

PREJUBILADOS Y TEMPORALES

El reemplazo de las condiciones laborales en Santana Motor

Santana Motor no es una excepción si se atiende el influjo que las empresas ejercen en el territorio donde se ubican, dado que las razones para su creación descansan en las penosas condiciones de vida de la población en la que se instaló: Linares (provincia de Jaén), en los años cincuenta. El presente texto se concentra en mostrar una parte de esta relación entre la población y la fábrica, a saber: por un lado, el momento en el que la empresa había dejado de ser la provisor de empleos para la gente de la comarca, pues aquéllos que en otro tiempo encontraron en Santana un camino distinto al de la casi segura emigración de entonces y la posibilidad de una mejora social, eran prejubilados o jubilados anticipadamente. Y por otro, la ruptura con el que hasta mediados los noventa había sido uno –si no el mayor– de los atractivos de un empleo en Santana: la estabilidad. El comienzo de la contratación masiva de temporales supuso la precarización del empleo en la empresa. Este proceso se inscribe en el contexto de las reformas aplicadas en Santana después de la grave crisis de 1994 que se introdujeron en aras de un uso más flexible de la fuerza de trabajo.

El análisis de uno de los procesos de jubilaciones anticipadas más importantes de los llevados a cabo en la factoría y del inicio de la contratación masiva de temporales resultan dos instrumentos elocuentes para mostrar el proceso de debilitamiento, lento y ordenado, de una manera de regular el trabajo de enormes consecuencias dentro y fuera de la fábrica. Por último, se trae a colación el paralelismo entre Santana y el caso más reciente de Delphi en Puerto Real (Cádiz), con la intención de plantear las oportunidades de industrialización en Andalucía en el contexto actual de deslocalizaciones de empresas a escala mundial.

El análisis documental de las Memorias de la empresa, comunicados del comité de empresa y otros acuerdos, de las entrevistas en profundidad

Recibido: 4-X-2010

Versión final aceptada: 29-XI-2010

* Departamento de Administración, Contabilidad y Sociología, Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, Despacho 158. Edif. D-3. Universidad de Jaén, Campus de Las Lagunillas s/n, 23071 Jaén. Correo electrónico: cguzman@ujaen.es.

realizadas a trabajadores y directivos, así como del material de hemeroteca constituyen las principales fuentes de información para esta investigación¹.

1. Santana Motor: una empresa de automóviles en un mar de olivos

Santana Motor es una empresa que a lo largo de la mayor parte de su trayectoria ha centrado su actividad en la fabricación de automóviles todoterreno en su planta de Linares, provincia de Jaén. Su actividad se inició en 1955 a instancias de la política industrial del gobierno franquista que determinó su comienzo como una fábrica de maquinaria agrícola –llamada Metalúrgicas Santa Ana– con el objetivo de fomentar la industrialización de la zona, en franca decadencia tras el esplendor minero de finales del siglo XIX. La fabricación de automóviles tuvo su origen en el acuerdo de colaboración técnica con la compañía Rover que dio sus primeros frutos a finales de 1958, cuando Metalúrgicas Santa Ana presentó los primeros Rover de fabricación nacional, cuyo primer ejemplar fue ofrecido al General Franco en el Palacio de El Pardo. La actividad industrial se completó con el convenio para la producción de cajas de cambio para Citroën en 1958. De este modo, desde sus orígenes, Santana formó parte de las preferencias de la política industrial del régimen franquista, que le concedió en varias ocasiones el distintivo de «empresa modelo».

Así, la intervención pública se halla indefectiblemente unida a las razones que auspiciaron el nacimiento de la empresa, pues fueron las condiciones de pobreza de la población de la provincia de Jaén en la década de los cincuenta las que suscitaron la promulgación del Plan Jaén en 1953. El principal objetivo de la actividad de Metalúrgicas Santa Ana radicaba en la contratación de una mano de obra excedentaria abocada, en gran medida, a la emigración. La concentración de fuerza de trabajo con empleo estable dispuso la condición de posibilidad de la organización de un movimiento obrero, a principios de la década de los setenta, que actuaría como vanguardia sindical en la provincia de Jaén. Los sindicatos han jugado un importante papel en la construcción y desarrollo de las relaciones laborales en la empresa.

Mediada la década de los ochenta, Santana, ante la pérdida de mercado del producto Rover, comenzó a producir coches todo terreno de la firma Suzuki para garantizar el mantenimiento de la empresa. La compañía japonesa, con miras a su expansión europea, eligió como enclave estratégico la fábrica linarense, haciéndose con el control efectivo de la empresa en 1991. El abandono de Suzuki de la empresa en 1994, al no haber sido colmados sus planes de reestructuración para los que exigía grandes subvenciones públicas, forzó la adquisición del capital por parte de la Junta de Andalucía, convirtiéndose en propietaria de Santana para evitar la crisis de toda la comarca. En el año 2000, prejubilado buena parte del personal, la Junta de Andalucía

¹ El presente artículo se enmarca en mi trabajo de tesis doctoral sobre la gestión de la mano de obra en Santana desde su creación en 1955 hasta las consecuencias más relevantes del proceso de privatización parcial de la empresa que tuvo lugar en 2001.

llevó a cabo la privatización de la mayor parte de la empresa. La Administración andaluza sufragó este proceso facilitando las condiciones de venta para las nuevas empresas. Asimismo, a partir del momento en que Santana quedó reducida prácticamente a un núcleo de ensamblaje, la Junta de Andalucía impulsó la diversificación de la producción a través de acuerdos para la fabricación de trenes para el metro o torres para aerogeneradores de energía eólica, poniendo fin a la dedicación exclusiva como fabricante de coches.

Así pues, durante los más de cincuenta años de existencia de Santana, ésta ha constituido el enclave industrial de mayor importancia en la provincia, tanto en lo relativo al empleo generado como por la impronta que la cultura obrera ha dejado. En este sentido, los procesos de jubilaciones anticipadas llevados a cabo principalmente desde mediados de la década de los noventa pueden ser leídos como el debilitamiento de una manera de regular el trabajo.

2. Prejubilación, debilitar, sustituir: el proceso de prejubilaciones después de la crisis de 1994

La utilización de jubilaciones anticipadas como instrumento de aligeramiento del volumen de la plantilla se remonta a la primera crisis de Santana en 1981. En aquel momento la rescisión del contrato con Citroën para producir cajas de cambio originó un importante excedente en una plantilla que en 1980 había alcanzado su máximo con 3.851 trabajadores, para ir descendiendo paulatinamente a partir de 1981. Los distintos procesos pactados en Santana tomaron el criterio de la edad para determinar los contingentes de afectados: en 1981 los 60 años, en 1990 entre 59 y 55 años, en 1993, los que se encontraran en el intervalo de 56 a 58 años y en 2001, los mayores de 50 años. La distinción conceptual entre jubilación anticipada y prejubilación resulta necesaria, pues normalmente aparecen como realidades intercambiables. Sin embargo, y a pesar de compartir el cese anticipado de la actividad laboral, su naturaleza jurídica es distinta. La diferencia principal radica en que los jubilados anticipados tienen derecho a una pensión de jubilación, mientras que los prejubilados, aunque quedan fuera del mercado de trabajo como consecuencia de su edad, no pueden acceder aún a dicha pensión (López, 1998: 68). El concepto de prejubilación no existe en el ordenamiento jurídico español. Sin embargo, podemos definirlo como «la situación en que se encuentra un trabajador de avanzada edad y en razón a tal circunstancia, cuando se extingue su relación laboral sin expectativas de reingreso a la vida laboral activa y hasta el momento en que pase a percibir una pensión de jubilación, ya sea anticipada u ordinaria»² (CES, 2000: 36).

² Los trabajadores prejubilados, una vez extinguido su contrato y reuniendo determinados requisitos, pueden acceder al sistema de protección social en una de sus dos vertientes: contributiva y/o asistencial. Usualmente, se prolonga la situación de desempleo hasta que se cause derecho de pensión a los 60 o 65 años, dependiendo de si se había cotizado antes o después de la creación del actual Régimen General de la Seguridad Social, el 1 de enero de 1967 (La Ley 47/1998 de 23 de diciembre dicta las reglas para el reconocimiento de la jubilación anticipada del sistema de la seguridad social en determinados casos especiales).

En el texto se referirán ambas realidades, pues ni siquiera en los documentos internos dichos conceptos se encuentran distinguidos con precisión.

La crisis de 1994, propiciada por el abandono de Suzuki, conllevó la prejubilación de 552 trabajadores de un total de 2.481; el 74 por 100 de las 747 bajas ocurridas en dicho año³. Los obreros directos, al ser mayoría, engrosaron la mayor parte de este contingente: el 55 por 100, seguido del 26 por 100 de empleados (llamados «haberes») y el 18 por 100 de trabajadores dedicados a tareas conceptualizadas como indirectas para la producción. Por categorías y niveles salariales, el 51 por 100 de las bajas afectaron a los oficiales de tercera y al 69 por 100 de aquéllos con el nivel D en el momento de la baja. En correspondencia con la estructura del personal, la reducción de empleos repercutió en trabajadores con menor categoría y mediano nivel salarial que representaban la mayoría del grupo profesional.

El análisis de las bajas ocurridas tras la crisis de 1994 muestra cómo éstas en general, y las prejubilaciones en particular, se hallan acorde con la estructura de los niveles salariales del personal a mediados de los noventa. Luego la probabilidad de ser jubilado anticipadamente se repartió de forma proporcional, si se cumplían los criterios establecidos, sobre todo el de la antigüedad. Carreras de más de treinta años, derechos laborales adquiridos, contratos fijos y protección sindical conformaban los elementos característicos de la mano de obra que comenzó a ser jubilada a partir de ese momento. Este proceso supuso el drenaje de buena parte de aquellos trabajadores que habían sido constructores (sujetos) del movimiento sindical en Santana, al tiempo que beneficiarios (objetos) de las normas protectoras del mercado interno de trabajo. De este modo la antigüedad (concretada en las cotizaciones acumuladas) constituye la condición de posibilidad para que las empresas se deshagan del personal veterano (desdeñado por exceso de antigüedad).

Los afectados por el proceso de jubilaciones anticipadas tras la crisis de 1994 califican la forma de jubilarlos como una trampa, que, sin embargo, serviría de aprendizaje para los siguientes contingentes, pues la sucesión de procesos ayudaba a que se asumiera como inevitable la salida⁴. La amenaza del cierre de la empresa generó una situación de «psicosis» que compelió la aceptación de la realidad. En tales circunstancias, la lógica adaptativa de hacer de la necesidad virtud encontró total acomodo:

- Era tal la psicosis de miedo del derrumbe de Santana, que decíamos: si no nos vamos ahora, a esto le quedan cuatro meses y al final nos vamos a la calle con una mano atrás y otra alante. [...] Me voy ahora mismo a la calle antes que me tengán que echar sin nada.

(Obrero directo, jubilado con 59 años)

³ La información sobre las bajas de personal procede de un listado de los trabajadores contratados por Santana facilitado por la dirección de la misma. Nos centramos en el proceso de 1994, pues se trata, aparte del más numeroso, del mejor documentado.

⁴ Ocurre de forma análoga en el caso de los prejubilados de Fasa-Renault, «la salida de la empresa era un drama esperado por Roberto, puesto que desde 1989, “ya empezaron a marchar, o sea los primeros que han salido. [...] Y yo la verdad, cuando llegó, pues ni lo pensé siquiera. Vamos, ya lo había ido pensando y digo: no tengo más remedio que marcharme cuando cumpla los cincuenta y tres”» (Castillo, 1998: 141).

El carácter forzado de la prejubilación deriva fundamentalmente de la ausencia de otras opciones aceptables para esta mano de obra, pues «no sabes lo que te ocurriría si dices que no» (jubilado como jefe del Departamento de Administración con 60 años). El carácter impuesto de la salida anticipada de la actividad se halla en poderosos motivos exteriores, como la crisis de la empresa⁵. De modo que estos momentos también constituyen una oportunidad para llevar a cabo lo que en otras circunstancias no hubiera sido posible. Dada la falta de voluntariedad resulta lógico que con frecuencia los entrevistados expresen el deseo de haber continuado trabajando unos años más⁶, pues, aparte de la pérdida de poder adquisitivo⁷, la ruptura de la carrera profesional suprimía la posibilidad para los más antiguos de jubilarse con mayor categoría profesional.

No obstante, las condiciones de trabajo en el momento de la jubilación influyen sobremanera en la aceptación del hecho; aquéllos que desarrollaban puestos más penosos señalan con mayor frecuencia la liberación de dejar de trabajar:

- Yo me quería jubilar, porque yo hombre, te voy a decir, si yo hubiera estado en una oficina, que fuera el jefe de Santana, en una oficina con un trabajo más tranquilo, pues digo yo «joder, qué hago yo ahora»... Pero yo he estado toda mi vida pegándole al martillo y a los hierros y cargando hierros y de todo. Pues me dicen de jubilarme, pues claro que me voy.

(Obrero directo –soldador–, jubilado con 56 años)

La elaboración psicológica de la vivencia de ser apartado del trabajo de manera brusca queda plasmada a modo de balance: la ventaja más celebrada de un prejubilado radica en la tranquilidad y en el mayor tiempo disponible. Pero las posibilidades de llenarlo con ocio hallan en el poder adquisitivo su mayor limitación; cooperar en algunas tareas domésticas, mantenerse en forma, la participación social como el voluntariado⁸ y la po-

⁵ Para Guillemard, la salida precoz es a menudo más impuesta que elegida, fundamentalmente por la situación del mercado de trabajo y por las políticas de gestión de mano de obra de las empresas asociadas (2003: 225).

⁶ La mayor parte de los trabajadores prejubilados en Fasa-Renault admiten que volverían a trabajar (Castillo, 1998: 114-144). Sin embargo, los datos que ofrece Guillemard sitúan en un 70 por 100 el porcentaje de aquéllos que no desearían volver a su lugar de trabajo, debido a la penosa experiencia del final de su carrera laboral, que queda resumida en la idea de «mejor joven jubilado que trabajador viejo» (2003: 57).

⁷ Generalmente, al trabajador que tiene las cotizaciones suficientes le interesa cobrar el desempleo contributivo y, una vez agotado éste, pasar al subsidio de desempleo para mayores de 52 años hasta cumplir los 60 o 65 años, y así alcanzar la jubilación. Si se accede a la jubilación a los 60 años, la cuantía de la pensión se reducirá en un 8 por 100 por cada año o fracción de año que se anticipe el retiro. Con la excepción de aquellos trabajadores que, acreditando cuarenta o más años de cotización, soliciten la jubilación anticipada habiendo cesado en el trabajo por causa no imputable a su libre voluntad, a los cuales se les aplica un coeficiente reductor del 7 por 100 (Ley General de la Seguridad Social, disposición transitoria tercera).

⁸ La Asociación 28 de febrero, creada para gestionar las prejubilaciones de los trabajadores que salieron de Santana en el año 2001 y siguientes, ha derivado en una entidad de fomento

lítica o estar al servicio de sus hijos constituyen las actividades más comunes realizadas para «autoocupar» un tiempo⁹ que antes se hallaba prescrito desde fuera y que a partir de la jubilación debía ser apropiado no sin cierta desazón, pues «a ver cómo te las ventilas»:

- Los cuatro o cinco meses primeros, pues ha costado trabajo adaptarse, porque claro, una vida laboral de 30 años, de golpe y porrazo a ver cómo te las ventilas, todo el día en la casa. Porque cuando estás trabajando si no estás en la casa la mujer «hay que ver que este hombre que no está aquí». Ahora que no trabajas y te quedas en la casa «cuidado con el tío soba este y no se va por ahí».

(Obrero directo, jubilado con 50 años)

«Me he colocado en bolsa, sabes: le hago los mandados a mi mujer» (obrero directo jubilado con 52 años) resume la idea de la búsqueda de un nuevo papel en la familia. La actitud de adaptación en este contexto de redefinición vital, a pesar de los reveses, parece hundir sus raíces en la conciencia de las contingencias que amenazan siempre:

- Entonces vamos tirando, nos adaptamos a todo, venimos de un mundo, que eso también es lo que tú me preguntabas al principio, venimos de un mundo que sabemos adaptarnos a todo, tenemos esa ventaja también, porque no es más rico el que más tiene sino el que mejor se administra. Pues hasta ese punto nosotros ahora mismo vamos bien. Yo lo que pido es que no nos venga nada fuera de lo normal, una enfermedad grave ni nada de eso.

(Obrero directo, jubilado con 50 años)

El establecimiento de una edad límite para poder jubilarse anticipadamente genera un proceso de envejecimiento social que se propaga sucesivamente hacia las edades inmediatamente menores¹⁰: Guillemard lo denomina el efecto rebote (2003: 31)¹¹. Para los afectados por este proceso haber cumplido la cincuentena conllevaba, por una parte, una larga vida laboral cotizando, y al mismo tiempo, significaba que aumentaba el riesgo

del voluntariado entre sus socios: el 27 de febrero de 2009 recibieron la bandera de Andalucía, concedida por la Agencia Andaluza del Voluntariado (*Ideal Jaén*, 22 de febrero de 2009).

⁹ «Porque tienes más tiempo para estar con los amigos tomándote una cerveza. Pero tienes que tener y hacer una ocupación. Es que a mí esa pregunta me la hacen mucho, yo me voy a una nave que tengo allí y me desarmo cualquier cosa y me entretengo con esto y me entretengo con lo otro y me autoocupo» (obrero directo, jubilado con 50 años).

¹⁰ La utilización de la edad como criterio de aplicación de la medida conlleva una polémica inherente, pues se trata del criterio más neutral frente a, por ejemplo, las categorías profesionales, o supone la consumación de la discriminación por razones de edad? Sobre esta cuestión, Suso afirma: «La construcción de la diferencia a partir del criterio de edad en el mercado laboral se basa en una serie de prejuicios y estereotipos, que garantizan la legitimidad y el consentimiento necesario, considerando a todos los miembros de una categoría de edad en el mismo saco, y olvidando sus características individuales» (2006: 143).

¹¹ Si en Francia entre 1968-1975 el riesgo de desempleo aumentaba a partir de los 51 años, en el periodo 1982-1990 la edad había descendido a los 44 años; la edad de jubilación en Francia se sitúa en 60 años a partir de 1982.

de haberse convertido en mano de obra con escasas posibilidades de encontrar otro empleo (y en condiciones parecidas)¹²:

– *¿Con cuántos años?*

– Yo salgo con 50. Te pillas en una edad muy mala, ya no sabes si te vas a quedar, si no te vas a quedar, entonces mucha tensión, porque te das cuenta que con 50 años, si te quedas en la calle por circunstancias y te dan un despido, indemnización o lo que sea, ya sabes que no vas a encontrar trabajo, es muy muy difícil encontrar trabajo.

(Obrero indirecto, jubilado con 50 años)

El final precoz de la vida laboral, al pasar a la inactividad con 50 años, forma parte de la tendencia instalada que da lugar a que una parte creciente de la fuerza de trabajo trace trayectorias cada vez más fluctuantes. En este sentido no resulta extraño que se produzcan movimientos constantes entre la ocupación, el paro o la inactividad: estados con respecto a la actividad que antes se hallaban claramente delimitados y que, al dejar de estarlo, generan biografías cada vez más contingentes¹³. Así lo pone de manifiesto este prejubilado:

– Lo que muchas veces comento con mi mujer de que toda esta gente, y de que todos estos trabajos temporales que se están haciendo: de entras a trabajar, sales, entras a trabajar. Esos individuos van a llegar a tener 50 años, y habrá algunos que se hayan podido acoplar a algún lado, pero va a haber un tanto por ciento que se van a tener que pegar un tiro, porque ya no los van a contratar más.

(Obrero indirecto, de la nave de utillaje, jubilado con 51 años)

La expulsión sistemática y ordenada de trabajadores puso al descubierto la dimensión mercantil de una relación salarial fraguada a lo largo de más de 30 años de carrera profesional, al quedar reducida la mano de obra a un mero dato contable. Un hecho conocido por algunos obreros (sobre todo los contratados a partir de mediados de los setenta), pues ellos habían sido siempre los primeros afectados por los Expedientes de Regulación de Empleo, y que, sin embargo, los «haberes» –empleados técnicos y de oficina– no habían experimentado hasta ese momento.

– *¿Cómo es posible que después de haber hecho aquí me hayan echado ahora?*

– Te han echado porque tú [en referencia a los mandos] aquí eres un número dentro de una empresa, y a pesar del cargo que tengas eres un número.

(Obrero indirecto, jubilado con 52 años)

¹² Como prueba de la preocupación social de la cuestión, véase el ensayo de Riera (1999): *Jubilarse a los 50. Viejos para trabajar; jóvenes para jubilarse*, Pirámide, Madrid.

¹³ «Se observan bastantes pasajes parciales y reversibles hacia estatutos inciertos». En todos estos casos, las garantías de protección social de su futura jubilación quedan en suspenso, al igual que el pacto generacional por el que las generaciones futuras deberían cotizar para el sostenimiento de los inactivos del mañana» (Guillemard, 2003: 249 y 227).

El último gran proceso de prejubilaciones de 2001 introdujo la disyuntiva forzosa de prejubilarse o ser trasvasado a las partes privatizadas de Santana. La complejidad de la situación se vio aumentada, ya que no solo contaban los términos establecidos para acogerse a la jubilación anticipada, sino las nuevas condiciones laborales «ofertadas» en las empresas que conformarían el parque de proveedores de Santana. De este modo Linares se convirtió en 2001 en «la localidad con más prejubilados de toda la región andaluza tras el ajuste de Santana Motor»¹⁴. En el interior de la fábrica, una de las consecuencias más importantes del drenaje del personal en Santana se puso de manifiesto en el incremento de la carga de trabajo, debido a la ausencia de recambio profesional tras la marcha de los prejubilados:

- Y eso le pasó generalizado en todos los departamentos, porque la gente que se fue prejubilada: puesto que se va, puesto finiquitado. Qué estaba haciendo este hombre: esto, pues como tú estás haciendo lo mismo tienes que absorber el trabajo de este hombre.

(Personal empleado «haberese», jubilado con 55 años)

El otro efecto más claro consistió en el vacío profesional que los prejubilados dejaron tras de sí¹⁵. La cadena edad-antigüedad-experiencia quedó rota a favor del cálculo de rentabilidad económica que obvia elementos importantes, aunque no evidentes, para el funcionamiento de la empresa, como la memoria colectiva (Suso, 2006: 144).

- Y ahora pues se ha producido un vacío muy grande, porque la gente que tenía más años de antigüedad en la fábrica pues se ha ido y de hecho, no es que yo me crea imprescindible ni nadie se cree, si hay gente que se cree imprescindible es tonta, pero de hecho sí se nota la salida de grupos de gente, sobre todo, con una cierta formación laboral.

(Jubilado como proyectista general con 55 años)

En la dinámica propia de la empresa, las jubilaciones anticipadas afectaron de forma previsible a las categorías más representativas de cada grupo profesional, en especial a los obreros directos que engrosaban la mayor parte de la plantilla. No obstante, los criterios empleados para formar parte de estos contingentes aseguraban la salida, sobre todo entre los «haberese», de aquéllos que menos expectativas de promoción en la empresa podían tener, es decir, o bien porque ocupaban posiciones altas en la jerarquía o porque aún permanecían en la parte baja de la estructura.

¹⁴ *Diario Jaén*, 31 de marzo de 2001.

¹⁵ Este efecto ha sido especialmente importante en las partes privatizadas en 2001: «Precisamente las áreas que se han externalizado son las que realmente necesitan más profesionales cualificados. [...] En el caso del núcleo de Santana] somos conscientes de que necesitamos cada vez menos personal cualificado en cuanto a profesiones, pero más en gestión [...] sobre todo] en las oficinas, donde han llegado personas a unos puestos sin tener la formación básica necesaria para poder desempeñar esos puestos» (Director de Recursos Humanos de Santana en 2001).

El drenaje de trabajadores veteranos desalojó de Santana a buena parte de las generaciones portadoras de la tradición sindical. Tanto fue así que las propias filas de los cuadros sindicales se hallaron afectadas por las jubilaciones, perdiendo un importante acervo de experiencia en las negociaciones y demás quehaceres en la fábrica. Del rejuvenecimiento de la plantilla, producido por la salida de los antiguos y la llegada de los jóvenes temporales, no resultó un mayor dinamismo en la empresa, pues ésta siguió languideciendo en lo relativo a creación de puestos y tareas; una dimensión necesaria para que las renovaciones de personal conlleven un revulsivo productivo. No obstante, parece que la pretensión no era esa, puesto que, según el director de Recursos Humanos en 2001, «las personas que han salido se han ido con su nivel adquisitivo mantenido, luego el puesto de trabajo no se ha perdido. Se sigue manteniendo como si esas personas hubiesen seguido hasta los 65 años, lo que pasa es que no se produce. Pero a efectos de poder adquisitivo es como si estuviera trabajando hasta los 65 años: no se ha perdido ese puesto de trabajo». La confusión entre renta y empleo muestra lo incierto del futuro productivo de Santana hasta para sus directivos.

El recurso al sistema de protección social permite una salida «no traumática», pactada entre la gerencia y los sindicatos, acorde con las soluciones escasamente innovadoras que caracterizan las prácticas empresariales en España¹⁶. El reverso de este procedimiento se halla en la contratación de temporales.

3. La precarización del empleo en Santana Motor tras la crisis de 1994

Tras la expulsión de buena parte de los trabajadores antiguos y con derechos laborales adquiridos, se procedió al reemplazo de las condiciones laborales a través de una nueva norma de empleo: la contratación masiva de trabajadores temporales desde 1996, con la que se inició el proceso de precarización del empleo en Santana. Que las prejubilaciones y la contratación temporal sean dos procesos interrelacionados que operan como principales herramientas para transformar las relaciones laborales en la empresa, no implica que hubiera un reemplazo cuantitativamente equivalente de un tipo de mano de obra por otra, sino de unas condiciones laborales por otras distintas.

La composición de las bajas causadas en la empresa dos años después del proceso de jubilaciones de 1994, muestra cómo en 1996 los contratados eventuales conformaban el grueso de las salidas consignadas en los listados del personal de la empresa, seguidos de los jubilados anticipados conforme cumplían la edad requerida. Así, el 75 por 100 de las 544 bajas producidas en 1996 (el 32 por 100 del total de la plantilla) correspondie-

¹⁶ Cabe señalar que el recurso a los sistemas de protección por desempleo y la invalidez implica una transformación del derecho social, en cuanto significan una restricción a la universalidad del derecho a la jubilación, sustituida por estadios intermedios sujetos cuyas condiciones se establecen en función de coyunturas específicas (Guillemard, 2003: 220).

ron a especialistas con el nivel salarial C: es decir, personal que había ingresado en la parte más baja de la clasificación profesional con las expectativas de renovar por unos meses más, aunque sin posibilidades de estabilidad ni promoción.

En 1998, el 78 por 100 de las bajas se debían a la finalización de contrato de obreros directos con la categoría de especialistas nivel C (si excluimos la causa de «traslado de empresa» debida a la circunstancia excepcional de la reorganización corporativa de Santana), mientras que las jubilaciones anticipadas ascendían al 10 por 100 de las bajas consignadas.

La extracción de los trabajadores temporales procedía de una bolsa de aspirantes fruto de un pacto entre la dirección y los sindicatos en noviembre de 1996, que convertía en gestores de la misma a éstos últimos. El control sindical de la bolsa podría significar una garantía de transparencia y una manera de contrarrestar las prerrogativas gerenciales en cuanto a selección y contratación de personal se refiere. Sin embargo, aparte de las acusaciones de funcionamiento arbitrario vertidas por algunos trabajadores contra las organizaciones sindicales del comité de empresa, la gestión de la bolsa de empleo significó la aceptación de la contratación de un personal sin expectativas de permanencia.

No obstante, la dirección, no satisfecha con el compromiso sindical, forzó aún más la situación, recién firmado el convenio colectivo, al decidir unilateralmente hacer uso de la contratación de mano de obra eventual a través de las empresas de trabajo temporal (ETT), contraviniendo lo pactado dos años atrás. En abril de 1999, se alcanzó un Acuerdo a través del Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA) por el cual la dirección renunciaba al uso de la contratación mediante ETT y se creaban las categorías específicas de Especialista de Apoyo y Oficial de 3.^a de Apoyo con sus correspondientes niveles salariales, que implicaban una mejora con respecto a las condiciones de la ETT¹⁷, pero inferior a lo dispuesto por convenio. La creación de estas figuras significó la dualización efectiva de las condiciones laborales de la plantilla, al introducir categorías y tablas salariales paralelas al convenio que no respondían al establecimiento de nuevas tareas a desarrollar. De esta manera el Acuerdo supuso el reconocimiento por parte de los sindicatos de que la gestión laboral normalizada que implicaba el mecanismo del mercado interno de trabajo quedaba restringida a los estables. Lope y Alós han puesto de manifiesto prácticas idénticas en otras empresas al introducir fisuras en la plantilla: «Este tipo de acuerdos puede asumir diversas formas. En un primer tipo, se establecen nuevas categorías laborales para los recién contratados (Valeo Climatización, Comercial del Besós, por ejemplo). En otros (Damm), se establece una doble escala salarial, una para los trabajadores antiguos y otra para los nuevos, sin previsión acerca de su equiparación futura» (1999: 230).

Las condiciones de los puertos de entrada a Santana resultaron precarizadas, mientras que las salidas pudieron negociarse con el peso de los de-

¹⁷ «Es también reseñable, más como tendencia creciente en los últimos años que como resultado ya consolidado, la presión sindical en los procesos de negociación para limitar el uso de ETT y, cuando fuere necesario, garantizar a los trabajadores externos unas condiciones salariales mínimamente equiparables a los internos» (Miguélez y Rebollo, 1999: 337).

rechos acumulados durante una larga la vida laboral en el contexto de una gran empresa¹⁸. Los que permanecieron en Santana a la espera de cumplir la edad experimentaron la oportunidad de promocionar hacia las vacantes generadas por las jubilaciones anticipadas. No obstante, básicamente la política de la empresa concentrada en reducir costes consistió en amortizar los puestos de trabajo de los jubilados y contratar operarios directos para los momentos de mayor producción, promoviendo una gran rotación del personal eventual (en torno al 30 por 100). Conforme a esta dinámica, el monto de la plantilla se mantuvo estable durante el periodo 1996-2000. Esta suerte de drenaje de personal por envejecimiento se compaginó con el rejuvenecimiento discontinuo de la plantilla, gracias a los trabajadores eventuales más jóvenes y baratos. Los responsables de la producción valoran de forma positiva la facilidad con la que se llevó a cabo la introducción de los temporales, a pesar de las reticencias iniciales, puesto que «la gente que está de contrato cumple». Al tiempo, constituían una manera eficaz de presionar el ritmo de trabajo «consensuado» por los veteranos:

- Uf, ahora cuando vengan todas estas niñas, los niños estos, sin saber, sin tener experiencia de nada. Pero qué pasa, que ya cuando llegaron ellos, la tecnología está muy avanzada y las máquinas eran casi automáticas todas de control numérico. Entonces, era poner piezas, quitar piezas, medir y poco más, y ya no tenían que hacer más nada. Pero luego, tenía la ventaja de que eran constantes. No se meneaban de su puesto tanto como los otros, no hacían corrillos tanto como los otros. Por qué. Porque son nuevos. Son nuevos y, claro, saben que están de contrato y la gente que está de contrato pues cumple, más que los antiguos. Los antiguos cumplían sí, pero se iban, se venían. Entonces a nosotros los nuevos nos vino muy bien, nos vino muy bien, a mí me gustaba que me echaran gente nueva... porque los tenías dos días o tres sin sacar la prima, «vosotros tranquilos, vosotros sin correr, pero las cosas bien hechas, lo poco que hagáis bien hecho, no vayáis a hacer poco y malo». Y a los tres días tenías a la gente sacándote la prima... Vaya, en todas las máquinas.

(Jubilado como contraмаestre)

La conciencia de que la relación entre la contratación de temporales y las prejubilaciones implica no solo una forma de sustituir mano de obra, sino también de reemplazar condiciones de trabajo se encuentra con claridad en los discursos de los trabajadores estables:

¹⁸ Téngase en cuenta que en «el caso de las pequeñas y medianas empresas, exentas de autorización administrativa para extinguir los contratos, la salida de la empresa se produce de manera individual e imperceptible socialmente, a través del mecanismo pseudofraudulento del despido disciplinario encubierto. Así, se han dado casos en los que se despide alegando falta de rendimiento en el trabajo, cuando realmente se está despidiendo por razones económicas. Por tanto, muchos de los despidos recogidos por las estadísticas como disciplinarios responden, de hecho, a causas económicas. La reforma del despido colectivo ha favorecido la utilización de estos instrumentos, de tal manera que los trabajadores vayan pasando a la prejubilación uno a uno, individualizando las relaciones laborales también en el momento de la salida de la empresa, incluso en reducciones drásticas de plantilla» (Rodríguez, 2001: 7).

- Luego, qué pasa que se han quitado de encima una serie de gente vieja. Les han quitado las antigüedades, les han quitado todo y han metido ahí a cuatro chavales dándoles la mitad que nos están dando a nosotros. Eso es malo y los chavales, bueno, en los temas sociales..., hay chavales que hasta el punto de que se le muere su padre y tiene que recuperar el día, si quiere cobrar. Así, así de sencillo porque el movimiento obrero en Santana se lo han cargado últimamente, según veo yo las cosas.

(Obrero directo)

Asimismo, en términos de calidad de fuerza de trabajo, la comparación entre los antiguos, que entraron como aprendices, y los becarios actuales, dedicados a tareas muy por debajo de su formación y sin apenas perspectivas de acceder a un empleo estable, toma sentido en el contexto presente de abundancia de personal cualificado para los puestos creados, frente al de la escasez de formación hasta los años setenta en Santana:

- Cuando veo a un becario me acuerdo yo de cuando era aprendiz, pero con la triste cosa de que yo pienso: un becario de ahora tiene bastante más formación de la que yo tenía. Pero realmente a los becarios hoy en día yo no los veo que les estén sacando provecho del conocimiento que tienen y fomentándole una formación adecuada y complementaria a lo que tienen, a lo que han estudiado, sino que los tienen para tareas menores como sacar fotocopias, hacer listados y cositas de estas.

(Jubilado como proyectista general)

Si se tiene presente que cabe interpretar a la generación de eventuales como los hijos de los trabajadores estables, el contraste se agudiza, pues el gran esfuerzo que han realizado en la formación de sus hijos obtiene escasa recompensa y frustra las expectativas depositadas:

- Tengo las preocupaciones de mi casa, que tengo unos hijos que están estudiando carreras. Uno estaba terminando y al otro todavía le faltaba [al prejubilarse]. Uno hizo traductor e intérprete y nos costó un huevo, aunque estuvo con becas y todo. Porque estuvo un año en Londres, otro año en Marsella y eso, aunque te dan becas y todo, pues resulta que la vida aquí no es lo mismo que allí, bueno pues nos costó nuestras preocupaciones. Nuestro pedir dineros a gente, a los abuelos para que te ayuden. Y al otro me lo pilló, pues terminando aquí ingeniero de mecánica. Y luego ya después, como el otro ya terminó, pues pude salir un poco más a flote y el otro ha terminado ingeniero de organización industrial en Jaén y ha terminado ahora, terminó en septiembre, ha presentado el proyecto. Ahora mismo uno está trabajando y el otro está con un contrato de formación o de prácticas, un contrato de seis meses, y ahora ya a esperar que ellos salgan para adelante que es la preocupación que tienes.

(Obrero indirecto, trabajador de utillaje)

La constatación de que el aumento de la formación de sus hijos no los ha situado automáticamente en mejor posición que la suya podría hacer tambalear la creencia meritocrática. Sin embargo, los estudios continúan

siendo la única vía de salvación practicable para los hijos de los trabajadores. Y eso, a pesar de que en la comarca de Linares las condiciones laborales y la falta de oportunidades de empleo presionan a la baja el valor de la mano de obra:

- La Patronal ha dicho: «Bueno, vosotros organizáos muy bien en sindicatos, no sé qué, pero yo voy a crear una bolsa de paro tan tremenda de chavales jóvenes, que luego van a pedirme trabajo por lo que yo les quiera dar». Eso es lo que está pasando en los DIAs. Lo que está pasando en el Alcampo, que le hacen contrato de cuatro horas y luego lo tienen ocho trabajando. En fin, en los Ekos Linares, esos. Eso es una pena lo que están haciendo con toda esa gente. El tema está fatal. Allí hay un montón de chavales trabajando, en Santana, que eso es una pena. A mi hija la llamaron, «tú en Santana ni hablar. Acaba tus estudios y cuando acabes...».

(Obrero directo)

Así pues, mientras los trabajadores estables de Santana –obreros protegidos por sus propias organizaciones y gestionados a través del mercado interno de trabajo– tuvieron las condiciones necesarias para planificar en el largo plazo, sus hijos deben hacerlo condenados a la inmediatez o a la falta de expectativas fundadas; como emanciparse y formar una familia depende del empleo, la ruptura de esta cadena pone en cuestión el modelo de reproducción de las generaciones (López y Castillo, 2004: 149).

- Es una pena que una persona que se ha dejado la vida estudiando, el sacrificio que hemos hecho los padres con unos ingresos no muy grandes, y que ahora lo mínimo que tenía que tener es un puesto de trabajo. [...] Yo veo parejas que quieren casarse con su maestría industrial, con sus niveles medios, incluso algunos con una carrera que se meten los dos en Santana, por decir algo, en una empresa auxiliar: a ver qué ganan entre los dos, con un contrato de tres meses, cómo se meten esas criaturas en una boda, en una vivienda, en coche, que hoy en día se necesita, no es que sea imprescindible. Entonces a esas personas yo les veo un futuro muy duro para ellos. [...] Una persona con mil fatigas, porque no le ha sobrado dinero en su casa, que ahora está dando vueltas para aquí y para allá para poder colocarse. Eso es lo que quería decir de la gente joven.

(Obrero directo)

Ahora bien, ante la ineludible cuestión de qué hacer para revertir la situación actual del mercado laboral, los entrevistados consignan la respuesta en su propia experiencia, pues comprenden que sin seguridad en el empleo se torna difícil articular la defensa de los trabajadores:

- Ahora, date tú cuenta con los contratos estos cómo vas a hablar y cómo te vas a echar para adelante si te echan con cuatro, incluso si tienes contrato indefinido te dan cuatro pesetas y vas a la calle. Y en cambio antes no, yo estuve allí en Barcelona [a mediados de los setenta...] ya tenía todos mis derechos, igual que todos, a los 15 días. Y ya para echarte a la calle, ya era aquello otra cosa. Pero hoy como se está poniendo aquí, yo qué sé.

(Obrero directo, soldador en la cadena de montaje)

La contratación de eventuales resultó pues un doble instrumento para transformar las relaciones laborales en la empresa, en primer lugar, al introducir una forma fundamental de flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo, y, en segundo lugar, al fracturar las condiciones laborales relativamente homogéneas apoyadas en la negociación colectiva. El debilitamiento del mercado interno de trabajo en Santana se llevó a efecto, sin embargo, y a diferencia de otros casos, como Renault en Valladolid o la Volkswagen de Landaben, sin el correlato de una renovación productiva promotora de una reorganización del trabajo (Castillo, 1998 y Castillo y López, 2003). En la decadencia de la empresa se salvaron las rentas –ya cotizadas– y se repartió el trabajo precario entre gente agradecida por tener un empleo¹⁹.

La contratación masiva de temporales en Santana, tras 15 años de pérdida de empleo en la fábrica y de interrupción de la posible renovación demográfica de la plantilla, significó una forma brusca de retomar «el orden de sucesión de las generaciones obreras» (Beaud y Pialoux, 1999: 229). Sin embargo, la brecha generacional entre temporales y estables dista de ser equiparable a la antigua oposición nuevos/veteranos, pues la lógica del enfrentamiento generacional y las actitudes políticas asociadas (renovación-conservadurismo) se producían bajo condiciones de trabajo unificadas para unos y otros. Así, en el contexto de precariedad del empleo, la ruptura entre los jóvenes temporales y los veteranos con empleo estable, se concreta cuando a los primeros se les aplican las reglas del mercado externo, mientras que los segundos conservan la protección del mercado interno de trabajo hasta que se jubilen, eso sí, anticipadamente.

El proceso de precarización en Santana pone de manifiesto dos aspectos interrelacionados, por un lado, el de la fuerza de trabajo batallando en contra de la obsolescencia de su valor, evidenciada por la contratación de jóvenes eventuales y, por otro, el de la lucha por la reproducción familiar a través de las generaciones, pues las posibilidades de emancipación y autonomía de estos últimos han quedado gravemente debilitadas en el tránsito de padres a hijos. El sostén y el esfuerzo en la educación de los hijos de los que han dado muestra esta clase obrera formada (que han sido la mayoría de los trabajadores de Santana empeñados en proseguir la ascensión social mediante sus vástagos) no han dado los resultados esperados, al menos a corto plazo. El fenómeno de sobrecualificación en relación a las demandas efectivas de los empleos ha frustrado la inversión diferida que estos trabajadores depositaron en sus hijos. Tanto es así, que los hijos ni siquiera están en condiciones de reproducir el estatus obrero de sus padres (López y Castillo, 2004). Los desafíos al modelo de reproducción social establecido para la generación de los padres-trabajadores estables en Santana han de ubicarse en el contexto de creciente competitividad entre los territorios afectados por procesos de reestructuración productiva de las empresas. En este sentido: cuáles son las posibilidades de la población y su territorio. La comparación entre Santana en Linares y el reciente caso de Delphi en Puerto Real permite extraer algunas enseñanzas.

¹⁹ «El pleno empleo no es un objetivo en el actual modelo de crecimiento económico y el reparto del trabajo es precisamente lo que se está llevando a cabo mediante la flexibilización del mercado de trabajo» (Bilbao, 1999: 32).

4. Delphi y Santana, ¿un juego de espejos?

Delphi forma parte de las grandes multinacionales dedicadas a la producción de componentes para el automóvil. En Cádiz, Delphi fabricaba rodamientos, transmisiones y suspensiones que ocupaban a 1.600 trabajadores. La empresa matriz, radicada en Estados Unidos, calificó los productos fabricados en Cádiz como no prioritarios en su estrategia de reestructuración mundial que tenía por objetivo salvar la situación de bancarrota en la que se encontraba la compañía en Estados Unidos. La fábrica se instaló en Puerto Real (Cádiz) en 1981 como una planta de General Motors (GM), pero ésta, en su proceso de redimensionamiento, externalizó la fabricación de componentes a través de la creación de una gran empresa auxiliar.

El ejemplo de Santana aparece como referente, «un modelo al que agarrarse: la movilización social en Santana en 1994 evitó un cierre similar al planteado por Delphi»²⁰. El 18 de abril de 2007, 14 municipios de la Bahía de Cádiz secundaron de forma masiva la convocatoria de huelga en defensa de los empleos en Delphi. Las consignas de los representantes sindicales reclamaban la acción de la Administración: «Creo que tiene que ser un aldabonazo para que la Junta y la Administración central vuelvan a mirar a la Bahía de Cádiz»²¹. Unas palabras que parecen reconocer la derrota frente a la decisión empresarial, pues la llamada se dirige hacia el Estado. Así, el recurso de amparo al Estado por parte de los trabajadores y de las empresas termina por difuminar la responsabilidad de estas últimas.

En julio de 2007 se llegó a un acuerdo tildado como de «la única salida posible que nos quedaba»²². Delphi aportaba 120 millones de euros para pagar indemnizaciones a la plantilla y asumía sus deudas con la empresa matriz y sus proveedores, cediendo sus activos de la fábrica a la Junta de Andalucía²³. Para esta última, los términos de este acuerdo constituían todo un logro y un cambio con respecto a Santana pues, según afirmaba el consejero de empleo, «hemos obligado a que si se querían ir han tenido que hacer frente a sus responsabilidades»²⁴.

Las ventajas inherentes con las que cuenta una empresa multinacional le permiten recibir ayudas estatales y, una vez agotado el recurso, iniciar todo el proceso de desmantelamiento de la actividad²⁵. Así lo reconoció, en un primer momento, la Junta de Andalucía pues, al saber de las intenciones de la firma, recurrió el expediente de regulación de empleo de Delphi por considerarlo injustificado. Sin embargo, tras el acuerdo, el con-

²⁰ Delphi cuenta con otras seis plantas en España: en Pamplona, Tarazona, Belchite, Sil (Zaragoza), Sant Gugat del Vallès y Sant Vicent dels Horts (Barcelona). El 10 de diciembre de 2007 la dirección de Delphi anunció el cierre de la planta de Tarazona (*El País*, 11 de diciembre de 2007).

²¹ *El País*, 12 de marzo de 2007.

²² *El País*, 19 de abril de 2007.

²³ *El País*, 10 de julio de 2007.

²⁴ *El País*, 6 de julio de 2007.

²⁵ El consejero hacía explícita la comparación con Santana al señalar: «El guión de trabajo fácil hubiese sido crear una empresa, la opción Santana, que no era el caso ni el supuesto de hecho. Hay un comportamiento distinto, hay una obligación que la tiene que responder quien hace el daño» (*El País*, 9 de julio de 2007).

sejero de empleo señalaba cómo «en una economía de mercado, aunque exista el componente social, la desvinculación no tiene más contenido que el económico, y nuestra legislación y la europea así lo recogen»²⁶. Frente a la contundencia de la razón económica, reducida al dato de la rentabilidad, lo público y sus gestores parecen dar respuestas en las que se da por supuesta la aplicación de las amenazas empresariales y el recurso al asistencialismo para buena parte de los trabajadores con escasas oportunidades de recolocación. Dos años más tarde «la Junta da por recolocados a todos los trabajadores de Delphi», pues los 1.500 afectados por el cierre de la empresa «ya están dados de alta en la Seguridad Social y con un salario». Sin embargo, 808 de ellos han sido contratados por fundaciones públicas y privadas dedicadas a la formación y políticas activas de empleo²⁷. Con respecto a Delphi, la Junta adoptó la experiencia de Santana como una solución antimodelo, principalmente con el objetivo de no hacerse cargo de la empresa, y ha conseguido en poco más de dos años dar por finalizado el problema laboral de los ex trabajadores de Delphi, así como iniciar un proceso de diversificación productiva, denominado Plan Bahía Competitiva, con la instalación de la planta del consorcio aeronáutico Alestis y la inauguración de una nueva empresa de energía solar (Gadir Solar). Frente a los cada vez más rotundos límites propios de la vía de competencia salarial, las estrategias de diversificación productiva impulsadas por la Administración autonómica tanto en Linares como en la Bahía de Cádiz, con especial atención a la industria de las energías renovables, constituyen una alternativa que trasciende al sector del automóvil. No obstante, dichas inversiones deberían concentrarse en investigación y desarrollo para que las fases productivas de mayor valor añadido tengan lugar en el territorio. En este sentido, los gestores públicos deberían reforzar el control sobre las ayudas financieras que otorgan, condicionándolas no solo a un compromiso determinado de permanencia, sino a que la riqueza generada redunde en el territorio²⁸.

Referencias bibliográficas

- Bauman, Z. (2001), *La sociedad individualizada*, Madrid, Cátedra.
- Beaud, S. y Pialoux, M. (1999), *Retour sur la condition ouvrière*, París, Fayard.
- Bilbao, A. (1999), *El empleo precario. Seguridad de la economía e inseguridad del trabajo*, Madrid, Los Libros de la Catarata.
- Castillo Alonso, J. J. (1998), *A la búsqueda del trabajo perdido*, Madrid, Tecnos.
- y López Calle, P. (2003), *Los obreros del Polo. Una cadena de montaje en el territorio*, Madrid, Universidad Complutense.

²⁶ El 4 de mayo de 2007 se publicaba uno de los resultados de la auditoría de la Junta: «Delphi llevó maquinaria subvencionada a Polonia» (*El País*, 4 de mayo de 2007).

²⁷ *El País*, 9 de julio de 2007.

²⁸ *El País*, 5 de septiembre de 2009.

- CES (2000), *Vida social y prejubilaciones*, en [<http://www.ces.es>].
- Diario Jaén*, 31 de marzo de 2001.
- El País*, 4 de marzo de 2007, 12 de marzo de 2007, 19 de abril de 2007, 4 de mayo de 2007, 6 de julio de 2007, 9 de julio de 2007, 10 de julio de 2007, 11 de diciembre de 2007, 5 de septiembre de 2009.
- Guillemard, A.-M. (2003), *L'âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*, París, Armand Colin.
- Ideal Jaén*, 22 de febrero de 2009.
- Ley 47/1998 de 23 de diciembre, por la que se dictan reglas para el reconocimiento de la jubilación anticipada del sistema de la Seguridad Social, en determinados casos especiales, *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 1998, pp. 43.718-43.719.
- Lope, A. y Alós, R. (1999), «La acción sindical en la empresa. Entre el desconcierto y la reacción», en Miguélez, F. y Prieto, C. (dirs.), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI, pp. 213-236.
- López Calle, P. y Castillo, J. J. (2004), *Los hijos de las reformas laborales*, Madrid, UGT.
- López Cumbre, L. (1998), *La prejubilación*, Madrid, Civitas.
- Miguélez, F. y Rebollo, O. (1999), «Negociación colectiva en los noventa», en Miguélez, F. y Prieto, C. (dirs.), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI, pp. 325-346.
- Riera, J. M. (1999), *Jubilarse a los 50. Viejos para trabajar; jóvenes para jubilarse*, Madrid, Pirámide.
- Rodríguez Guzmán, C. (2003), «Excluidos del mercado de trabajo. Prejubilados andaluces afectados por procesos de reestructuración industrial», en *Gazeta de Antropología* 19, en [www.ugr.es/~pwlac].
- Suso, A. (2006), «La relación con el empleo de los trabajadores mayores», en *Cuadernos de relaciones laborales* 24/2, pp. 129-147.

Resumen: «Prejubilados y temporales: El reemplazo de las condiciones laborales en Santana Motor»

El análisis de uno de los procesos de jubilaciones anticipadas más importantes de los llevados a cabo en la factoría y del inicio de la contratación masiva de temporales resultan dos instrumentos elocuentes para mostrar el proceso de debilitamiento lento y ordenado de una manera de regular el trabajo de enormes consecuencias dentro y fuera de la fábrica. Por último, se trae a colación el paralelismo entre Santana y el caso más reciente de Delphi en Puerto Real (Cádiz), con la intención de plantear las oportunidades de industrialización en Andalucía en el contexto actual de deslocalizaciones de empresas a escala mundial.

Palabras clave: prejubilación, eventuales, condiciones de trabajo, Santana Motor.

Abstract: «Pre-retired and temporary workers: the replacement of the labour conditions in Santana Motor»

This article explains a brief history of Santana –a company of the car industry situated in the south of Spain, in the town of Linares– from its creation in 1955 until 2001, when it became partially privatized. It analyses the processes of pre-retirement and the use of temporary workers as a way of progressive dismantling a factory that until that moment had been an unusual enclave of steady employment with labour rights. These processes have very important consequences inside and outside the factory, because it supposes the replacement of these labour conditions and ways of life with others. Last but not least, the article shows the parallelism between Santana Motor and the case of Delphi (Puerto Real, Cádiz) in the actual context of factories affected by offshoring processes.

Key words: Pre-retirement, temporary workers, labour conditions, Santana Motor.