

TRABAJO FIN DE MÁSTER

Máster en Investigación Antropológica y sus Aplicaciones, UNED

Tutor: Ángel Díaz de Rada Brun

REPRODUCCIÓN EMPRESARIAL EN ENTORNOS DOMÉSTICOS

LA DIVISIÓN DEL ESPACIO DOMÉSTICO Y DEL EMPRESARIAL
EN LOS NEGOCIOS CAPITALISTAS

El presente trabajo es el resultado de una investigación teórico-empírica cuyo objeto de estudio es la sucesión en empresas basadas en lazos de parentesco. La empresa familiar suele ser el destino dominante de las empresas capitalistas que perduran; pero las implicaciones del parentesco hacen de la sucesión una fase conflictiva al enfrentar eventos vitales de cada una de las partes, y que no pocas veces termina en el cierre de la empresa. Este hecho continúa siendo objeto de preocupación de organizaciones públicas y privadas, cuyos informes están lejos de aportar soluciones al no fijarse en aspectos tales como la experiencia vivida del parentesco o las fuentes de solidaridad y conflicto, influenciados por elementos culturales en conflicto, diferentes intereses y vivencias generacionales.

El parentesco tiene implicaciones en la conexión entre el campo doméstico y el empresarial. La empresa familiar tiene la difícil tarea de conciliar los objetivos empresariales con los intereses de los distintos miembros de la familia. Tiene por tanto un problema que no se presenta en el resto de empresas: cómo integrar al hijo o hijos y cuál es el momento oportuno de traspasar la dirección del negocio (sucesión), tanto para el empresario como para el hijo.

Hemos podido ver que la empresa se erige como un campo de acción en que se explotan los lazos familiares y se reproduce la jerarquía, relacionando dos mundos separados si tenemos en cuenta que hablamos de empresas capitalistas, esto es, que necesitan planificar a corto plazo y buscar beneficio en un mercado cambiante, mientras que la organización familiar está basada en el largo plazo y en un sistema de ideas relacionadas con la estabilidad, todo ello desde una lógica contractual fruto de la división del trabajo. La legitimidad de la autoridad del padre es incuestionable para los miembros de la familia, y ahí descansa el fundamento ideológico más evidente que hemos encontrado en la organización de la familia en relación a la empresa.

Al no coincidir la coyuntura de los sujetos y su diversidad con el modelo ideal de familia, ambas partes llevan a cabo la reconstrucción simbólica del parentesco para mantener el negocio o, lo que es lo mismo, para reproducir el patrimonio y el capital social que han conseguido a través de él. Al analizar los fenómenos individuales a través de su naturaleza social, vemos además que cada uno de ellos, empresario e hijo sucesor, constituye una amenaza para el destino del otro de la misma manera que le es esencial.

Nuria Moraga Yébenes
Septiembre 2017

ÍNDICE

Planteamientos previos	4
Metodología	8
Las empresas de este estudio	10
Vínculos entre el campo doméstico y el empresarial	15
La dimensión espacial del negocio	26
El negocio como fuente de capitales	29
El ámbito doméstico	36
Las coyunturas y el habitus en la fase intergeneracional	40
La competencia	49
Un final abierto	51
Referencias	53
Otra bibliografía consultada	56

PLANTEAMIENTOS PREVIOS

Una de las preguntas que precedieron a esta investigación surgía de la resistencia de una amiga a salir de la empresa familiar pese a dudar sobre sus propias expectativas de suceder en la dirección a su padre quien, pese haber sufrido un ictus un año antes y acabar de jubilarse, seguía desarrollando las funciones de dirección en la empresa. ¿Qué valores estaba ella manifestando? Lo que me llevaba a esta pregunta era mi propia posición en el campo social más amplio de la localidad, una experiencia vivida que me ha hecho constatar la dificultad que tengo como mujer de trabajar en cargos de dirección y toma de decisiones en las empresas del entorno próximo, en su gran mayoría familiares y del sector industrial.

Existen diversos estudios económicos y acciones institucionales que buscan atajar las dificultades del problema objeto de estudio de este trabajo: la sucesión en empresas basadas en el parentesco. La gran mayoría de las empresas inician su actividad con una persona en solitario o asociada con otra u otras dos, y sólo un muy pequeño porcentaje perdura en el tiempo. De conseguirlo, muchas se familiarizan, por lo que cuando hablamos hoy de empresa familiar nos referimos al destino dominante de las empresas capitalistas que perduran, a la vez que al antecedente dominante de todas las empresas con más de una generación de antigüedad (Quirós, 1998). Sin embargo, la fase de sucesión o de traspaso de la dirección del negocio ha supuesto conflictos de tal envergadura entre familiares que ha terminado con el cierre de muchos negocios prósperos. Consideramos, en consecuencia, que es un proceso idóneo en el que indagar en las estrategias y hábitos con que los sujetos implicados lo atraviesan, poniendo especial atención en las relaciones de parentesco y en el género como uno de los elementos estructurantes más decisivos.

Informes como el publicado en 2016 por el Instituto de la Empresa Familiar (IEF en adelante), destacan que estas empresas componen el 90% de las SA y SL en España, y aportan el 60% del valor añadido bruto y el 70% del empleo generados por el conjunto del sector privado. En este informe aparece Castilla-La Mancha como la comunidad española con mayor porcentaje de empresas familiares en su tejido

empresarial (94,3%). Es esta región donde está ubicada la ciudad donde se ha llevado a cabo el trabajo de campo, Tomelloso.

Los sectores mayoritarios en el tejido empresarial familiar de esta ciudad coinciden con los del territorio regional, siendo la agricultura y la construcción los principales. Esto nos informa del predominio de las empresas familiares en los sectores más tradicionales, incluyendo las empresas analizadas en este trabajo. Como último dato a destacar, el IEF informaba en 2015 que sólo el 28,95% de los asalariados en la región eran mujeres y que el 33,4% de las empresas no tenía mujeres en sus plantillas.

Una de las dificultades con que se encuentran informes de este tipo es obtener una definición consensuada para empresa familiar. Aquí vemos además otros problemas desde el punto de vista de la investigación antropológica, como son la falta de transparencia al no expresar la metodología usada ni el modo de obtener conclusiones de los datos estadísticos, o la gran discrepancia entre los resultados estadísticos presentados por diferentes informes. En resumen, dichos informes se vuelven herramientas insuficientes a la hora de plantear soluciones debido a la divergencia de los métodos usados.

Al contrario de la tendencia generalizante de estos informes, esta investigación parte de considerar a tres empresas familiares como anomalías, esto es, desde su particularidad lógica y sin pretensiones de decir nada válido de manera final en la mayoría de los asuntos que va a tocar. Se analizan los fenómenos individuales a través de su naturaleza social, teniendo en cuenta la infinidad de respuestas creativas que los seres humanos dan ante su entorno siempre cambiante. La definición de esta capacidad creativa de Álvarez Munárriz (2015) encaja perfectamente en la visión que ha ido facilitando el trabajo de campo. La creatividad es la esencia, desde el punto de vista cultural, del deseo del ser humano de perpetuarse indefinidamente. Veremos cómo en su búsqueda de la reproducción de sus capitales y, por tanto, de la perdurabilidad del negocio, están dispuestos a lo desconocido y ponen en marcha estrategias producto de conformar imaginativamente las informaciones que les proporciona el aparato cognitivo acerca del medio sociocultural en el que se desarrollan sus vidas (Álvarez Munárriz, 2015).

Para las empresas familiares es especialmente relevante el proceso creativo en el mantenimiento del negocio en una sociedad capitalista que les obliga a expandirse o desaparecer; esto es, el deseo de perdurabilidad les obliga a arriesgarse para llegar a nuevos mercados y demandas ante una competencia que siempre termina llegando, o ante un cambio de demandas que hace improductiva su actividad industrial. Estamos por tanto obligados a mirar la relación del parentesco con la economía teniendo en mente que el lenguaje del parentesco imprime desde el nacimiento de una persona parte de sus derechos y obligaciones, previos a cualquier contrato, y que hacen de la familia la fuente de obligaciones más valiosa en una cultura (Stewart, 2013). La familia es el lugar privilegiado donde se da el primer aprendizaje, indisociable del papel que juegan las emociones y que condicionará las socializaciones posteriores asociando prácticas y objetos con emociones.

De esta manera, vamos a considerar las preguntas antropológicas que Stewart (2013) propuso como clave a la hora de analizar negocios desde la perspectiva familiar, y que se fijan en aspectos como las fuentes de solidaridad y conflicto o en la experiencia vivida del parentesco. Observamos las implicaciones que tiene el parentesco en la conexión entre el campo doméstico y el empresarial. La familia y el negocio son dos espacios sociales que se corresponden con dos agentes económicos y que se ven mutuamente afectados.

No son pocas las investigaciones en torno a la sucesión empresarial entre parientes que hacen mención, al igual que algunos de nuestros entrevistados, al dicho que viene a decir que el abuelo funda una empresa, su hijo la mantiene y el nieto la lleva a la disolución. Este no es el ciclo vital de una empresa tipo de tres generaciones, aunque sí pueda guardar una lógica con el ciclo de determinadas empresas como consecuencia directa -más allá de los lazos de parentesco- de un contexto social y económico. El contexto que lleva a la disolución de una empresa de tercera generación puede estar compuesto de elementos similares a los que llevan al cierre en la segunda: procesos complejos en que intervienen elementos culturales en conflicto, diferentes intereses y vivencias generacionales.

Estudios como el de Ruiz Cózar (2015) sobre el éxito en la supervivencia de la empresa sin tener en cuenta la complejidad que añade el parentesco, hacen llegar a conclusiones vagas sin alumbrar el camino de los conflictos, incertidumbre y

ambigüedades con que los miembros de la familia viven el parentesco. Para esta autora, la pervivencia depende sobre todo de la profesionalización de sus miembros, de la distribución correcta de sus responsabilidades entre las personas más capacitadas, de saber diseñar eficazmente las etapas de transición generacional y de saber acotar adecuadamente sus efectos fiscales. Ruiz Cózar, como tantos otros autores del ámbito de la economía actual, obvian que la empresa basada en el parentesco no sólo debe ser capaz de realizar cambios para adaptarse a la evolución de su entorno externo. El proceso que lleva a que un hijo sea el sucesor no se basa sólo en principios de rentabilidad.

El género es un aspecto clave en el estudio de la reproducción empresarial en entornos domésticos donde se conforma un sistema jerarquizado en que el varón tiene el poder. Tanto la organización del núcleo doméstico como del negocio reproducen un modelo de dominación masculina, en este caso además respaldado por el hecho de ser empresas del ámbito industrial, asociado a actividades *de hombres* en España.

Como indica el informe *La empresa familiar en España (2015)*, se da una baja tasa de profesionalización en las empresas basadas en el parentesco, especialmente en la gestión de la dimensión familiar. En nuestro estudio, las empresas no piensan en la necesidad de un asesoramiento experto para gestionar el que parece ser el núcleo de las dificultades en la sucesión, relacionado más con ideas y emociones que con prácticas del mercado. Es la Antropología la que tiene como reto intelectual la relación entre el individuo y los otros; la simbolización, es decir, el pensamiento de la relación tomando en cuenta el contexto, todo ello con la motivación de ofrecer alternativas de futuro más realistas (Álvarez Munárriz, 2015) que las que dichos informes ofrecen.

METODOLOGÍA

Para indagar en el problema hemos realizado entrevistas semiguías a personas unidas por lazos de parentesco de la familia nuclear española, inmersas en el proceso de sucesión empresarial ante la jubilación del padre -gerente de la empresa-, a través de la historia biográfica de sus núcleos domésticos y empresas. La acción discursiva es por tanto la principal fuente de datos, hecho que nos obliga a intentar no reducir dicha acción a los automatismos del hábitus, siendo las menos las veces que se ha tenido capacidad de ver que le asignamos a éstos la regla que determina las prácticas. Esta limitación tiende a probar que el discurso que es este texto expresa menos el objeto de la investigación que mi relación con él (Bourdieu, 2007), aquella que se describía en la introducción a este trabajo.

En la definición de los criterios a analizar, se ha puesto especial interés en aquellos estudios que dan relevancia a la cuestión de género, mientras que el marco teórico inicial se basó en parte de la obra de Pierre Bourdieu. De ahí he obtenido las reflexiones que marcaron mi posición inicial en el campo, destacando aquellas que me advierten de que debo dudar de aquellos aspectos que yo no podría tratar más que de manera irregular: aquellos que se derivan de la práctica de quien escribe, limitaciones impuestas por el contexto o la coyuntura, entre otras.

Mi acción de interpretación discursiva en este estudio se asemeja pues a la de los entrevistados que con su acción verbal se han esforzado en expresar su posición en el campo del núcleo doméstico y en el del negocio: no hay práctica (tampoco la discursiva) que tenga por principio un conjunto de axiomas coherente, sino que éstos se definen por la incertidumbre y la vaguedad, producto de que las prácticas tienen esquemas prácticos, opacos a ellas mismas y sujetos a variar según la lógica de la situación o el punto de vista casi siempre parcial que ésta impone (Bourdieu, 2007).

Semejanzas aparte, el posicionamiento de quien escribe este trabajo es desde la mirada performativa. Parte de una experiencia vivida que parece buscar hacerse extensiva durante la redacción de este trabajo, lo que pone de relieve que esta narrativa es distinta de las de los actores entrevistados. Las características del tema de

investigación elegido así como la redacción posterior de las reflexiones obtenidas de los datos, informan de una preocupación del escritor por establecer los hechos y darles significado y sentido. Y en parte esto es así porque no tengo el compromiso inmediato ni la dificultad de tener una visión estructural del proceso (Sánchez-Prieto, 2013), tal y como a dichos actores seguramente les ha ocurrido durante la investigación.

LAS EMPRESAS DE ESTE ESTUDIO

Hemos contado con la participación de tres empresas de la ciudad de Tomelloso (Ciudad Real) que se encontraban en tres momentos distintos del traspaso de la sucesión a los hijos, dos en la primera sucesión y una tercera en el traspaso a la cuarta generación.

Las empresas que están llevando a cabo por primera vez la sucesión y sus correspondientes familias, vamos a denominarlas **A** y **B**. Aunque son propiedad de más de una persona, en este estudio vamos a considerarlas como empresas de una unidad familiar, pues los otros socios –próximos a la jubilación- han expresado su deseo de venderles su parte. La empresa de **A** nace con cuatro socios no familiares y se constituye como sociedad anónima, creada fundamentalmente como empresa auxiliar de una mayor de la que procedían parte de los socios y el capital, y con la que establecen un acuerdo verbal para ser los proveedores de los cuadros eléctricos para las máquinas que fabrican. Al poco tiempo la grande entra en quiebra, ocasionando grandes problemas a la empresa de **A** y que termina en que dos socios vendan su parte al socio de **A**. Con el paso de los años, la empresa consigue gran éxito con la creación propia de diseños de máquinas industriales y se van adaptando a nuevas demandas del mercado, especialmente en el ámbito de la construcción y la agricultura. Esta alta rentabilidad se ha traducido en una gran capacidad de ahorro que, mediante estrategias económicas como la inversión financiera, ha permitido el mantenimiento de la empresa con recursos propios. La crisis económica actual ha coincidido con los últimos años de la vida laboral activa de los socios, quienes ya han decidido que el total de la propiedad de la empresa pasará a manos del socio mayoritario, padre de la familia de **A**, una vez que el más joven alcance la edad de jubilación, fecha próxima a la publicación de este estudio.

La unidad familiar de **A** está compuesta por su esposa y cuatro hijos, dos mujeres y dos hombres, todos nacidos entre finales de la década de los setenta y principios de los ochenta. En la actualidad, sólo el mayor está casado y tiene tres hijos. Los otros tres forman unidades domésticas de un solo miembro. Viven separados de los padres pero en la misma ciudad, donde además están las instalaciones de la empresa. Los hijos varones son los mayores y siguieron trayectorias similares: estudiaron carreras

universitarias al mismo tiempo que trabajaban en el baloncesto profesional, uno de ellos en EE UU. Por su parte, las hijas no concluyeron estudios medios y realizaron una formación académica básica para llevar a cabo tareas administrativas en la empresa de su padre, lugar donde hasta ahora han desarrollado toda su carrera laboral (alrededor de veinte años). La mayor de las hijas aspira a ser la futura sucesora, mientras los varones han pasado por diferentes actividades y tienen formación en distintos ámbitos, fruto en parte de las oportunidades que les ha brindado la movilidad geográfica. En este momento, los dos hermanos trabajan en una empresa en tareas del comercio internacional, uno de ellos con alto conocimiento de idiomas.

La empresa de **B** nació con la unión de dos socios no familiares, procedentes del sector de la mecánica de vehículos agrícolas. Son ya más de tres décadas de un negocio que se ha ido adaptando a las demandas del sector agrario, uno de los más importantes de la zona. Al poco tiempo de nacer, la empresa se erigió como representante en la zona de una marca de maquinaria agrícola muy reconocida, lo que les ha permitido una formación constante en la adaptación a la mecánica electrónica, así como ofrecer una amplia gama de productos apropiados para las características de la agricultura de la zona, básicamente compuesta por viñedo. Los socios lo son al cincuenta por ciento. Aunque los dos tienen hijos, sólo uno de ellos los tiene trabajando en la empresa: el varón en tareas de dirección (en torno a veinte años) y la mujer de administración (apenas unos meses). Ante el desinterés del hijo del otro socio y a punto éste de alcanzar la edad de jubilación, están analizando el modo más rentable de adquirir la mitad de sus acciones, una vez que acaban de concluir la sucesión formal de la dirección al hijo implicado. Además, los dos socios comparten la propiedad de otra empresa más pequeña, dedicada al riego y emparrado del viñedo, puesta en marcha mucho tiempo después de empezar con la primera y fruto de la “inquietud por prosperar”.

La unidad familiar de **B** está compuesta por su esposa y tres hijos, los cuales nacieron en torno al mismo período que los de la familia anterior. En la actualidad, forman parte de tres unidades domésticas distintas, dos de ellas en Tomelloso: la unidad de los padres y la hija, y la unidad del hijo mayor y su pareja. El varón más joven forma parte de un grupo doméstico compuesto en Inglaterra. Desde que alcanzó la mayoría de edad, sus padres le han ayudado en su amplia formación académica, que aun hoy continúa. La hija también pasó varios años fuera de la ciudad intercalando pequeñas

formaciones académicas con diversidad de empleos. La precariedad laboral es, según su padre, el motivo de que haya vuelto al domicilio paterno recientemente, así como su incorporación a la empresa con un contrato de media jornada para aprender tareas básicas en la administración de la empresa. Es la primera vez que una mujer trabaja directamente en el negocio.

Las empresas de **A** y **B** nacieron en los años ochenta. Sus fundadores provienen de familias pobres y fueron formándose en el ámbito laboral desde cero, esto es, sus familias no poseían un saber profesional del que ellos pudiesen aprovecharse; aunque la mecanización del campo de aquellos años les brindó una más amplia y diversificada oferta laboral.

La fundación de estas empresas fue colectiva, entre varones no emparentados unidos por habilidades en el mismo oficio, cuando tenían entre treinta y cuarenta años, coincidiendo con su periodo de mayor fertilidad, por lo que el tiempo de fundación empresarial tiene fuerte correlación con los tiempos de generación de la descendencia familiar. En este periodo, el núcleo familiar se mantiene ajeno al control de la empresa. Cuando algunos hijos alcanzan la edad de trabajar, entre los catorce y dieciséis años, comienzan su integración en la empresa, iniciando así el período intergeneracional, compuesto de varias etapas: incorporación de la nueva generación, su desarrollo en la empresa, el cogobierno, la sucesión, para finalmente concluir con el traspaso de la herencia. La etapa que aquí analizamos, la sucesión, está caracterizada en estas empresas por la situación de jubilación activa de los fundadores pero que se traduce en continuidad en la dirección de la empresa en la práctica diaria. Es por ello que el cogobierno es una etapa que apenas encontramos en estas empresas familiares.

La tercera empresa y su correspondiente familia (**C**) se diferencian significativamente de las anteriores. En un primer momento se seleccionó por estar en un momento crítico de la sucesión: el padre no estaba activo y el hijo mantenía el negocio por la presión de los lazos del parentesco. En el transcurso de esta investigación, nuestro informante empresario fallece, lo que aporta una oportunidad excepcional para profundizar en el conflicto.

La empresa familiar nació a principios del siglo veinte, cuando una unidad familiar sin recursos se trasladó a la ciudad de Tomelloso que, por aquellos años, ofrecía

amplias expectativas en el viñedo. El crecimiento vertiginoso de estas plantaciones en la zona derivó de la extensión de la filoxera en el viñedo francés y la instalación de una enorme industria de manos de empresas familiares –de procedencia andaluza, sobre todo- con trayectoria en la destilación de alcohol vínico.

La unidad familiar estaba formada por los padres y cuatro hijos pequeños, la pequeña con sólo dos meses de vida. Llegaron a Tomelloso en una tartana con los escasos enseres que poseían pero el mucho conocimiento que el padre traía de un oficio que podía darles oportunidades, la construcción de carros y aperos de madera para la labranza del viñedo. La familia se hizo con una parcela que tenía una pequeña y vieja vivienda y ahí fueron construyendo una nave con la madera de un pinar que la familia de origen poseía a unos pocos kilómetros, al tiempo que nacían otros dos hijos. Para iniciar la actividad empresarial, el padre contó con el trabajo de un joven oficial que fue formando a su hijo, abuelo de nuestro informante sucesor de cuarta generación.

Con el posterior asfaltado de las calles, los carros necesitan ser reforzados con hierro, dando la oportunidad de crecimiento a la empresa con la incorporación de profesionales de este sector y, posteriormente, de la mecánica, ámbito que lleva a la transformación y expansión económica del taller. Esta adaptación permite la incorporación de varones de la familia extendida, algunos parientes que hoy se considerarían demasiado lejanos para establecer lazos de solidaridad familiar. Por su parte, las tres hijas y otras dos que nacieron ya en Tomelloso se quedan en casa bajo el cuidado de la mayor ante el fallecimiento prematuro de la madre. La ampliación del taller conlleva la convivencia temporal de varias unidades familiares en el mismo núcleo doméstico, así como la coincidencia de la ubicación del hogar y de la empresa pueda haber llevado al casamiento de sendas hijas del fundador con dos de sus jóvenes empleados.

El único hijo varón del fundador contrajo matrimonio y tuvo cuatro descendientes varones que se dedicaron desde muy jóvenes a trabajar en el taller, siendo el primogénito el informante que ha participado en este estudio. Al ir casándose fueron separando sus actividades en aquellas funciones que más les gustaban, casi todos en la finca original donde el abuelo comenzó la empresa y bajo la dirección del padre hasta su jubilación, por entonces recién puesta en marcha por la Seguridad Social. El abuelo, por su parte, cesó su actividad en la empresa familiar con setenta y tres años con motivo de

su fallecimiento. Todos los hijos se casaron y tuvieron la descendencia masculina que buscaban para continuar con la trayectoria de una empresa basada en lazos de parentesco, excepto aquel de ellos que sólo tuvo hijas.

De los cuatro hermanos, todos ya en edad de jubilación, sólo uno había cerrado su empresa en el momento de esta investigación y los otros estaban en distintos momentos del período de sucesión. Escogimos de entre ellos, como se han indicado más arriba, a aquel cuyo hijo estaba estudiando la opción de cerrar el taller definitivamente. Este planteamiento le genera un conflicto basado en la creencia de la moralidad que ha sobrevivido organizando la empresa y los grupos que la han conformado a lo largo del tiempo, que no es otra que aquella que considera a las relaciones de parentesco desde su orden normativo y la reciprocidad generaliza, una creencia de la moralidad de la sociedad como un todo.

Es el único hijo varón de una unidad familiar compuesta, además, por la madre y dos hijas que han tenido una formación laboral ajena a la empresa familiar. En la actualidad, los hijos se distribuyen en las siguientes unidades domésticas: el hijo forma una unidad familiar con su esposa y dos hijos, una de las hijas forman otra unidad familiar con su esposo en Escocia, mientras que la otra hija forma parte de un grupo doméstico en que, por un lado está ella –actualmente divorciada- con su hija pequeña y, por otro, su madre que acaba de enviudar.

Contar con un caso de negocio basado en relaciones de parentesco de la familia extendida nos lleva a considerar más útil hablar de unidad doméstica que de familia. Los arreglos físicos y humanos descritos más arriba, son variables que nos permiten ver el parentesco desde una óptica más amplia que lo que en principio pueda ofrecernos las familias nucleares de **A** y **B**. La familia es un tipo de grupo de parentesco especial en que parientes cercanos cooperan en la vida diaria. El ámbito doméstico es una categoría arraigada a una serie de presupuestos culturales que nos permite explicar mejor una serie de rasgos que prevalecen en la organización de las diferentes generaciones (Stewart, 2013).

Para terminar, y como se sigue de estas descripciones, las mujeres están al margen de la actividad propiamente industrial y, toda la de las esposas y madres está vinculada al hogar y la crianza de los hijos.

VÍNCULOS ENTRE EL CAMPO DOMÉSTICO Y EL EMPRESARIAL

La permanencia del negocio ha permitido a estas familias no sólo obtener capital económico, sino también social, escolar y cultural. Ello se traduce en el logro de una posición social y un patrimonio que desean mantener para la descendencia, de ahí la búsqueda de la continuidad dinástica a través del mantenimiento de la empresa. Aunque los hijos puedan tener la opción de convertir esos capitales para reproducir el patrimonio y la posición social sin continuar con la actividad de la empresa, el padre no cesa en su búsqueda de la continuidad de un negocio que ha sido el eje de su vida y que se ha basado, precisamente, en la red de relaciones genealógicas y los lazos sociales modelados en las relaciones de paternidad genealógica (Stewart, 2013).

Por lo tanto, los informes de instituciones públicas y privadas del ámbito económico que tratan la sucesión como un momento particular en la vida de las empresas, están lejos de arrojar luz sobre un hecho que forma parte de un largo proceso cuya primera etapa comienza cuando el inicio y crecimiento de la empresa, y que coinciden con el nacimiento, crianza y construcción de expectativas para los hijos, y no pocas veces termina con el fallecimiento del padre; situación que prevén precisamente los sucesores de este estudio. Este proceso puede coincidir con gran parte de la vida de la empresa, como en el caso de **A** y **B**. Por esta razón se considera a estos informes incapaces de dialogar con la realidad de las empresas familiares cuando tratan la sucesión como un hecho eventual, en lugar de un complejo proceso atravesado por las coyunturas vitales y contextos de cada individuo. Esta consideración hace que las empresas de este estudio de caso constituyan hitos de diferentes momentos del proceso de sucesión.

Considerando por otra parte que el vínculo biológico no es suficiente para emparentar a las personas, ni el parentesco normativo para explicar las relaciones entre ellas y dotarlas de las ventajas de una identidad común familiar, estamos obligados a analizar las relaciones basadas en el parentesco desde su inmersión en la realidad social, económica, política y religiosa, por tanto, específicas y cambiantes. Por su parte, el análisis de la categoría familia desde un punto de vista histórico nos informa de que

todo sistema de parentesco es una práctica, un procedimiento e incluso una estrategia, donde lo único constante es la asistencia mutua. Este hecho nos propone observar categorías de prestaciones en la familia que son por completo intangibles, tales como el derecho y el prestigio (Deleuze y Guattari, 1985). Veremos más adelante que estas categorías desvelan las particularidades de cada familia, unida en pro de la permanencia de la empresa, o de la reproducción de su patrimonio y posición social.

El discurso que es este ensayo debe pues su coherencia a una determinada forma de construcción de los lazos de parentesco al margen de modelo familiar basado en la consanguinidad. Uno de los aspectos que más colisiona con el modelo familiar que permite la reproducción empresarial es que estas empresas son en la actualidad capitalistas. Se caracterizan por ser sociedades en que una parte importante del capital social del negocio está en manos de una misma familia que a su vez lleva las tareas de dirección, y contrata personal no familiar, todo ello con la finalidad de generar un beneficio en el mercado (Quirós, 1998). De estas características de la empresa capitalista emanan algunos de los desafíos que debe enfrentar el modelo familiar, especialmente en la fase de sucesión: el padre empresario debe saber combinar los valores de ambos campos si busca la permanencia de su negocio. El intenso conflicto que vivían las empresas de A y C al inicio de este estudio muestra las dificultades con que se enfrentan debido a la colisión de los intereses de la empresa y los de la familia.

En la empresa C, donde con el paso del tiempo dos de los cuatro hermanos de la tercera generación fueron trasladando sus actividades a otras instalaciones y rompiendo colaboraciones entre ellos, vemos un ejemplo de que aun alejándose de la cooperación diaria seguían unidos por la identidad familiar que en las dos generaciones anteriores había mantenida unida a la empresa. Los valores heredados se han ido volviendo relativos en la práctica, y su cuestionamiento va acompañando conflictos entre hermanos y sus respectivas descendencias. El sucesor de C narraba dos momentos conflictivos que había vivido su padre en la empresa familiar, lo cual le lleva hoy a pensar que había crecido en una dinastía familiar que ya se desmoronaba:

Como después de nacer yo mi padre tuvo movidas en la empresa y se deja la actividad de las cisternas... puede que por eso empezase a pensar una profesión para mí fuera del negocio, igual que yo ahora veo importante que mis hijos sepan inglés, él viese que en la informática había futuro. Ya dudaba de esos

pilares tan sólidos que les había inculcado mi abuelo sobre la obligación de permanecer unidos en la empresa.

En todo este proceso de liquidación de los bienes de la empresa que mi padre tenía con su hermano, yo acompañé en todo momento (...). En esas me encargan un stand, que me iba a dar mucha pasta. Entonces, coincidió el golpe de ver ese mundo de oro maravilloso y de utilizar el taller, y posponer la decisión de cerrarlo. Claro, casé las cosas. Mi padre, entusiasmado, me canalizó porque... jódete, que ahora mi hijo va a seguir aquí solo y tú ahí que te jodan... era un poco esa la actitud que tomó frente a mi tío. (...). La que nos separó de él fue su familia nueva, y después de varios años sin hablarse luego él ha vuelto al redil.

En este último párrafo, el sucesor en C da cuenta de cómo el padre luchaba por ser considerado parte de una dinastía familiar a través de la actividad que su hijo llevaba a cabo en el taller independiente del resto de familiares y sus respectivos negocios.

Las tres primeras generaciones en C desarrollaban la mayor parte de la actividad industrial de manera interconectada y corresidían varias unidades familiares en las mismas instalaciones del negocio. Ello permitió el desarrollo de unos rasgos en la organización de estos grupos dentro del ámbito doméstico. La permanencia de esos rasgos nos dice que este ámbito era una categoría arraigada a una serie de presupuestos de una cultura particular, con un significado cultural concreto que esta empresa familiar explotaba para su reproducción y que en la actualidad, ya con todas las empresas en distintas ubicaciones, ha dejado de funcionar, al menos para nuestro informante sucesor.

Los comportamientos en cada familia sólo pueden analizarse desde una óptica procesual. Conscientes de no poder abarcar los cambios acaecidos de una generación a otra en la organización familiar y del hogar, nos acercamos aquí a esos procesos mediante el ciclo de vida reconstruido por los mismos agentes. La larga trayectoria de la empresa de C nos permite ver cómo a través del discurso genealógico se fue construyendo una forma particular de memoria que se relacionaba, entre otros, con el dominio de la construcción de la identidad del grupo social que daba significado a algunos aspectos de la vida del grupo familiar (Bestard-Camps, 1991). Al no funcionar

el parentesco como un dominio aislado, el cambio de contexto en las sucesivas generaciones nos ayuda a comprender los cambios vividos por algunos individuos dentro de la experiencia familiar en relación a la empresa, como es el caso del sucesor de C, donde el parentesco se ha vertebrado al no aportarle seguridad ni motivación las relaciones de familia, esto es, al haber dejado de funcionar las relaciones laborales como un asunto de la solidaridad familiar (Lee, 2000). El sucesor de C comenta el conflicto entre su padre y el hermano de éste, de modo tal que parece una justificación de su desvinculación actual de la empresa familiar:

Tenía una ventaja con mi padre, y es que siempre que yo salía tarifando con mi tío, mi padre se ponía de mi parte, veía injusticias por parte de mi tío... mi padre creo que siempre ha tenido detrás de la oreja la posibilidad de que no siguiese en el negocio. Creo que si él hubiese estado solo, hubiese sido totalmente distinto. Pero al no estar solo y tener él también discusiones con mi tío, pues a veces toleraba que yo buscara otro trabajo (...). Y la última más gorda que recuerdo fue por un error. Me envía mi tío a ver por qué las puertas que se le habían puesto a Pablo no funcionaban. Y me fui y Pablo dijo que no, que sus puertas funcionaban. Y mi tío después decía que yo no había ido. A mí me puedes decir cualquier cosa, pero si yo digo una cosa, como suelo decir la verdad, no me digas que no he ido. Se refería a otro Pablo... Así que lo mandé a la puta mierda y me fui y no volví más.

Con el sucesor en C vemos cómo los intereses individuales están en conflicto con los intereses de identidad grupal; valora independizarse de la familia pero ha heredado el sentido y ventajas que asocian el negocio con la estructura de solidaridad familiar:

Sí que me beneficio del apellido, eso sí que lo veo. Yo voy a comprar a sitios y puedo ir sin dinero por ser de la familia que soy. Es un prestigio, una familia reconocida tecnológicamente. Tengo muy claro que si me voy a vivir a otro sitio, tengo que ir ya siempre con dinero. Y si tienes prisa, aquí me lo apuntan y no tengo que dar explicaciones, pues todo el sector vinculado al negocio me conoce.

Así se manifestaba al respecto el sucesor en **B**:

Me gustaría que mi padre estuviera aquí mientras él quisiera, porque me aporta mucho (...). Él me quita un peso de encima, me da la imagen de mi negocio, mucha imagen es la que ha hecho mi padre: heredo su nombre que, con sus más y sus menos, tiene un prestigio a nivel mecánico agrícola en nuestra zona porque se lo ha ganado.

El empresario, a fin de cuentas, tampoco deja de ser sometido al sustrato coercitivo basado en las emociones con que miembros de la familia le recuerdan que la vinculación de los hijos se funda en un modelo de familia en que el objeto de la interacción es la dependencia de ambas partes en la reproducción empresarial. Es en apariencia una frágil relación cuyo horizonte es difuso debido a los conflictos intergeneracionales.

Pero, por lo general, vemos cómo la eficacia simbólica del modelo familiar como dinastía o grupo de identidad sobrevive a las aspiraciones individuales en la idea de que, pese a ello, la familia es “todo”, “lo único verdadero que tenemos”. Así lo expresaban literalmente todos nuestros informantes, excepto el sucesor en **C**, que considera hoy a la familia “una estructura de relaciones consanguíneas”.

La experiencia traumática que el sucesor en **C** está viviendo pueda estar enmarcada en la propuesta de Marcus (2005) de observar la disolución de una empresa familiar y la historia con que se cuenta, por su valor en un ámbito más amplio del desarrollo capitalista al dar cuenta de nuevos comienzos o continuidades, de nuevos conjuntos de entrelazamientos en que la historia familiar aun no ha terminado. El sucesor en **C** vuelve a la empresa familiar mediante el ofrecimiento de uno de sus tíos a tomar la gerencia de su empresa, y vuelve a dejarlo... idas y venidas que muestran que el poder y la gloria de la familia en el largo plazo dependen de cómo sea gestionado el final de los mitos y las esperanzas para el linaje, siendo el tipo de negocio y el momento en la historia del capitalismo y en una región determinada los elementos que aportarían mayor comprensión a la hora de valorar la duración y forma de los conflictos en la sucesión.

En las tres primeras generaciones de la empresa en C, la organización familiar está estrechamente relacionada con la del negocio, especialmente por coincidir el espacio doméstico con el empresarial. En este caso, la distinción entre la cultura de la familia y de los negocios podría considerarse más una elección de énfasis que una diferencia en una realidad tan enmarañada. Distinguir las normas del parentesco en una familia extensa de las prácticas del negocio a largo plazo es a veces difícil (Marcus, 2005), pero en cualquier caso han dejado de funcionar para el sucesor de cuarta generación en C.

Su padre dedicó los últimos años de su vida a gestionar los mitos y esperanzas para el linaje mediante la escritura de un libro dedicado a la trayectoria empresarial de tres generaciones, un documento que no contiene conflictos familiares, un testimonio que su hijo no terminó de encajar por las carencias que en él “echaba en falta”.

El hecho de que su padre falleciese durante la realización de este estudio, nos permitió estar frente a un momento vital del informante en que estaba gestionando un conflicto en términos de la moralidad asociada al parentesco, y que se concretaba en el cierre o no del taller, así como en el mantenimiento o no de determinadas relaciones familiares. El peso específico que tiene el habitus en las relaciones de parentesco nos brinda además la ocasión de ver cómo se gestiona la herencia material (se tratará más adelante), de la que forma parte simbólica fundamental el lugar de trabajo, y el cual quiere comprar aquel de sus tíos que posee el resto de la finca donde el bisabuelo creó la empresa, decisión por cierto tomada sólo una vez que ha fallecido nuestro empresario informante:

Es que hay cosas que son de mi abuelo y otras que mi padre guardaba con cariño, y no sé qué hacer con todo eso. Mi tío quiere la nave limpia. Luego hay cosas de la partición que se hizo de la empresa que tenía mi padre con su hermano y que no se produce de toma el dinero, sino esta máquina para ti y esta para mí. Eso me perjudica porque heredas cosas que no necesitas, que no has comprado... y empiezo a decir, ¿qué hago yo con esto? que es la peor pregunta que se puede hacer un ser humano. La pregunta tiene que ser: ¿qué necesito para hacer lo que quiero?

Los lazos de parentesco se mantienen con una alta carga afectiva, de manera que el empresario de C, ante el cese casi total de la actividad en su taller ahora en manos de su hijo, consideraba al inicio de este estudio que la empresa familiar continuaba de dos maneras distintas: por el hecho de que uno de sus hermanos lleva a cabo la actividad industrial de su empresa en las instalaciones donde el abuelo inició el negocio y, por otro lado, por la continuidad en el oficio de antiguos empleados no parientes:

Como mi hermano pequeño sigue ahí, pues da la sensación de que el negocio familiar continúa. Han cambiado muchas actividades, nos hemos visto obligados a cambiar. Los que trabajaron con nosotros en las puertas mecánicas siguen en lo mismo, pero el negocio está parado por la caída de la construcción (...). Íbamos contratando a ajenos según el negocio iba creciendo, salían todos maestros y entraban como aprendiz, podemos presumir de ello.

Y tal fuerza tienen los vínculos emotivos y morales originados en el sentimiento de pertenencia a esta familia, que puede llegar a darse una comunión entre familia y empresa de manera que dejar la actividad en el taller pudiese significar renunciar a la dinastía familiar. El sentimiento de cultura de un negocio antiguo ha llegado a ser una base para gestionar la familia de descendientes (Marcus, 2005) a lo largo de las diferentes sucesiones.

La empresa se erige como un campo de acción en que se explotan los lazos familiares y se reproduce la jerarquía, relaciona dos mundos separados si tenemos en cuenta que hablamos de empresas capitalistas, que necesitan planificar a corto plazo y buscar beneficio en un mercado cambiante, mientras que la organización familiar está basada en el largo plazo y en un sistema de ideas relacionadas con la estabilidad que, entre otras estructuras, se apoya en la división del trabajo por géneros. Se da una organización familiar en función de las necesidades del negocio en cada momento, empezando por la inclusión de hijos en la actividad empresarial.

Como se comentaba más arriba, el estrecho vínculo entre la organización doméstica y empresarial es especialmente visible en el caso de la empresa de C. Dentro de esta familia, la relativa larga historia dinástica en torno a la empresa que se cuentan

de padres a hijos carga de significados una selección de datos del pasado con el fin de promover un futuro determinado en que el apellido del fundador, considerado fuente de poder dinástico, continúe asociado a la dirección de los negocios, independientemente de que ahora tengan cada uno sus propios negocios. Cuando el empresario de C se jubiló, aquel de sus hermanos sin descendencia masculina propuso a su hijo, nuestro informante, funciones gerenciales en el negocio. Se asocia así el poder dinástico con el apellido y el varón:

Me vi pringao en la herencia de mi tío. Resulta que tiene tres hijas, y considera que no tiene herencia empresarial, y no la tiene realmente. Él primero quiere abrir una sede en Tarragona que hay un movimiento de cisternas tremendo por la petroquímica. Me elige a mí y empezamos a ir allí, parece que hay mucha proyección de futuro. Yo estaba iniciando una relación, pero empiezo a ir a menudo a Tarragona, buscamos nave... pero llega un momento que yo estoy de muy mal rollo, no me está satisfaciendo. Me da de alta con una categoría buena, un buen sueldo como de gerente. Mi tío quería modernizar la empresa, una planificación a largo plazo aprovechando el tirón. Pero tiran más dos tetas que dos carretas y, cuando le dije a mi tío que no seguía, fue muy traumático, pues para él me estaba ofreciendo lo que se le ofrece a un hijo.

La familia es una categoría que adquiere distintos matices según el grado de relevancia que se le dé en las distintas categorías relacionadas con la fase intergeneracional en la empresa, tales como la sucesión o la herencia, y ello nos sugiere las propiedades que caracterizan las relaciones entre el campo de la empresa y el de la familia. Por lo general, las tensiones observadas entre ambos campos reflejan que la familia es para la empresa un campo de intereses en competición. La aspirante a la sucesión en A hablaba así de sus dos hermanos varones:

Yo no me puedo poner el mono y meterme debajo de las máquinas, pero tampoco estoy en la dirección. Siempre he pensado que si mi hermano dijera que se viene a trabajar en la empresa, y aunque no tiene ni idea, yo me quedaría pasando albaranes (...). Si hay una feria, mi padre ha llegado a enviar a mi hermano pequeño, aun habiéndoselo pedido yo. Y me dice que hay muchos

hombres, que qué voy a hacer yo ahí. Parece ser que ahora se va dando un poquito de cuenta que puedo hacer otras labores que no sean de oficina.

Mi hermano mayor, que ha hecho penar mucho a mi padre, pues cuando tiene que hablar de él, habla maravillas (...). Mi madre siempre tapa lo de todos, sobre todo del mismo siempre, el mayor.

El hecho de que los varones, potenciales sucesores o no, puedan optar a la dirección de la empresa sin haber empleado en ella gran parte de sus vidas, genera una falta de motivación en las hijas que sí están implicados directa y plenamente. Esto, además, puede derivar en posibles conflictos entre ellos y acabar creando una clara desventaja competitiva en la empresa.

Vemos a continuación como al hablar de la familia, los informantes reaccionan de distinta manera. En **B** evitan a toda costa entrar en detalles sobre conflictos familiares, mientras que en **A** y **C** no dudan en manifestar las flaquezas.

Mi familia es el pasado, el presente y el futuro. Es lo que tengo y quiero tener siempre. A nivel laboral, hablar de familia es otra cosa, hay muchos más factores que influyen: que esos familiares estén trabajando, que estén involucrados en la empresa, o que tengan otros fines en su vida, por ejemplo mi hermano tiene otras metas, pero sigue siendo mi hermano. Hay muchas familias que se han roto por las empresas. En las familias ya no se está como una piña ahora. Habrá familias y familias. Además, no hay empresas para que pueda vivir de ella toda la familia. Por eso hay que pensar mucho en lo que uno quiere, y hay muchos factores en que yo quiera que sea mi hermano o que sea mi compañero de trabajo. Eso también es importante.

*Sucesor en **B***

En mi empresa no hay un organigrama, no hay una estructura de trabajo, es una completa dictadura de mi padre (...). Yo espero un día tener libertad (...).

Muchas veces pienso en el descanso que me iba a quedar al trabajar para un ajeno. Mira cuando los ricos acaban en drogas, cuando lo tienen todo... y al final siempre falta algo.

Aspirante a sucesora en A

Resulta que mi padre se jubila, que fue por cierto traumático por completo. Llega mi tío, su socio, y se fueron al gestor y le habían preparado un papel para salirse de la empresa por jubilarse. Era como una encerrona para renunciar a la administración de la empresa, pues él podía seguir siendo propietario y administrador (...). Nunca me he sentido cómodo en el taller por la presencia de mis tíos. Mi tío el pequeño se piensa que aquello es de él, que te perdono la vida, que estás aquí de prestado. Estás compartiendo un espacio con tensiones, nunca me he sentido en mi casa. Mi padre era el mayor pero no el dominante, que es el hermano pequeño (...). No tiene nada que ver, esos hermanos han tenido dos crianzas muy distintas. Mi padre era muy ansiado, y todo el amor que le dieron lo daba (...). En cuanto le venda el taller a mi tío no quiero volver a hablar de él nunca más, le voy a pillar vuelta.

Sucesor en C

El sucesor en **B**, ya oficialmente así reconocido, normaliza los conflictos como parte intrínseca de toda organización familiar, mientras que los de **A** y **C**, que sienten que ocupan posiciones marginales en ésta o que se plantean salir de la empresa familiar, destacan los conflictos en su búsqueda de legitimar lo que consideran su derecho a tomar sus propias decisiones dentro de la familia, asociadas a una ruptura con las expectativas puestas en ellos. Se trata de insurgencias de los descendientes y familiares dependientes que intentan perforar, en palabras de Marcus (2005), las máscaras ideológicas de las historias familiares y mistificaciones del negocio que dan a la familia sus razones prácticas para la solidaridad. Marcus identifica en sus investigaciones a estos insurgentes con el género femenino debido a la división entre las esferas domésticas y del negocio allá donde la empresa capitalista se ha instalado.

Por otro lado, hay un contraste del valor de la familia cuando se habla del negocio o cuando se habla del hogar, lo que de nuevo refleja en la práctica la distinción entre estos dos campos sociales. Trasladándonos al hogar, el testimonio de la esposa del empresario de A da cuenta de ello desde su consideración de los espacios comunicativos en cada uno de los campos sociales. La conclusión que obtenemos es que el espacio comunicativo de la empresa se da en el espacio social donde se desarrolla el negocio, mientras que el hogar parece una esfera que en nada requiere la participación del padre:

Durante la crianza de los hijos mi marido estaba más tiempo cabreado que andando. Siempre ha estado ausente, lo primero era el trabajo para él (...). Tiene autoridad en todo (...). La vida en pareja es jodida, por lo que yo a mis hijas las veo muy bien solteras. Mi marido no dice nada de eso, el diálogo aquí es muy chico, para eso hay que tener ganas, y no todas las personas estamos dispuestas a dialogar (...). Ahora hay hombres que también comparten las tareas del hogar. Y mi marido ni baja la basura. No se implica en la casa.

Por su parte, los valores que los empresarios asocian a la empresa reflejan la centralidad de ésta en sus vidas. La familia aparece como clave para justificar su dedicación exclusiva al negocio durante la crianza de los hijos: “para que vivan mejor y puedan estudiar”. Paradójicamente, las familias de este estudio son depositarias del éxito del padre precisamente por su ausencia en asuntos familiares relacionados con el ámbito doméstico, y la naturalización del rol de la esposa en él.

Dicha disposición artificial de los dos espacios comunicativos permite al padre tener y mantener el control de la familia, la economía y la reproducción. Sugiero que cuanto menos compartidas sean las tareas asignadas a cada rol, mayor probabilidad de control; y cuanto más cerca de los elementos de control, mayor valor de la posición. De este modo, el valor de las funciones asignadas al género femenino es menor. Esta distinción entre campos sociales refleja la doble dimensión de la familia, como orientada a la permanencia del negocio y como esfera divergente al asociarla al hogar. Por lo general, observamos que el campo del negocio es más difuso que el de la familia en tanto que exige la participación de ésta de formas a veces contradictorias.

LA DIMENSIÓN ESPACIAL DEL NEGOCIO

Los entrevistados asocian todo tipo de valores al lugar físico donde se lleva a cabo la actividad empresarial. El espacio es una forma que en sí misma no produce efecto alguno, sino que es su dimensión social, los atributos espaciales desarrollados en los individuos a lo largo del tiempo, los que dan lugar a su forma: la proximidad y distancia o permanencia y movilidad, etc. Y no son estas formas las que producen los fenómenos de vecindad o extranjería, sino que son producidos por factores espirituales, según Simmel en Leal Maldonado (1997). Esta dimensión social es bastante más visible en el caso de la empresa de C; los sujetos vuelven al espacio físico del negocio para recordar momentos determinados, impregnándolo de fuertes sentimientos que ligan a los individuos en una correlación ideal (Leal Maldonado, 1997) que da forma a un modelo de negocio ideal basado en lazos de parentesco.

La empresa de C tiene mucha mayor capacidad para narrar una historia familiar llena de momentos seleccionados y atributos emocionales asociados a ellos, en que el negocio es el eje, más allá de los límites físicos del lugar de trabajo y la actividad que en él se desarrolla. Es el cuarto sucesor el que con una coyuntura muy distinta a la de los anteriores sucesores va a transformar el espacio, considerando que el espacio no sólo es el marco de la acción, sino también la condición y el símbolo de la relación entre los hombres (Leal Maldonado, 1997).

El empresario de C fue el único de los hermanos que mantuvo un reducido espacio de la finca original en que su abuelo levantó el negocio, hoy en manos de la empresa de su hermano pequeño. Un espacio que, como se comentaba antes, está cargado de recuerdos y significados. De cara a sus hermanos, el que su hijo mantenga la actividad en ese lugar –el taller– podía significar la continuidad dinástica y por tanto dotarle de los beneficios de la identidad familiar. Los referentes a la distancia vivida por el sucesor nos remiten a la existencia de la nueva dimensión que antes comentábamos su padre había hecho emerger, relacionada ésta con actividades artísticas. Una parte de las relaciones entre los hermanos estaba mermada, lo que se tradujo en una presión constante de nuestro informante empresario sobre el hijo por alejarle desde muy joven de cualquier actividad artística en la que mostrase interés. La intensa dialéctica entre

padre e hijo pone de manifiesto que ya con el primero había comenzado la confrontación en la familia en relación a qué era válido o no en la organización del negocio, esto es, que había sido sometido a una presión similar a la que ejercía después sobre su hijo para abandonar cualquier actividad artística.

Y es que el empresario de **C** dedicaba mucho tiempo a trabajos artesanales y artísticos durante el tiempo que mantuvo la actividad industrial de la empresa que tenía con su hermano. Según su hijo, esta intensa actividad eran “favores” que le reportaban el reconocimiento que no tenía dentro de la empresa. La hacía de forma autónoma y fuera del horario de trabajo, mientras que en la sociedad que tenía con su hermano se limitaba a hacer los trabajos manuales que su hermano gestionaba o vendía. A su hijo, nuestro informante empresario le transmitió que las tareas estaban distribuidas según lo que a cada hermano se le daba mejor. Sin embargo, una de sus sobrinas me comentó en un encuentro casual posterior al fallecimiento de mi informante que hubo muchos enfrentamientos entre hermanos porque él no se esforzaba suficiente en la empresa y se dedicaba a trabajos “pequeños”, sin valor. Esta actividad artística era sin embargo la que más valoraba su hijo dentro de las opciones que le ofrecía el taller, el que, por otra parte, parece que nunca antes había percibido la presión que ejercieron sus tíos sobre su padre por llevarla a cabo.

La dimensión del espacio percibido conlleva las significaciones y los signos que permiten la interpretación de las prácticas; y también está la dimensión del espacio imaginado, que implica nuevos significados y por lo tanto posibilidades para las prácticas espaciales. No sólo el espacio y tiempo estructuran la representación de los grupos sociales, sino que también los mismos grupos se organizan en función de su propia representación (Leal Maldonado, 1997).

En lo que se refiere a la distribución del espacio en el lugar de trabajo, merecen mención algunos detalles. En el espacio donde trabajan los hombres de **A** y **B**, el taller, se accede directamente desde la calle y, como única decoración, cuelga de la pared el “tradicional” calendario de mujeres desnudas. Por su parte, las hijas llevan a cabo las tareas administrativas en espacios separados y no pueden ser vistas directamente desde el taller ni desde la calle. Se les brindó la opción de trabajar en la empresa en una labor auxiliar de la que no dependía el padre para la continuidad del negocio (Konvalinka, 2009) y no se le dotó ni dota de opciones para que empiece a trabajar por su cuenta en

proyectos para la empresa o en su futura gerencia. Su posición auxiliar y la ubicación de su mesa de trabajo le previene precisamente de que adopten labores de dirección o de responsabilidad en la gestión de la empresa, situación basada en la definición cultural de los roles por género, y que la ata a una posición muy complicada a nivel interno y externo, como veremos más adelante.

El espacio social del negocio contiene las relaciones sociales de reproducción, incluido el proceso de desigualdad de género y también las estrategias puestas en funcionamiento por las mujeres, ya que quien controla el espacio tiene un poder social, y éste es eminentemente masculino.

EL NEGOCIO COMO FUENTE DE CAPITALES

La acumulación de capital económico a través de la actividad empresarial permitió a los padres ofrecer a los hijos un salto cualitativo importante, alcanzar una posición social cuyo valor hoy viene además determinado, precisamente, por la presencia de hijos en el negocio del padre o de la familia. El rendimiento del negocio tiene doble naturaleza: por una parte es vehículo de transmisión de capital económico y un saber técnico que se traduce en rentabilidad del negocio y, por otra, lo es de capital social y cultural para la descendencia.

Al modo en que lo describió Bourdieu (2013), la empresa es fuente de todos los capitales heredables. Por su parte, el único capital que no puede heredarse, el escolar, funciona de dos maneras en estas familias: en un principio para proveer protección frente a la explotación -situación original por cierto de los fundadores de las empresas de **A** y **B**- y, por otro lado, se erige como instrumento de distinción y legitimación en las tres empresas en la búsqueda de aumentar la posición social y el patrimonio.

Mientras que los padres de **A** y **B** relacionan la inclusión de los hijos en el negocio con el desinterés de éstos por la educación reglada, este estudio nos sugiere que un negocio que ha conseguido un gran capital económico no orienta con el mismo ahínco a todos sus hijos a seguir estudiando. Del sucesor espera que adquiera el máximo de destrezas y experiencia en el negocio sin dedicar tiempo a los estudios reglados (Bourdieu, 2013).

La fase intergeneracional del negocio familiar es un desplazamiento al interior del espacio propio de este campo –la inclusión de los hijos– que no siempre permite la reproducción de capital económico. En la fase de crecimiento de las empresas de **A** y **B** y del incremento de su patrimonio se han dado desplazamientos a campos diferentes, teniendo lugar la reconversión de una especie de capital en otra según el significado y valor de las relaciones objetivas entre dichos campos (Bourdieu, 2013). La ascensión social de **A** y **B** los ha colocado, sin embargo, en cada momento en una posición inestable en la estructura social lo que, en palabras de Bourdieu (2013), se traduce en que la coexistencia de individuos de trayectorias muy dispersas dé lugar a problemas de

la división sexual del trabajo. Sugerimos que éste es el caso de la empresa de **A**, como trataremos más adelante.

Asumimos que la posición de origen, el punto de partida de la trayectoria empresarial de estas dos empresas contó, además de con las condiciones de existencia originales, con un efecto de inculcación ejercido por la familia, en donde la pendiente de la trayectoria paterna contribuyó a formar la experiencia originaria de la inserción dinámica en el universo social. El efecto de trayectoria social, esto es, el que ejerce sobre las disposiciones y las opiniones, la experiencia de la ascensión social (o la decadencia) es, junto al efecto de inculcación, el que puede facilitarnos información de la correlación entre las prácticas que analizamos en la fase intergeneracional y el origen social. En el curso del tiempo, cada trayectoria individual nos enseña las diferencias entre el volumen y la estructura de capital, lo que puede hacer que las posiciones sociales que los empresarios ocupen de manera semejante con otros miembros del espacio social en un momento dado, se diferencien a lo largo de las diferentes trayectorias individuales (Bourdieu, 2013), de ahí lo que comentábamos anteriormente acerca de la inestabilidad de estos grupos en la estructura social, y que intentamos mostrar en este trabajo.

Los empresarios de **A** y **B** fueron demandados en el boom industrial español durante la democratización del Estado, proceso que dio a su vez a sus hijos oportunidades laborales y académicas muy atractivas cuando las empresas de sus padres eran muy jóvenes. Pero no ocurrió en el mismo volumen con las hijas, normalmente propensas a moverse en un espacio familiar caracterizado por la menor movilidad geográfica de ellas y una mayor presión para el matrimonio y la reproducción biológica, así como hacia trabajos auxiliares tales como el cuidado de personas o de la administración.

Las diferentes especies de capital que se transmiten, aportan triunfos a sus detentores en las luchas de competencia, siendo el económico el más relevante en las empresas de **A** y **B** (y el capital social, en **C**). Se observa en ellas que las estrategias de reproducción económicas del ahorro y la inversión financiera son prioridad frente a la reproducción de otros capitales; van enlazadas a aquellas que aseguren la reproducción de la familia y su poder sobre la empresa. Las familias subordinan, por tanto, las estrategias que aseguren su propia reproducción (matrimoniales, de fecundidad,

educativas y sucesoriales) a las estrategias económicas, pues el objetivo principal del padre es reproducir el capital económico (Bourdieu, 2013).

Si pueda parecer fácil que estos empresarios aseguren la posición social de sus hijos mediante la sucesión, no lo es cuando éstos no facilitan la reconversión de capital a aquellos hijos que, a su entender, no cuentan con las cualidades necesarias para sucederle en la dirección del negocio, como en el caso de la sucesora femenina de **A**. Se le exige profesionalidad pero no se le han facilitado los medios para adquirirla. Esta asimetría con las posibilidades que se dan a los varones es abrumadora. En lo que se refiere a los descendientes que desarrollan sus carreras profesionales al margen del negocio, los discursos de los padres se adaptan para legitimar las decisiones tomadas sobre ellos ayer y reducir así la brecha de sentido entre lo que hacen y lo que el fundador necesitaría de ellos hoy, sobre todo de los varones en la sucesión en **A**. Al fin y al cabo, hacen lo que se les encomendó en su día: formarse para entrar en un estatus social más alto que aquel al que pertenecían sus padres, lo que por entonces quizá buscaban con la obtención de títulos académicos.

Una empresa familiar que logra el éxito pero no ha preparado a un sucesor, está más próxima al fracaso en la permanencia, dado que además se niegan a contratar no parientes expertos en actividades de dirección y proyectos, también lo están de la reproducción de la posición social facilitada por la empresa, tal y como podría ocurrir en la empresa de **A** si la hija no reacciona a tiempo.

El ascenso social y la inestabilidad en la estructura social también se observa en el modo en que narran la historia familiar los sujetos de **A** y **B**. Hablan del pasado de manera que parece que quieren provocar el futuro deseable. En la narración del pasado apenas dan cuenta de los orígenes de pobreza de donde provienen, mostrando el futuro como pura potencialidad para explotar lo que no existe –o aun no existe- en su historia. Es, como define McKitterick en Hirzel (2015) utilizar el concepto de aprendizaje por medio del pasado en lugar de aprender del pasado. Aquí algunos fragmentos de lo narrado por los sucesores de **A** y **B**, las empresas jóvenes de nuestro estudio, en relación al futuro deseado:

En la empresa no ha habido momentos críticos porque mi padre tiene la siguiente visión de negocio creada a partir de lo que ha observado fuera, por

ejemplo empezando por la empresa en la que se formó, que era grandísima y ganó mucho dinero: se gastaban el dinero de la empresa en fincas, viajes, Mercedes... y ya no se gastan lo que tienen, sino que empiezan a tirar de las reservas. Y no pudieron afrontar las épocas de vacas flacas. La empresa ha ido evolucionando y mi padre no ha abusado. Se ha perdido mucho dinero en esta última crisis. Muchos de nuestro sector, todos cerrados. El palo ha sido muy gordo en la bolsa de reserva, pero mi padre nunca ha necesitado a los bancos.

Aspirante a la sucesión en A

Para él, está dejando una cosa funcionando. Si lo haces bien, no te vas a hacer millonario, pero vas a tener trabajo y una calidad de vida mediana. Hacerlo bien es intentar seguir sus consejos pero no intentar volverte loco (...). Si sigues un sistema conservador en la empresa, puede ser que te estanques. Pero si te olvidas lo que ha hecho tu padre y te piensas que vas a descubrir el mundo, te puedes equivocar. Entonces, lo que yo quiero coger es la mitad de los consejos que me ha dado él, pero yo tengo mis ideas también.

Sucesor en B

A partir de la definición de los distintos capitales de Bourdieu, la unión familiar se traduce en que el valor de cada uno de sus miembros depende de lo que aporten los otros y de la posibilidad de movilizar los capitales así reunidos. La solidaridad real da lugar a que lo que otros hermanos consiguen en capital social y escolar, refuerza la posición de los demás miembros; de ahí el control sobre las iniciativas individuales (Bourdieu, 2013). En nuestro caso de estudio, aunque el patrimonio generado en la empresa está en manos del padre o su esposa y los hijos cuentan cada uno con un modesto capital económico proveniente de los salarios obtenidos en trabajos por cuenta ajena, sí comparte la posición social y los capitales sociales y culturales.

Uno y otros asumen la continuidad del negocio como una obligación familiar, en que la autoridad del padre queda camuflada en una ideología de que el negocio es

símbolo de grandeza y buena posición social. El padre refuerza esta ideología con ventajas sobre sus hijos, pequeñas donaciones y “favores” que los distinguen de otros grupos sin empresas. Por ejemplo, en la familia de A, una de las hijas ha comprado un piso con el dinero que le ha prestado su padre y la otra hija, la posible sucesora, planificaba la compra de un coche de alta gama del que el padre pagaba la mitad con la única condición de que se lo prestase de vez en cuando.

Los empresarios, al introducir idealmente un futuro con garantías, deben encarar la tensión fundamental de atribuir un sentido de dirección y control sobre el negocio a los sucesores. En este esfuerzo, el padre es sancionado cuando sus acciones se consideran ilegítimas, por lo que crece la amenaza de que el ideal que une a sus miembros quede como mera fachada. Mediante acciones tales como los préstamos sin coste y regalos, el padre ofrece a los hijos aspectos positivos al sentido de continuidad de la identidad familiar facilitada por el negocio. Estas acciones se fundamentan en un concepto de la descendencia compuesta de intereses particulares que se ponen en juego en un campo de fuerzas idealmente igualitario, dejando oculto que unos y otros se refuerzan mutuamente. El hecho de que ningún hijo tenga la propiedad de la empresa y el padre siga en la dirección también aporta imparcialidad del padre frente a los hijos. Esta imagen pueda servir también para que los posibles sucesores asuman con menor conflictividad su posición aun marginal en la dirección de la empresa.

Los sucesores informan que fueron premiados desde muy jóvenes por su participación en la empresa con claras ventajas que no tenían en el mercado laboral abierto, como entrar más tarde a trabajar, probar otros oficios o estudios, o no aportar dinero para los gastos del hogar. Estas prácticas implican el sometimiento espontáneo de los hijos al orden establecido y a las órdenes del padre, un habitus producto de las estructuras que él tiende a reproducir. El hecho de que se les permitiese probar otros oficios o estudios no siempre terminaba bien pues, entre otras razones, estos “permisos” se asociaban a actividades que pudiesen llevarse a cabo en paralelo con la participación en el negocio que de ellos se espera, un condicionamiento que inclina a los posibles sucesores a responder a dichas expectativas y a abandonar sus iniciativas prematuramente. Sugerimos, por otro lado, que para los empresarios de A y C la incertidumbre ante al futuro de la empresa les lleve a proteger a los hijos con “medias” oportunidades en el ámbito escolar; una práctica ambigua que consideramos,

nuevamente, producto del habitus. Un hecho que pueda reforzar esta hipótesis es la visión personalista del padre a la hora de transmitir que su éxito se debe a las virtudes individuales que ha adquirido en la práctica. Dentro de esta dinámica, las empresas familiares desconfían del saber abstracto de la enseñanza superior (Bourdieu, 2013).

Siempre he sido un picaflor, tengo interés en todo lo que veo. Mi padre me facilitó estudios de informática. No sé si es que ve que eso vaya a tener una aplicación en el negocio –que la tuvo- o si empieza a contemplar que no el negocio no va a continuar. Nunca me ha impuesto nada a la fuerza, sino que ha sido todo muy sutil. Eso nace cuando eres muy pequeño. Te haces del control del niño y entonces sólo tienes que demostrar satisfacción o no. Tu subconsciente tira por ahí, no se discutía. Yo todo lo que quería hacer iba consultándolo con mi padre. Aparentemente siempre hago lo que quiero, pero buscaba la aprobación de mi padre, hasta que falleció hace un mes. Era una comunicación, era algo sutil, difícil de detectar. Él también comentaba las cosas, especialmente conmigo, que teníamos una temática distinta, sobre gestión del patrimonio en general. Todos los estudios que me iba facilitando, no los terminaba. Pienso que la elección que me daba mi padre estaba envenenada; estudia pero para volver aquí, algo que no tengas que irte a vivir a otro sitio y que luego te valga aquí, en la empresa. Nuestra educación fue muy condicionada. En el caso de mi hermana mayor, sé que le interesaba la rama científica, la biología... y mi padre siempre iba a la misma historia: que no tenía dinero para pagar una carrera. Eso nos lo ha repetido muchas veces y te tenías que limitar a las enseñanzas que se impartían en el pueblo (...). Así que a mi hermana se le impone lo que había, que estudiara administración que era lo que había, pues trabajar como secretaria era una progresión tremenda, era como dejar de lavar en las pilas.

Sucesor en C

La sucesora en A, ante la escasez de tiempo disponible que le dejaba su trabajo en la empresa, abandona la formación académica. Así interpretaba ella los hechos:

Mi padre ha trabajado todos los días para darnos una educación y no nos pasase lo que a él, que si quería comer tenía que ir a la esquina a vender melones o lo que hubiese. De hecho, cuando hace poco me puse a estudiar en la UNED, eso le gustó y no le importó que faltase a trabajar una tarde a la semana. Que fuésemos listos, inteligentes, que estuviésemos formados, que aprovechásemos la vida...

El deseo de perpetuidad del negocio podría ser el que lleva al padre a tomar determinadas decisiones sobre las hijas. En la empresa **A**, consideramos que una de las barreras que llevan a que el padre se resista a traspasar la sucesión a una mujer provenga de trabajar en un sector económico fuertemente vinculado a lo masculino, asociando así la dirección femenina con el fracaso. Por lo tanto, podría considerarse que la política dirigista del padre con la que sería su lógica sucesora –y que no se aplica al resto de los hijos-, deriva de la búsqueda de ajustar las normas a las prácticas: reproducir el capital económico según el modo de reproducción vigente en que los hijos varones son los sucesores (Bourdieu, 2013), otra práctica del habitus en definitiva.

Otro ejemplo con la descendencia femenina lo podríamos encontrar en **C**, donde hemos visto que dos empleados se casan con sendas hijas del empresario, hecho que podría considerarse como estrategia para la perdurabilidad de la empresa mediante la reproducción del capital y la descendencia femenina, eso sí, a través de hombres.

EL ÁMBITO DOMÉSTICO

Al hablar de la familia, los sujetos entrevistados se refieren al padre y los hermanos, excepto cuando se les pregunta de manera explícita por el rol de la madre, que asocian mecánicamente al ámbito doméstico. Conformismo y satisfacción son algunos de los valores que los padres destacan en ellas, también en relación a la cuestión económica. Y es que ellas no tienen independencia económica, incapaces por tanto de tomar aquellas decisiones que conllevan el uso de dinero. Para ellos, esta disposición de la economía funciona y es responsable de que todo marche bien.

*Esto nos lo hemos ganado entre los dos. Cada uno ha hecho lo que tenía que hacer. Los matrimonios de ahora no me gustan ninguno. Nosotros sabíamos lo que nos tocaba y estábamos contentos. De soltera ella trabajaba en una oficina y después en **mi** casa y ya está. Ella de que necesita **su** dinero (silencio). Nunca nos ha faltado de nada, a ella le gustaba **su** casa, criar a los hijos.*

*Empresario de **B***

En el texto de arriba hemos destacado las palabras del empresario de **B** que expresan la distinción entre los campos doméstico y empresarial, un uso ambivalente del posesivo *su* que, además de reflejar el espacio que se le asigna a la mujer, enmascara el dominio masculino sobre el patrimonio, considerando que anteriormente dijo “**mi** casa”.

Sin embargo, la esposa entrevistada traducía esta carencia de poder adquisitivo en desencanto de su rol doméstico, sobre todo una vez que los hijos empiezan sus vidas fuera de la casa paterna. La infravaloración de su rol es transmitida a las hijas mediante un discurso que las empuje a buscarse oportunidades fuera de la familia, del padre y su empresa por tanto:

Al casarme continué cosiendo, pero enseguida me quedé embarazada, y detrás de uno vino otro. Pero fui muy tonta, no miré, no me puse en mi sitio. Me arrepiento muchas veces porque una vida es muy larga y pasan muchas cosas ¿no sabes? Y te ves que siempre tienes que andar pidiendo. En la casa que hay dos sueldos, más o menos comparten las cosas, pero cuando sólo hay un sueldo, el que lo trae... dirige. Les digo a mis hijas que son tontas de no haber estudiado, de haberse buscado oportunidades...

El tópico de la invisibilidad del potencial de la mujer fuera de los roles asignados y asumidos, convive en el ámbito doméstico con el reconocimiento del éxito del padre; pese a los conflictos que supone, la legitimidad de la autoridad del padre es incuestionable para los miembros de la familia, y ahí descansa el fundamento ideológico más evidente de la organización de la familia en relación a la empresa.

La academia se suma a esta práctica al hacer inusual la participación de las esposas y madres en la investigación de la reproducción empresarial en entornos domésticos. Un rol invisible que se reproduce a partir de cómo uno es tratado, hecho que influye en cómo uno piensa acerca de uno mismo. De entre los estudios que sí analizan la participación de las esposas, el de Rosenblatt, de Mik, Anderson and Johnson (1984) pone de relieve la frustración que genera en ellas la crianza de niños sola y sin capacidad económica y, por si fuera poco, hay razón –dicen- para pensar que estas pautas persistirán ya se entienda esto en términos económicos prácticos ya en términos de valores patriarcales. En su estudio, Rosenblatt et al, vieron además que las hijas eran mucho menos probables de entrar a los negocios que los hijos, particularmente como posibles sucesoras.

Al indagar en cómo los sujetos entrevistados asumen el rol de la mujer, lo asocian a las tareas del hogar como si fuese algo natural, en lugar de un hecho naturalizado por la fuerza del hábitus. No estoy de acuerdo con Konvalinka (2013) cuando dice que la gente se clasifica a sí misma por sus elecciones y da a los otros la información que necesita para clasificarlos. ¿Qué significa elegir dentro de estas estructuras? En nuestro estudio vemos una identificación dialógica de la madre con buena parte de las demandas de la hija que refleja un conflicto estructural que,

arrastrado por la idea de la autonomía de la mujer, sigue pese a ello actuando como si fuese un sujeto pasivo.

Cuando se pide a los hijos entrevistados profundizar en el rol de sus madres, todas amas de casa, se concentran en la función mediadora. Esta posición central, sin embargo, debe ser entendida como dependencia, pues la madre no puede sancionar. Es por ello que se sugiere que la función mediadora se base en la evitación de que el padre lleve a cabo, precisamente, la competencia sancionadora que, se intuye, le corresponde. En la práctica, esta función complica aún más la posición de la mujer en la jerarquía, alejándola de los procesos de toma de decisiones. Los hijos transmiten a la madre sus quejas sobre el padre, incluso cuando ella no tiene el poder de darles solución. Del discurso de los hijos se desprende el valor que asignan a la función mediadora de la madre a la hora de mantener la unión:

Mi madre también pasa muchas veces, y va a lo que le conviene. Si estoy mala, me dice que vaya a trabajar para que mi padre no llegue cabreado a casa. Es en la vida en general: no cabrear a mi padre. Ella es el centro de la familia, diría yo, más que de la empresa. Para mí la familia es todo. Pero he visto otras empresas familiares donde no es así, sino que discuten y está cada uno por su lado.

Aspirante a la sucesión en A

La función mediadora significa, por tanto, que la madre determinará si la queja se adecua al mantenimiento de la jerarquía o no, en cuyo caso la absorberá (no llegará al padre) con afirmaciones del tipo:

Recibo golpes por todas partes. Mi hija discute mucho con su padre, son los dos iguales, y yo estoy en el medio. Diciéndole a mi hija que aguantara, que ya sabe cómo es su padre.

Esposa del empresario en A

Otra de las funciones, expresada ahora por la esposa del empresario en **A**, es la del mantenimiento de la unión patrimonial y la exaltación del sentido de familia mediante la organización de encuentros familiares:

Aquí seguimos con la costumbre de reunirnos todos los domingos. Y eso me implica mucho gasto y mucho preparar. El centro de operaciones es este: esta casa (...). A mi marido le gusta mucho verlos a todos aquí. Aunque no hace más que quejarse de que gasto mucho, luego dice que le gusta verlos aquí reunidos a comer los domingos.

Esta celebración ritual de los vínculos del parentesco busca, además, asegurar el resplandor de la familia y el capital social mediante el cuidado de los nietos, el intercambio de regalos o las visitas. Es una labor en apariencia reconocida, pero sólo porque permanece subordinada a las actividades de producción ordenadas con los intereses de la familia, es decir, de los hombres. (Bourdieu, 2000).

En el núcleo doméstico se observa una lógica contractual fruto de la división del trabajo, mientras que el negocio se caracteriza por un complejo cruzamiento de lógicas, en el que se ven intereses de individuos y de grupo, vinculaciones de edad, género, clase, posiciones laborales y escolares, y una amplia variedad de sensibilidades. En el siguiente punto se profundiza en este asunto.

LAS COYUNTURAS Y EL HABITUS EN LA FASE INTERGENERACIONAL

Las implicaciones del parentesco en las empresas hacen de la sucesión una fase conflictiva al enfrentar eventos vitales de cada una de las partes. Miller, Lloyd y Le Breton-Miller (2006) analizaron empresas que fallaron en el traspaso de la dirección a un descendiente y encontraron actitudes y reacciones de los sucesores que se repetían, con el fin de insistir en la importancia de prever estas situaciones y planificar a tiempo si lo que se quiere es concluir esta etapa con éxito para la reproducción económica. Pero, destacamos aquí, junto a estos autores, que la inusual fuerte influencia ejercida por los líderes de los negocios familiares y la relación íntima y la vasta experiencia que separa a los viejos y nuevos líderes puede acentuar los problemas en la sucesión, pues el líder ve con frecuencia su negocio como una extensión de sí mismo y quiere el control completo. Se trata de reacciones que responden más a la personalidad y relaciones emocionales que a demandas competitivas, lo que puede dar lugar a estrategias inadecuadas.

El habitus configura el instinto que los pequeños empresarios de nuestro estudio tienen sobre los negocios. Toman decisiones directamente, sin tener que dedicar el tiempo que otras empresas mayores destinan a la elaboración de planes y estrategias. Además, sus decisiones suelen tener en cuenta el largo plazo ya que una preocupación fundamental es la proyección estable del negocio con el fin de garantizar el sustento de sus familias y la reproducción del capital económico, engendrados en la permanencia del negocio. De este habitus surge también el adiestramiento de los familiares que se han ido integrando en el negocio (Ruiz Cózar, 2015); se explotan los lazos afectivos constitutivos de un determinado modelo cultural de familia.

Konvalinka (2009) plantea que los usos de la tierra vinculados al género que en un momento funcionaron en la organización doméstica, dejaron de ser válidos con la mecanización del campo. En sus casos de estudio, la mujer se quedó sin funciones al cambiar la distribución de tareas que facilitó la industrialización de la agricultura, y abandonó los pueblos en busca de oportunidades, dejando a los hombres sin posibilidades de reproducirse, al grupo sin capacidad de reproducción. En nuestro

estudio encontramos paralelismos, pues la organización doméstica que funcionó en una parte del ciclo de vida de la familia y el negocio, se vuelve disfuncional con el tiempo cuando los hombres no están disponibles, esto es, cuando la división del trabajo por géneros se vuelve en contra de los intereses del negocio en un momento determinado. Este es quizá el contexto más amplio en que situamos este estudio, la modernización industrial y sus consecuencias.

A lo largo de la vida de la empresa, la opción de pasar la sucesión a un hijo o una crisis económica son procesos que afectan a la manera en que hombres y mujeres se posicionan ellos mismos en los campos sociales analizados en este estudio, lo que resulta en una incertidumbre vivida en relación a sus futuros. Se dan eventos vitales en la vida de los sujetos, en que sienten que cambia su posición en el campo. Consideremos el caso de la sucesión: el que se dé coherencia entre la necesidad de la empresa de incorporar un nuevo miembro en un puesto de responsabilidad y las necesidades de la familia, esto es, de que uno de sus miembros esté preparado –en el momento apropiado de su vida- para suceder en la gerencia al padre en ese momento, es fruto de la pura casualidad; y no la hemos encontrado entre las empresas de este estudio.

La empresa familiar tiene la difícil tarea de conciliar los objetivos empresariales con los intereses de los distintos miembros de la familia, tanto los que son activos hoy como los que puedan serlo mañana, y con el condicionamiento de los procesos que los descendientes viven y que están constituidos de momentos vitales de sus vidas. Tiene por tanto un problema que no se presenta en el resto de empresas: cómo integrar en la empresa a los distintos miembros de la familia, cuál es el momento oportuno para la sucesión –tanto para el fundador como para el sucesor, como por el contexto-; y cómo redistribuir el poder de la empresa entre distintos miembros familiares después de la sucesión (Ruiz Cózar, 2015).

Si comparamos el ciclo de vida de los empresarios con el de los posibles sucesores de **A** y **B**, vemos que cuando sus padres tenían la edad que ellos tienen ahora, cerca de cuarenta años, estaban casados y tenían hijos. Los hijos permanecen solteros, sin descendencia, sin haber comenzado un proyecto propio de construcción de su familia de procreación. Es un proyecto que contemplan, por lo que pareciese que lo retrasan a la espera de embarcarse plenamente en la dirección del negocio. El modo en que sean construidas sus vidas, sus mundos, dependerá también de las decisiones que

tomen hoy; la espera pasiva no es la actitud natural de estas personas jóvenes que han proyectado su vida y dedicado toda su energía dentro del negocio y la familia. Sus mundos están siendo contruidos y destruidos, pues en potencia cualquier cosa puede ser también otra cosa: “La singularidad de la existencia no es explicada por la ciencia ni descubierta por la hermenéutica” (Hirzel, 2015, p.266)

El ámbito del parentesco es reconstruido para mantener la fidelidad de estos hijos, cuya situación nada tiene que ver con aquella que motivó el efecto de trayectoria social de los padres. Los sucesores de **A** y **B** están inmersos en un conflicto intergeneracional -generado por las expectativas y su situación creadas a lo largo del tiempo- que les lleva en ocasiones a considerar menos familia o peor hijos a aquellos hermanos que no cooperan diariamente en los campos de la familia y el negocio. De forma paralela a como lo hacen los padres, los posibles sucesores reconstruyen su propia visión del parentesco que les enfrenta a los padres pero que además manifiesta su coyuntura y el esfuerzo que hacen para imponer sus criterios y legitimar sus posiciones. Trayectorias de vida diferentes que exigen a ambas partes la reconstrucción simbólica del parentesco para reproducir el capital.

El término coyuntura lo definió Bourdieu para enfatizar la intersección entre expectativas estructuradas con futuros inciertos. De esta definición proviene la idea de “coyunturas vitales” de Johnson-Hanks (2002) para referirse a los momentos de la vida de los sujetos en que los futuros aparentemente establecidos son puestos en cuestión, y se caracterizan por su radical incertidumbre y capacidad transformativa, dando lugar a trayectorias vitales diversas. En estudios como el de Kardel (2014), el paso de la sucesión suele estar caracterizado por la puesta en marcha de un período de innovación clave en la supervivencia de empresas familiares, hecho por el que anteriormente considerábamos la importancia de que se dé la casualidad de que la sucesión tenga lugar en el momento adecuado para la empresa, en la vida del hijo sucesor como también en la vida del padre, cuyo eje se ha construido en relación a su actividad empresarial.

La tensión entre la continuidad del empresario en la dirección y el desplazamiento de esa posición que supondría su traspaso al hijo es una contradicción básica de toda reproducción, transformación y cambios sociales. Cada uno de ellos constituye una amenaza para el destino del otro de la misma manera que le es esencial

(Wenger y Lave, 1991). Existe pues el riesgo durante la investigación de haber buscado coherencia en sus distintos y contradictorios discursos cuando quizá lo único que estaban manifestando es el deseo de ser tratados con respeto y justicia en un momento vital de sus vidas.

Los sucesores de **A** y **B** expresan dicha tensión al hablar de su posición en la empresa y la familia. Si bien cuando eran muy jóvenes veían una ventaja trabajar en el negocio familiar en lugar de en el mercado laboral abierto, ahora analizan las desventajas cuando comparan su situación con la de sus hermanos. El cambio político, social y económico en España que permitió crecer a las pequeñas empresas en los ochenta, ofreció además un mayor abanico de opciones de formación y trabajo a la descendencia, haciendo que muchos hijos fueran empujados a su aprovechamiento. Decisiones que antes eran válidas, hoy les muestran la doble cara de la modernización capitalista: las dificultades que tienen para mantener el negocio al no contar con las condiciones que favorezcan la sucesión.

Sin embargo, se ha de considerar también que el hecho de que parte de los hijos se formasen en el mercado laboral abierto puede beneficiar a aquellos que se quedan en el negocio familiar al reducir la competición por la sucesión a menos miembros. Aunque siempre está el conflicto potencial de que demanden su herencia o equivalencia monetaria en el momento del fallecimiento del padre, siempre y cuando éste no determinase en vida cómo quedaría la herencia repartida entre sus descendientes (Konvalinka, 2009), hecho, por cierto, bastante común.

La herencia parece ser un asunto delicado que, por su parte, los sujetos han preferido evitar durante el trabajo de campo, excepto el sucesor en **C**. Recién fallecido su padre, informa de que hace un par de años se expresó en la familia la necesidad de traspasar el patrimonio a los hijos. Tras el fallecimiento, no sólo no se había materializado el traspaso, hecho que se “pena” fiscalmente en Castilla-La Mancha, sino que en el testamento deja parte de las propiedades a nombre de la madre, lo que supondrá más tarde un nuevo coste económico para los hijos.

El paso de la herencia en vida parece un momento en que los intereses individuales del padre se ven amenazados, se da una resistencia a perder el control sobre el capital económico. Un reparto verbal del patrimonio en **C** asigna el taller al único hijo

varón con el argumento de que será el que más se beneficie de ello, un hecho que en términos económicos no cumple con las expectativas. Como se decía con anterioridad, el negocio familiar en C ofrecía capital social a la descendencia, lo que pueda estar directamente relacionado con que las estrategias de reproducción familiar hayan importado más que las económicas. Nuevamente, la fuerza de los lazos de parentesco hace fracasar en las estrategias económicas en un sistema económico, el capitalista, que las requiere para la reproducción del patrimonio.

Volviendo a las coyunturas vitales de los sucesores, el caso de la aspirante en A se considera más problemático. Debe tomar teóricamente dos decisiones en este momento de su vida para reducir la diversidad empírica de la familia: la primera acerca de sus intereses que la mantienen unida al negocio, y la segunda sobre las expectativas de futuro que tiene en relación a la creación de su propia familia. La autoridad dentro de la familia es también una fuente de conflictos, una especie de competición entre padres e hijos en la que se observa que la riqueza no está enmarañada, sino que surge de las relaciones de parentesco: los deberes y obligaciones de los miembros de la familia. Pueda ser por ello que la posible sucesora no cese de buscar validez a sus pretensiones en la empresa mediante las expectativas que de su género se tienen: casarse y tener hijos. Resulta más una declaración de intenciones que aportan contenido ético a sus aspiraciones en la empresa al tiempo que en la familia y en el grupo social.

Su aparente subordinación, su influencia no reconocida en las empresas, su lugar más amplio en la formación social y como ven ellas las circunstancias de su propia vida tienen un sentido en el contexto más amplio. La forma social que ha predominado en la sociedad y de la que han emergido la mayor parte de estas empresas industriales es la de la agricultura familiar, cuyo significado cultural e ideológico sigue siendo enorme hoy (O'Hara, 1998). Tanto la división del trabajo por géneros en esa forma social, como los cambios que la empresa capitalista provoca, ponen en evidencia que ningún agente económico es un individuo atomista, sino que su acción económica está incrustada en redes de conexiones interpersonales y en las condiciones políticas y culturales (Hardie y MacKenzie, 2006).

Eventos vitales como la maternidad o el matrimonio son ambivalentes cuando se considera su naturaleza institucional. Constituyen momentos en que se experimenta una reacción individual e íntima a un evento definido socialmente, conduciendo al individuo

a la construcción de comprensión desde lo que siente a lo que se espera que sienta como parte de la sociedad. Así es como entran en funcionamiento las coyunturas vitales: ante la radical incertidumbre de determinados eventos, una salida es la puesta en marcha de la capacidad creativa, lo que muestra que cada sujeto es ampliamente diverso y según los contextos.

Para el caso de la sucesora en **A**, sugerimos que su aspiración a la sucesión le lleva a enfocar la estrategia matrimonial a la evitación de los riesgos y costes materiales y simbólicos que podría tener una mala alianza. Nuestras observaciones dan cabida también a la hipótesis de que al estar entre la menor de los hijos, “sea la víctima estructural, es decir socialmente designada, y por ende resignada, de un sistema que rodea todo un lujo de protecciones (...) a la entidad colectiva definida por su unidad económica. La adhesión inculcada desde la infancia a los valores tradicionales y a la división acostumbrada de las tareas y de los poderes entre los hermanos, el apego al patrimonio familiar, a la casa (...), a la familia y, sobre todo, tal vez a los hijos del hermano mayor, podían inclinar a numerosos hijos menores a aceptar esa vida” (Bourdieu, 2007, pp. 251-252) sin descendencia ni matrimonio.

Por su parte, el deseo de suceder al padre expresa además el acceso al poder, a la autonomía, como frontera. El derecho que demanda a participar activamente en el poder convive con la obligación de participar pasivamente en él, esto es, de aceptar su distribución anquilosada dentro de la familia y que tiene su correlato en un orden social imperante caracterizado por una jerarquía en que el varón domina. En cualquier caso, el modelo familiar ofrecido por los padres se tensa con sus demandas, las cuales exigen que se ajusten a la realidad de su vida. Cabe preguntarse qué posibilidades tiene de conseguir la sucesión real y cómo se enfrentará a las expectativas promovidas tanto por su rol como por las expectativas, por un lado de su madre como mujer dependiente y, por otro lado, de su padre como autoridad máxima en el negocio y en el núcleo doméstico.

Dentro de la práctica empresarial, la sucesora en **A** destaca la obstinación de su padre en obstaculizarle sus iniciativas en tareas de dirección, así como la minusvaloración que hace de las tareas auxiliares que le han sido encomendadas. Esta acción vuelve a expresar la necesidad de analizar los campos sociales de la familia y la empresa desde un punto de vista procesual que incluya el enfoque coyuntural a la hora

de discutir los momentos que modifican sus formas y contenido. Los procesos nos permiten usar el concepto de valor al modo en que lo definió Bourdieu en Konvalinka (2013) para vislumbrar las decisiones vitales que alteran la organización del campo empresarial y familiar, así como la posición de las personas en él. La coyuntura de los sujetos y su diversidad nos lleva a trayectorias muy diversas que no coinciden con el modelo ideal de familia o doméstico (Comas d'Argemir, 1988). Al modo en que Konvalinka lo plantea en sus estudios sobre la familia, el análisis empírico nos muestra cómo los cambios de posicionamiento de los agentes en el campo social afectan al habitus que definió Bourdieu: que la reproducción del habitus es diversa (Konvalinka, 2009).

Se lanza pues aquí la hipótesis de que si, tal y como afirma el informe *La empresa familiar en España (2015)*, las mujeres ocupan cada vez más cargos en la gerencia de las empresas familiares ello se debe a la ausencia de los varones, ya sea porque no han nacido, ya porque han llevado a cabo sus vidas en el mercado laboral abierto empujados por las decisiones de sus padres cuando eran jóvenes. Esto es, si es cierta la afirmación de que “la empresa familiar configura un escenario proclive para la incorporación de la mujer a los puestos de decisión” (IEF), también lo es que manipula la realidad cuando relaciona este hecho con la tendencia de la empresa familiar a prácticas de igualdad de género. La falta de transparencia de estos informes nos lleva a sugerir que dicha manipulación pretende legitimar a las pequeñas empresas en la búsqueda de mayores beneficios fiscales, mediante una retórica persuasiva como pueda serlo hoy la de la igualdad de género.

Consideramos que en los grupos entrevistado el sistema de parentesco es autoritario, y que ello da lugar a una empresa autoritaria y, por tanto, es fuente de tensiones, como los costes de oportunidad generados que reducen la habilidad de los descendientes para, por un lado, usar de forma óptima su talento en el mercado laboral abierto y, por otro, de los no parientes y parientes para usar sus talentos en el ámbito laboral interno (Stewart, 2003). Si bien las imágenes ostentosas que la familia reproduce a partir de las ideas y sentimientos infundados por el padre, tienen la fuerza suficiente para mantener a cada miembro en su práctica dentro del conjunto, hemos de tener presente también que los hijos no son sólo seres carentes de intenciones tácticas dentro de las relaciones del parentesco. Por ello, el padre debe hacer un uso táctico de la moral,

esas finas líneas entre los deberes consensuales con la familia y las explotaciones de sentimientos, si busca movilizarlos. Según Stewart (2013), es fundamental que el padre esté inmerso en los mundos morales y tácticos para ser capaz de dirigir el esfuerzo cooperativo basado en el parentesco hacia fines instrumentales.

En el caso de **A** y **B**, se observa que este mecanismo está funcionando. Los sujetos consideran que el mercado laboral abierto ofrece amplias posibilidades; mientras que en **C**, al haber dejado de funcionar esta ideología del poder de la familia, percibe que el mercado laboral abierto es caótico, imprevisible. En nuestra opinión, dichas percepciones están condicionadas por la configuración de los campos sociales de su familia y negocio y la posición de estos sujetos en él.

Continuando con la problemática que enfrentan hoy los sucesores de **A** y **C**, hemos de poner especial atención al contexto más amplio. Desde el punto de vista laboral, las características de estos sujetos y el contexto económico global, muestra un futuro de incierto éxito si desisten de continuar la empresa familiar, quizá más notable para la aspirante a la sucesión al estar implicada en una actividad económica asociada al género masculino y en un contexto social donde la tendencia sigue siendo que la mujer trabaje en tareas auxiliares, ya sea en la empresa propia o en ajena (Konvalinka, 2009).

Los sucesores de **A** y **C**, al expresar en las entrevistas su deseo de tener opciones en el mercado laboral abierto, están manifestando que algo ha cambiado en sus valores y en la configuración del campo social de la familia. Las diferencias de género tal y como son culturalmente definidas en el contexto llevan a que mujeres y hombres se sitúen ellos mismos en posiciones no compatibles y no coincidentes en el campo social cuando se trata de tomar decisiones de futuro.

El sucesor de **C** mira el futuro con preocupación ante la contradicción que percibe entre lo que aspira llevar a cabo y su rol como cabeza de una familia depositaria de los valores que permiten mantener la división del trabajo por sexos y de los valores que unen a los sexos bajo un prisma de obligación natural. Este proyecto consiste en navegar junto a su familia de procreación y conocer otros lugares fuera de España sacrificando el estatus social heredado; a falta de patrimonio que mantener, su padre le deja un capital social constituido mediante estrategias orientadas hacia el mantenimiento de relaciones sociales que pueda usar su descendencia para la transformación en

obligaciones durables -como el intercambio de trabajo o de tiempo-, y subjetivamente vividas mediante sentimientos de reconocimiento (Bourdieu, 2013).

LA COMPETENCIA

El trabajo de campo buscaba analizar el proceso de sucesión a través del comportamiento y articulación de dos campos sociales: la reproducción en el núcleo doméstico y la percepción que tienen los sujetos del espacio de competición. Sin embargo, durante las entrevistas nos sorprendió que los sujetos no aportasen una definición clara sobre sus competidores. Tan sólo se encontraron algunos indicios en discursos de A y C desde una filosofía empresarial que identifica la actividad diferencial con los mejores años de la empresa.

La del 87 fue una crisis gorda y, aunque no afectó especialmente a la empresa porque la construcción estaba más en alza que ahora, mi padre empezó a hacer máquinas propias, diseños propios, y después le fue muy bien.

Aspirante a la sucesión en A

Luego pasó al remolque; las mulas van desapareciendo y el remolque se adapta al tractor. Y mi padre dándole a la cabeza. No le gustaba competir trabajando con otros ni tampoco en precio. Hacía su trabajo y ponía su precio. Pero si veía competencia, se iba a otra cosa, no se quedaba estancado.

Empresario de C

Nos propusimos pues indagar en ese campo a través de su vinculación con otras empresas, pero vimos que tampoco existía. Ello nos llevó a pensar que fuese la interconexión parentesco-negocio la que las volvía reacias a asociarse con extraños o terceros, incluso ante dificultades financieras; intentan que sus necesidades económicas estén a la altura de la capacidad económica de los miembros de la familia con el objetivo de no perder el control sobre la empresa. De ser así, tendríamos aquí otra desventaja de la empresa familiar en una economía capitalista que se mueve a una velocidad que les supera por el número de agentes y culturas que confluyen.

En general, la información que facilitan al respecto está más relacionada con las emociones del padre que con el devenir que propone el contexto más amplio de la economía nacional o global. Y es que las pautas de interacción intergeneracionales son prioridad en el logro de reproducción empresarial, y estas se mueven, básicamente, en un marco conservador, donde los valores y pautas de interacción parecen estar congelados: el mismo tipo de personas son contratadas y promovidas, además de la misma jerarquía, rituales o modos de comunicación (Miller et al, 2006).

La reproducción empresarial está asociada a valores culturales determinados y su concreción es parte importante en el día a día de la empresa. Por ejemplo, las pequeñas empresas de este estudio han competido habitualmente con empresas de mayor tamaño a través de criterios de calidad y trato que suelen ir unidos al prestigio de la marca familiar (Ruiz Cózar, 2015). Esta pauta puede determinar el modo en que estas empresas se relacionan con la competencia más próxima, así como su percepción sobre ésta, que podríamos resumir así: La competencia es en este estudio toda empresa del sector que se dedica a la misma actividad, normalmente del mismo tamaño y en el entorno geográfico más próximo –el comarcal o regional–.

Caracteriza, además, a las empresas de **A** y **B** una especie de secretismo, como si ello fuese una de las condiciones de posibilidad de que sean actores económicos, como quizá en su día lo fue. Podría tratarse de otro de los elementos del habitus que necesita ser enfrentado, o quizá sea precisamente el vínculo de estas empresas con la familia el que pueda explicar el hecho de que no se unan a otros agentes del mismo sector ni busquen sinergias para reproducirse en el amplio mercado global en el que están inmersos. Es posible que en sus inicios los empresarios creciesen mediante la división del trabajo por géneros y el aumento de los factores productivos de la tierra, el capital y el trabajo. Sin embargo, hoy, pasadas tres décadas, parece que el único camino para crecer económicamente o mantenerse con alguna garantía en la economía capitalista es dando prioridad a los avances que posibilita el conocimiento técnico y científico.

UN FINAL ABIERTO

Decía Deleuze (1987) en una conferencia que para crear en ciencia, en filosofía o en cualquier otro arte, tiene que haber una necesidad. Crear un espacio con trozos desconectados, es decir, cuya conexión no está predeterminada, y cuyo límite es el espacio-tiempo. Marcus (1984) por su parte describió ingeniosamente el sentido de la etnografía multisituada al afirmar que se podía trabajar en un entorno cotidiano al modo en que lo hacían los constructivistas, que vieron al artista como un ingeniero cuyas tareas iban enfocadas en la construcción de objetos útiles a la vez que participaban en la construcción de una nueva sociedad. Cada autor pone en marcha diferentes modos para construir su objeto de estudio, modos que podrían ser entendidos como prácticas de construcción a través del no pocas veces oportunista movimiento del trazo de una línea inicial de fondo de identidad conceptual a medida que se busca dentro de diferentes marcos la comprensión de un fenómeno cultural complejo; una línea que resulta ser contingente y maleable según una la trazaba.

Es, como decía el mismo autor, una metodología que conecta y asocia sitios que van definiendo el argumento de la etnografía, a través de senderos, conjunciones o yuxtaposiciones de localizaciones en que el etnógrafo establece alguna forma de presencia física, con una lógica postulada que conecta los sitios. Los numerosos puntos que en este trabajo han sido producidos por el ánimo especulativo de quien escribe, son los que definen el final abierto de este trabajo.

Es la pluralidad y complejidad de las prácticas lo que se buscaba recoger en este estudio y lo que han empujado a este final. Consideramos con Hirzel (2015) que la identidad personal es en sí un producto discursivo, una negociación en curso, así como que los diferentes discursos manifiestan una interdependencia de varios niveles, de entre los que destacaría el enfrentamiento interpersonal entre las entidades personales diferentes confirmando su singularidad y la pluralidad de la existencia subjetiva con el espacio-tiempo; y, por otro lado, el enfrentamiento universal entre los diferentes roles asumidos por individuos dentro de su producción creativa de una narrativa que integra su propia identidad concreta y la experiencia de alteridad de los Otros en un contexto mayor. Los sujetos de este estudio han descrito los datos empíricos vinculados a una

narrativa familiar que trasciende sus personalidades individuales, constituyendo una visión determinada del presente de la familia hacia el futuro. Debido a la pluralidad de la existencia no hay dos opiniones idénticas sobre la mayoría de los aspectos, pero sí que hay un proceso de construcción de una visión compartida y que, por tanto, ha requerido y requiere un proceso de negociación en que las contribuciones individuales se evalúan y se incluyen en esa visión o no. Este proceso no es predecible, sino que reside en un acto creativo (Hirzel, 2015).

A pesar de las circunstancias y entorno adversos que perciben algunos informantes, posiblemente eso no les impide dar un sentido a lo que hacen. Como considerábamos en este trabajo, no podemos elegir ante determinadas circunstancias y en determinadas estructuras, pero sí podemos elegir la actitud con que las vivimos y que en un contexto tan determinante como el de la empresa familiar aquí descrita, exigirá un enfrentamiento con uno mismo no en un momento determinado de la vida, sino a través de una lucha diaria, una libertad que el sucesor de C conquista a diario para decidir su propio camino (Frankl, 1994).

REFERENCIAS

Adams, J. (1991). "Woman's Place is in the Home": The Ideological Devaluation of Farm Women's Work. *Anthropology of Work Review*, 13, 1-11.

Álvarez Munárriz, L. (2015). *Categorías clave de la Antropología*. España: Ed. Signatura

Bestard-Camps, J. (1991). La familia: entre la antropología y la historia. *Revista de Sociología*, 36, 79-91.

Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama

- (2002). *La distinción: Criterio y bases sociales del gusto*. México: Taurus.
- (2007). *El sentido práctico*. Argentina: Siglo veintiuno
- (2013). *La nobleza del estado*. Argentina: Siglo veintiuno

Comas d'Argemir, D. (1988). Household, Family and Social Stratification. *Journal of Family History*, 13(1), 143-163. Recuperado en http://www.academia.edu/5310081/Household_Family_and_Social_Stratification

Deleuze, G. y Guattari, F. (1985). *El Anti Edipo: Capitalismo y esquizofrenia*. Barcelona: Paidós Ibérica.

Deleuze, G. (Los dependientes) (2013, 07, 02). *¿Qué es el acto de creación?*. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=dXOzcexu7Ks>

Frankl, V. (1994). *El hombre doliente: Fundamentos antropológicos de la psicoterapia*. Barcelona: Herder

Hardie, I & MacKenzie, D. (2006). *Assembling an Economic Actor: The Agencement of a Hedge Fund*. London: Institute of Commonwealth Studies

Heady, P. (2007). *Fertility as a process of social Exchange*, 17 (16), 465-496. Demographic research, Alemania

Hirzel, T. (2015). *Principles of Liberty: A Design-based Research on Liberty as A Priori Constitutive Principle of the Social in the Swiss Nation Story*. Ed. CreateSpace, a DBA of On-Demand Publishing, LLC: California (EE UU)

Instituto de la Empresa Familiar y Red de Cátedras de Empresa Familiar (Eds.) (2016). *La empresa familiar en España (2015)*, Barcelona. Recuperado de <http://www.iefamiliar.com/publicaciones/la-empresa-familiar-en-espana-2015>

Johnson-Hanks, J. (2002). On the limits of life stages in ethnography: Toward a theory of vital conjunctures. *American Anthropologist*, 104 (3), 865-880.

Kardel, A. (2014). We are still here: Tracing U.S. agricultural change through the Kardel multigenerational farm. *Culture, Agriculture, Food and Environment*, 36 (2), 142–152. EE UU

Konvalinka, N. (2009). *When equal-part inheritance is not equivalent: gender and the value of land in a Spanish village*. En Olsson, P. & Ruotsala, H. (eds.). *Gendered Rural Space* (pp. 87-98). The Finnish Literary Society, Helsinki

- (2013) *Gender, work and property. An ethnographic study of value in a Spanish village*. Frankfurt: Campus Verlag. Serie Arbeit und Alltag.

Leal Maldonado, J. (1997). Sociología del espacio: el orden espacial de las relaciones sociales. *Política y Sociedad*, 25, 21-36. Madrid

Lee, A. (2000). Stand by the Family: Gender and Taiwan's Small-Scale Industry in the Global Context. *Anthropology of Work Review*, 21(3), 5-9. EE UU

Marcus, G. (1984). Ethnography in/of the World System: The Emergence of Multi-Sited Ethnography. *Annual Review of Anthropology*, 24, 95-117. EE UU

- (2005). Family firms amidst the creative destruction of capitalism. *American Ethnologist*, 32 (4), 618–621. EE UU

O'Hara, P. (1998). *Partners in Production? Women, Farm and Family in Ireland*. New York and Oxford: Berghahn Books.

Miller, D, Lloyd, S & Le Breton-Miller (2006). Lost in time: intergenerational succession, change and failure in family business, en Zata Poutziouris, P, Smyrniotis, K & Klei, S. (eds.), *Handbook of Research on Family Business* (pp. 371-387)

Quirós, E.G. (1998). *Análisis antropológico de las empresas familiares en la Argentina*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4406343.pdf>

Rosenblatt, P, de Mik, L, Anderson, R.K, & Johnson, P.A.(1984). *Unpaid Work In 'Business Operating Families In the United States*. *Anthropology of Work Review*, 5(2), 14-17. EE UU

Ruiz Cózar, L. (2015) *Aplicación práctica de las ventajas fiscales en la empresa familiar: patrimonio y sucesiones*. Universidad Jaime I, Castellón de la Plana

Sánchez-Prieto, J.M. (2013). *Los desafíos del 'giro performativo': el modelo de Alexander y la pervivencia de Turner*, en Cantarino, F. y E (coords.), *Giros narrativos e historias del saber* (pp. 77-110) Plaza y Valdés: Madrid

Stewart, A. (2003). *Help One Another, Use One Another. Toward an Anthropology of Family Business*. Marquette University, WI, EE UU. Recuperado de http://epublications.marquette.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1045&context=mgmt_fac

- (2013). *The Anthropology of Family Business: An Imagined Ideal*. Marquette University, WI, EE UU. Recuperado de http://epublications.marquette.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1146&context=mgmt_fac

Wenger, E. & Lave, J. (1991). *Situated Learning. Legitimate peripheral participation*. Cambridge University Press: New York.

OTRA BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

Comas d'Argemir, D. (1987). Rural Crisis and the Reproduction of Family Systems. Celibacy as a Problem in the Aragonese Pyrenees. *Sociologia Ruralis*. 27(4), 263-277.

Contreras, J. (1991). 2. *Los grupos domésticos: estrategias de producción y reproducción*. En Prat, J, Martínez, U, Contreras, J. y Moreno, I. (eds.), *Antropología de los pueblos de España*. Madrid: Taurus.

Díaz de Rada Brun, Á. (2011). *El taller del etnógrafo. Materiales y herramientas de investigación en etnografía*. Madrid: UNED.

- (2006). "Acercar la administración al ciudadano": El cometido de la Oficina de Atención de la Comunidad de Madrid, en VV AA, *La sonrisa de la institución: confianza y riesgo en sistemas expertos* (pp. 27-84). Madrid: Ed. Universitaria Ramón Areces.

Latour, B. (2008). *Reensamblar lo social: una introducción a la teoría del actor-red*. Buenos Aires: Ed. Manantial.

Narotzky, S. (1997). *New Directions in Economic Anthropology*. London and Chicago: Pluto Press.

Prazak, M. (2000). Seeds of Continuity, Lines of Change: Families and Work in Rural Kenya. En *Anthropology of Work Review*, 21 (4), 21–30