación ante el tipo de relación que los empresarios tenían con sus trabajadores. A través de las manifestaciones de los empresarios podemos diferenciar dos discursos principales, por un lado el empresario que mantiene una relación mejor con los trabajadores "de siempre", refiriéndose a los españoles que tienen más antigüedad en la empresa, y por otro lado, el empresario que muestra su preferencia por relacionarse con los trabajadores que el considera "más dóciles", que muestran más empatía con los intereses de la empresa y que no desarrollan conductas de exigencia laboral.

Por su parte, los discursos de los trabajadores son mucho más fríos respecto a la relación que mantenían con sus empleadores. Aunque no se aprecian síntomas de conflicto, sí se perciben unas relaciones mucho más displicentes y distantes que las que se interpretan en los discursos de los empresarios.

Sin embargo, la situación de crisis en la que actualmente está sumido el sector parece estar modificando drásticamente estas actitudes y comportamientos intergrupales. El contacto mantenido entre los trabajadores durante el pasado periodo no parece haber sido suficiente para evitar que la atmósfera relajada que había caracterizado las relaciones anteriormente haya dado paso a un creciente ambiente de crispación y hostilidad. La competitividad entre compañeros ha resurgido con mucha fuerza. Todos tienen la sensación de que la única opción que les queda es luchar por los pocos puestos de trabajo que ofrece el sector. Así, los españoles compiten con los extranjeros y los propios extranjeros compiten con los trabajadores de otras nacionalidades (Amenaza Realista percibida, Ybarra y Stephen, 1994).

En este escenario, la nacionalidad de los trabajadores está adquiriendo una gran relevancia.

Los trabajadores españoles articulan dos tipos de discurso diferenciados que nosotros hemos denominado: "Español frustrado" y "Español moderado". El primer grupo muestra un discurso mucho más agresivo en el que las manifestaciones en contra de la inmigración son constantes. El discurso del "español moderado" a pesar de poner de manifiesto también el cambio negativo en las relaciones que se ha producido y la creciente rivalidad que se vive en el sector, muestra un comportamiento más calmado. El español "moderado" busca diferentes justificaciones para la nueva situación que no sea simplemente culpabilizar a los trabajadores inmigrantes del sector de toda la problemática actual.

Por su parte, los trabajadores extranjeros muestran gran malestar porque no son ajenos a este hecho. Ellos son conscientes de que los trabajadores españoles les culpabilizan en parte de la situación que sufre el sector y muestran cierta preocupación hacia posibles situaciones de rechazo. Sin embargo, no se dan cuenta de que ellos repiten esas mismas actitudes respecto a los trabajadores de otras nacionalidades.

En conclusión, el escenario actual que presenta el sector de la construcción se caracteriza por la falta de oportunidades que ofrece actualmente para los miles de trabajadores que habían formado parte de él. Las repercusiones que ha tenido la crisis sobre los trabajadores, tanto inmigrantes como autóctonos, están siendo devastadoras. La rápida evolución del sector hacia parámetros tan negativos ha colocado a los trabajadores en una situación económica muy difícil, que está teniendo también numerosas repercusiones sociales.

Como ya hemos señalado, resultan preocupantes las numerosas manifestaciones de hostilidad mostradas por los grupos de trabajadores detectadas en nuestro estudio. Pero lo que realmente resulta preocupante es que las relaciones muestran una tendencia de desarrollo bastante negativa. Al contrario de lo que nos gustaría, las relaciones sociales entre los grupos de trabajadores, sobre todo entre los autóctonos y los inmigrantes, no parecen que vayan a mejorar. Por el contrario, posiblemente, conforme se vayan agotando las prestaciones sociales y si las posibilidades de empleo en el sector no mejoran, dichas relaciones se irán endureciendo.

Esperamos que nuestro estudio sirva para dar la voz de alarma que ponga los mecanismos necesarios en marcha para que se desarrollen intervenciones encaminadas a resolver y prevenir los conflictos sociales graves que se puedan derivar de lo que hoy en día son "simples" manifestaciones de hostilidad con ciertos tintes de agresividad.

BIBLIOGRAFÍA

- Clemente, J. y García, I. (2009). La crisis y los indicadores del mercado de trabajo. *Cuadernos del Mercado de Trabajo*, 2, 23-33.
- Colectivo IOÉ. (1997). *Inmigración y Trabajo, Trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción (Polacos, Marroquíes en Madrid y Barcelona)*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- González-Martín, B., Pumares, P. y Rojas, A. J. (2010). *El "colapso" del sector de la construcción y sus repercusiones sociolaborales sobre la población inmigrante: Análisis de las fuentes estadísticas*. Sevilla: Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces, Consejería de la Presidencia, Junta de Andalucía.
- González-Martín, B., Pumares, P., Rojas, A. J. y Navas, M. S. (2010). *El "colapso" del sector de la construcción y sus repercusiones sociolaborales sobre la población inmigrante: La visión de los protagonistas*. Manuscrito presentado para su publicación. Almería: Universidad de Almería.
- Taylor, S.J. y Bogdan, R. (1986). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Ybarra, O. J. y Stephan, W. G. (1994). Amenaza percibida como predictor de prejuicios y estereotipos: Reacciones de los americanos a los inmigrantes mejicanos. *Boletín de Psicología*, 42, 39-54.

ANEXO 1**Guión entrevista empresarios**

RELACIONES SOCIALES QUE SE ESTABLECEN ENTRE ELLOS:

- ¿Qué opinión tenía/tiene Ud. de los extranjeros como trabajadores?
- ¿Usted percibía competencia entre los trabajadores españoles y los extranjeros?
- ¿Qué tipo de relación mantenían/mantienen los trabajadores autóctonos con los trabajadores inmigrantes y al contrario? (cerca, distante, amigable, indiferente, desconfianza, etc.)
- ¿Cómo es la relación que mantienen los trabajadores extranjeros y autóctonos con la empresa?
- ¿Es diferente la relación que los trabajadores extranjeros mantienen/mantienen con la empresa a la que mantienen los trabajadores españoles?

REPERCUSIONES PSICOSOCIALES DE LA CRISIS:

- ¿Piensa que ha influido la crisis en la competencia entre los trabajadores españoles y extranjeros?

Guión grupo de discusión: trabajadores españoles

RELACIONES SOCIALES QUE SE ESTABLECEN ENTRE ELLOS:

- ¿Cómo son las relaciones en el trabajo con los jefes?
- ¿Cómo son las relaciones en el trabajo con los compañeros?
- ¿En tu empresa había o hay trabajadores extranjeros?
- ¿Os relacionabais u os relacionáis con ellos?
- ¿Cómo os sentíais al relacionaros con ellos?
- ¿Habéis notado alguna diferencia en el trato de la empresa hacia los trabajadores españoles o extranjeros?
- ¿Pensáis que los trabajadores extranjeros deben tener algún tipo de condición laboral diferente a las de los españoles por ser extranjeros (Ej.: vacaciones, horarios especiales, etc.)?

REPERCUSIONES DE LA CRISIS:

- Psicosociales: Amenaza (Cómo se ven de amenazados)
- En estos tiempos de crisis ¿cuáles son los factores que hacen peligrar vuestros puestos de trabajo?
- ¿Y los inmigrantes afectan de alguna manera?
- ¿Está influyendo la crisis en vuestras relaciones con los compañeros?

Guión grupo de discusión: Trabajadores extranjeros

RELACIONES SOCIALES QUE SE ESTABLECEN ENTRE ELLOS (ESTRÉS, ANSIEDAD INTERGRUPAL):

- ¿Cómo son las relaciones en el trabajo con los jefes?
- ¿Cómo son las relaciones en el trabajo con los compañeros?
- ¿Os relacionabais u os relacionáis con los trabajadores españoles?
- ¿Cómo os sentíais al relacionaros con ellos?
- ¿Habéis notado alguna diferencia en el trato de la empresa hacia los trabajadores españoles o extranjeros?
- ¿Pensáis que tenéis que tener algún tipo de condición laboral especial por ser extranjero (Por ejemplo: prioridad al elegir las vacaciones, horario especial durante el Ramadán, etc.)?

REPERCUSIONES DE LA CRISIS:

Psicosociales: Amenaza (Cómo se ven de amenazados y de amenazantes)

En estos tiempos de crisis ¿cuáles son los factores que hacen peligrar vuestros puestos de trabajo?

¿Creéis que los autóctonos tienen miedo a perder sus puestos de trabajo por vuestra causa (se sienten amenazados en el terreno laboral por vosotros)?

¿Y la inmigración afecta de alguna manera?