

Curso 2017-2018

Trabajo final del Grado
en Antropología Social
y Cultural

MI SOCIO ES MI HERMANO

La empresa familiar argelina desde
la perspectiva del parentesco

Mercedes Fernández Casado
mfernaca62@alumnes.ub.edu

TUTOR
Ferran Estrada i Bonell

No hay familia que no sea el ámbito de un conflicto entre civilizaciones. *Pierre Bourdieu.*
Argelia 60

Resumen/*Abstract*

La empresa familiar se sustenta por un lado en lazos de sangre y por otro en la lógica económica. En el caso de Argelia, el parentesco se percibe como determinante para la producción y reproducción de la empresa, por encima de la consecución del beneficio. En este ensayo etnográfico se investigan, con una mirada diacrónica, las relaciones de respeto y de reciprocidad que se desarrollan en el seno de las familias empresarias, poniendo de relieve contradicciones y resistencias, y la forma en que esas relaciones han marcado y marcan el devenir de los negocios. También se exploran las posiciones desiguales de poder asociadas al género, con raíces en el *habitus* y la religión, y sus repercusiones en la empresa y en la vida.

Family firms dig their roots both into blood links and economic rationality. Above the consecution of profits, kinship in Algeria appears as crucial for the production and reproduction of companies. This ethnographic study addresses, under a diachronic approach, how respect and reciprocity relations develop into these families highlighting inconsistencies and resistances, and the way these relations have affected and still affect the course that business will take. Unbalanced positions in terms of power, mostly gender-dependent, are explored too, as well as their foundations based on habitus and religion and their effects over companies and lives.

Palabras clave/ Keywords

Argelia, empresa familiar, parentesco, sucesión, valores.

Algeria, family firm, kinship, succession, values.

Índice

Introducción.....	3
Presentación de las familias estudiadas.....	5
Belkacem	6
Kadiri	7
Amari	8
Mokrane	9
Kateb – Louchiche.....	9
Organización de la empresa. Relaciones familiares.....	10
Valores	11
Responsabilidad	12
Respeto.....	12
Solidaridad.....	13
Confianza.....	15
Las mujeres de la familia. Sus maridos. Mujeres emprendedoras.....	16
Herencia y sucesión. Segmentación de empresas familiares.....	19
Conclusiones.....	22
Bibliografía.....	24
Fuentes documentales	26
Anexo	27
Argelia, contexto sociopolítico.....	27

Introducción

El objeto de este trabajo etnográfico es la empresa familiar argelina y el peso que las relaciones de parentesco tienen en su fundación, funcionamiento y reproducción. Para ello, se apoya en tres campos temáticos: El primero es la antropología de la empresa¹, esa rama algo incómoda de la antropología que pretende que el antropólogo opine sobre el uso que los empresarios hacen de la cultura organizativa de su empresa (Greenwood, 1996:271). El segundo es la antropología del parentesco, que permite profundizar en las consecuencias y contradicciones de compartir intereses económicos y también sustancia, atenta a la estructura familiar como la entiende Radcliffe-Brown: las posiciones de los individuos, sus relaciones y sus normas de conducta (1996:28), pero sin obviar una mirada más emocional, de actitudes culturalmente condicionadas, en la línea de Malinowski (Fortes, 1970:71). Estos dos campos encuentran apoyo documental en las leyes argelinas que regulan las familias y las empresas. El tercer ámbito de estudio es la etnología del lugar, la búsqueda de aquello que Argelia tiene de especial y propio como sociedad, que he emprendido con ayuda de Bourdieu y de otros sociólogos modernos que se irán citando, sus profundos sentimientos de pertenencia a la familia, a la vecindad y al lugar de trabajo, y también un sentido de la confianza y la hospitalidad que inclina a los argelinos a abrirse al extranjero, a la conversación con la antropóloga. Con todo ello elaboré mis preguntas de investigación, agrupadas en cuatro bloques:

- Pertenencia a la empresa y a la familia: ¿Qué relación hay entre la organización de la empresa y la parentela? ¿Qué variables afectan a la posición individual dentro de la empresa según el parentesco (generación, orden de nacimiento, género, línea de filiación, matrimonio)?
- Valores: ¿Qué valores familiares entran en juego en el ámbito empresarial? ¿De qué forma se aplican los valores a las prácticas? ¿Cómo afectan los conflictos y las tensiones a los parientes y a los negocios?
- Papel de la mujer: ¿Cuál es su posición en la empresa familiar y en la familia? ¿Cómo se llega a ser empresaria?
- Herencia de los bienes, sucesión en los cargos directivos: ¿Qué criterios se aplican? ¿Cómo se socializa a los hijos, se les forma e introduce en el

¹ Jordi Roca (1998:41) citando a Greenwood dice que la antropología de la empresa tiene dos ramas. La primera sería el análisis del mundo de los negocios y la segunda el estudio de las formas organizativas y las culturas del capitalismo industrial. A esta última rama se podría adscribir este trabajo, con ciertas reservas en cuanto al apelativo "capitalismo industrial", que no coincide plenamente con el caso de Argelia.

negocio familiar? ¿Qué repercusiones tiene en la empresa la ampliación de la base familiar con el paso de las generaciones?

Conocía varias empresas familiares argelinas por haberlas visitado desde 2000 hasta 2014 por motivos laborales. Desde hace años percibía a Argelia como diferente, las relaciones familiares y las de empresa aparecían imbricadas de forma nunca vista en otros lugares, y por eso he hecho de ello mi objeto de estudio; al fin y al cabo, Hammersley & Atkinson (1994:45) consideran habitual que una investigación etnográfica se vea estimulada por experiencias en trabajos anteriores.

Antes de iniciar el trabajo de campo, me propuse acotar el ámbito definiendo qué es una empresa familiar y para ello he seguido a C. Lindow, (2013:9); la autora considera un buen criterio la implicación en el negocio por parte de la familia, valorándose ésta en términos como la propiedad, la participación de varias generaciones en el negocio y la gerencia efectiva ejercida por miembros de la familia. A efectos de este ensayo, empresa familiar será aquella cuyos propietarios son un grupo de personas relacionadas por parentesco, cuya dirección es ejercida por uno o más miembros de ese grupo y en la cual hay más de una generación implicada. Por motivos prácticos, las empresas estudiadas se limitaron a fabricantes de alimentos, especialmente caramelos y chicles, ya que éste era el sector productivo que conocía y me brindaba la oportunidad de hacer trabajo de campo. Aunque se trate de una rama en particular de la industria, creo que deja ver características existentes en muchas empresas familiares argelinas.

Una vez definido mi objeto y mis interlocutores, inicié el trabajo de campo en Argel en noviembre de 2017. Mi estancia fue corta: cinco días, pero resultó provechosa porque había concertado previamente las entrevistas y encontré una colaboración entusiasta por parte de mis informantes para llevar a cabo mi estudio de casos, forma que me pareció adecuada porque permite profundizar en lo particular para después relacionarlo con otros casos y ponerlos en diálogo con la teoría. Realicé entrevistas en profundidad a gerentes de dos empresas, y otras entrevistas más breves a diferentes miembros de sus familias y a una profesora de la universidad, así como observación. A este trabajo de campo se añadió información de cierto valor etnográfico sobre otras tres empresas, conseguida durante mis visitas comerciales entre 2009 y 2014, que tenía registrada por escrito y que reexaminé a la luz de mis preguntas de investigación. Completé el conjunto con fuentes documentales: el Corán, la Constitución de Argelia, el Código de Familia y el Código de Comercio.

Además del testimonio de los actores, la historia resulta una aliada imprescindible para entender las condiciones de formación y funcionamiento de estas empresas. Conocer el cambiante contexto sociopolítico de Argelia durante los últimos 60 años es imprescindible para entender la situación en que se formaron estas empresas y su recorrido desde entonces.

Argelia fue colonia francesa hasta 1962 en que consiguió su independencia tras una guerra sangrienta². Los primeros gobiernos fueron de carácter militar, socialistas y con base islamista moderada: partido único (el FNL), arabización e islamización de la enseñanza, economía centralizada, y sin espacio para las industrias privadas. En 1979 se inició una fase de cierta apertura política y económica, se autorizaron negocios privados en sectores no estratégicos, circunstancia que fue aprovechada por algunas de las familias estudiadas para fundar sus empresas. La situación política se fue suavizando hasta que se autorizaron otros partidos políticos y en 1991 se convocaron elecciones. Ganó en primera vuelta el FIS (islamista), y la reacción de los militares fue impedir con un golpe de Estado la segunda vuelta electoral, que habría dado la victoria al FIS³. Entre 1991 y 1999, los “años de plomo”, hubo terrorismo por todo el país, el clima era inseguro para la población y para los negocios⁴. En 1999 se promulgó una amnistía, los grupos terroristas se fueron disolviendo poco a poco y las empresas pudieron actuar, hacer pagos a sus proveedores extranjeros, etc. En la actualidad las autoridades intentan que todos paguen impuestos, reducir la informalidad y homologar su economía con las de los países vecinos. El FNL sigue en el poder, pero ya no es socialista sino de corte liberal.

Presentación de las familias estudiadas

Introduciré brevemente cada familia y su negocio correspondiente, incluyendo el genograma donde se mencionan los nombres de las personas más relevantes para mi estudio y sus edades⁵. También se destacan los miembros de la familia que tienen relación directa con el negocio. Cuando es posible, se añade el relato fundacional hecho por mis informantes.

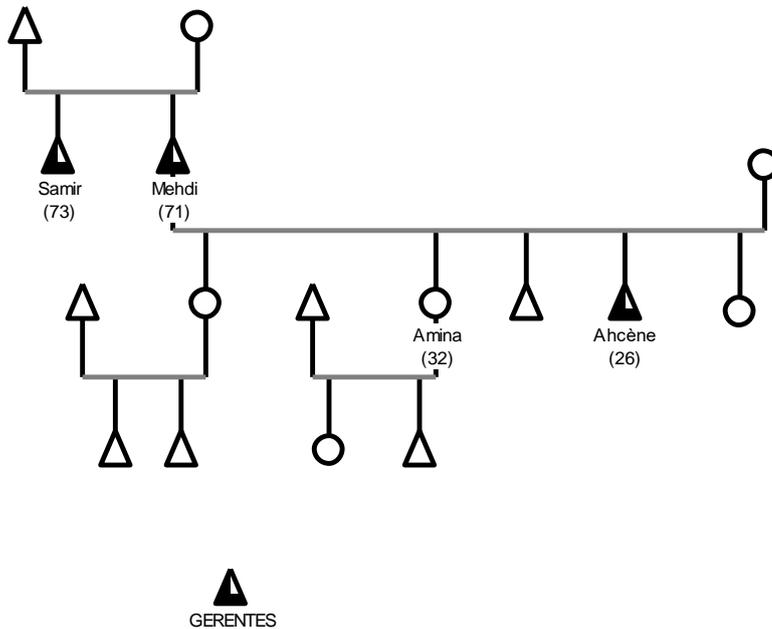
² La guerra costó entre 300.000 y 1.500.000 muertos, según fuentes.

³ El golpe militar fue aplaudido y justificado por occidente.

⁴ El terror causó unas 150.000 muertes.

⁵ En algunos casos las edades son aproximadas.

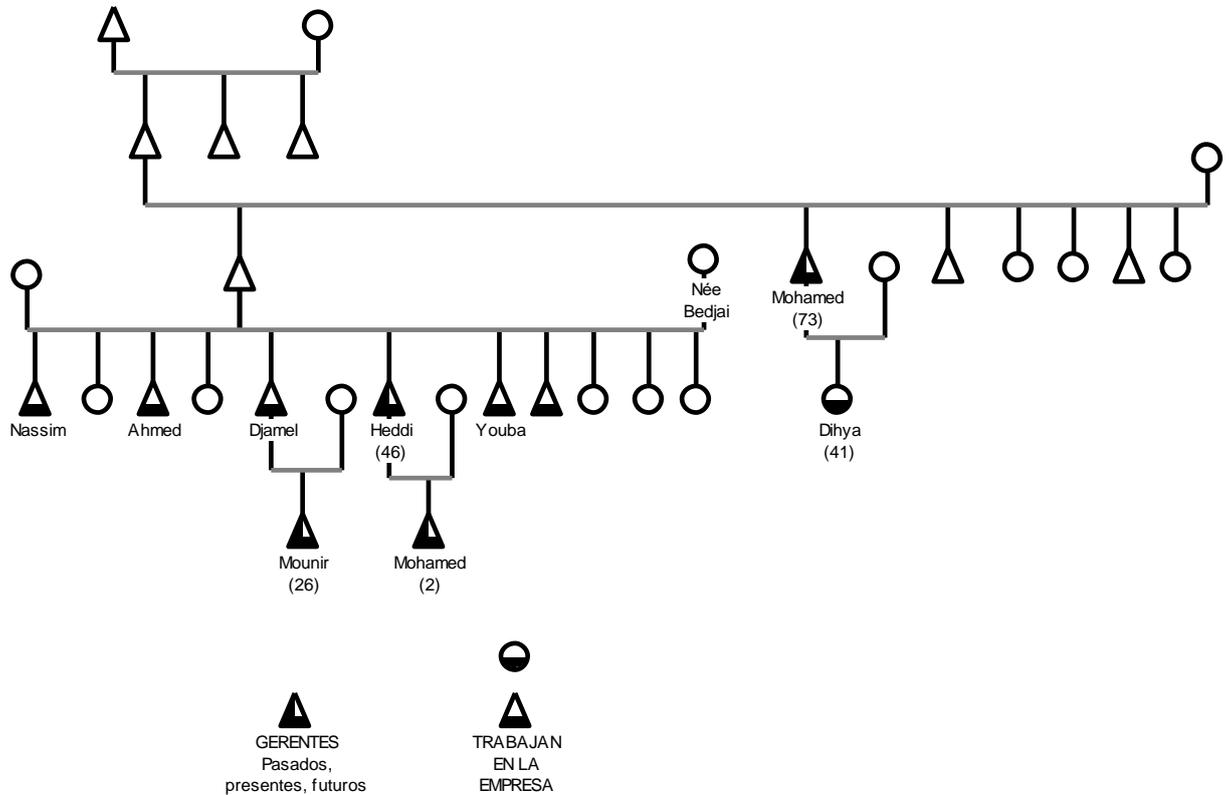
Belkacem



La familia Belkacem es originaria del Plateau (inmediatamente al sur del Atlas litoral). Mi informante es Mehdi, fundador de la empresa junto con su hermano Samir. Su padre y su tío se dedicaron al comercio, viajaban constantemente de su región a Argel intercambiando mercancías. Su padre les envió a él y a su hermano a la universidad (Mehdi es químico)

Hasta 1962 se fabricaba poco en Argelia, nos limitábamos a artesanías. La historia de nuestra empresa tiene que ser necesariamente corta porque la economía privada es relativamente reciente. Con la independencia, en 1962, el recién creado Estado argelino absorbió todas las propiedades y responsabilidades del gobierno francés que se retiraba: la mayoría de las actividades económicas estaban centralizadas y era muy difícil conseguir autorización para establecer una industria. Además, las importaciones de materias primas estaban casi completamente prohibidas. Ante ese panorama, nos costó mucho trabajo, pero mi hermano y yo, apoyados por nuestro padre conseguimos, a finales de los 70', que nos autorizaran a abrir una fábrica de chicle y caramelos, sector que no le pareció al Estado suficientemente importante como para acapararlo en exclusiva. Después ampliamos a otros productos alimentarios. En los años de plomo del terrorismo islamista (90') preferimos parar la actividad de la fábrica porque la situación de violencia era incontrolable. Reabrimos ya en el 2000. (Mehdi Belkacem).

Kadiri

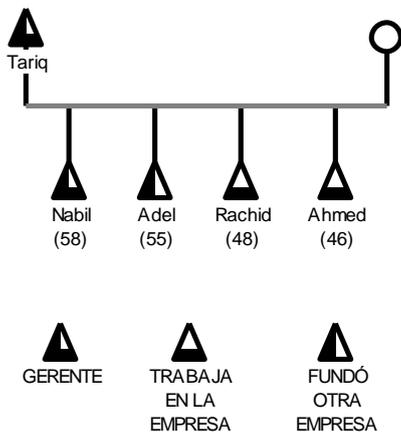


Los Kadiri poseen dos fábricas de chicle en Tizi-Ouzou: la primera fundada en 1984 y la segunda en 1994, mientras que las oficinas y una fábrica de chocolate que fundaron en 2012 están en Argel. Los miembros de esta familia no tienen estudios universitarios ni una preparación especial para los negocios. Aprenden a manejar las empresas trabajando en ellas.

Mi padre y mi hermano hacían comercio por la región, llevaban cosas de un lado a otro: corderos, olivas. En 1925 se hacía mucho trueque, el dinero ni se utilizaba. Luego compraron en Boghni un molino de olivas para aceite y después un molino de harina. En sus viajes solían ir a Argel para comerciar, hasta que compramos este edificio (donde estamos, en Argel) e instalé en él un comercio minorista en 1962; la fecha no es casual: los franceses se retiraban y lo vendían todo. Cuando acabábamos de conseguir la independencia el Estado controlaba fuertemente todo, había una gran escasez de bienes en general. En el 79 se empezó a autorizar una cierta privatización. Fundé la primera fábrica en 1984 en Boghni, con ayuda de mis

parientes Bedjai que me enseñaron a fabricar chicle⁶, pero había muchas dificultades: las importaciones individuales estaban prohibidas, se centralizaban en una empresa nacional: SNIC (Société Nationale des Industries Chimiques), a quien teníamos que comprar las materias primas que no se fabricaban en Argelia (goma base, glucosa, aromas, etc.). Decidí abrir una empresa hermana de la anterior en 1994 a efectos de tener más oportunidades para solicitar licencias de importación, divisas, etc. Mi sobrino Heddi había terminado sus estudios y se fue a Boghni para dirigir la segunda fábrica. Le pasé la gerencia en 2002. En los 2000 se empezaba a vivir con más tranquilidad, después de unos años terribles de terrorismo, y además las importaciones se liberalizaron, quedando solo algunas trabas administrativas porque los argelinos somos unos burócratas y lo seremos siempre. (Mohamed Kadiri, fundador).

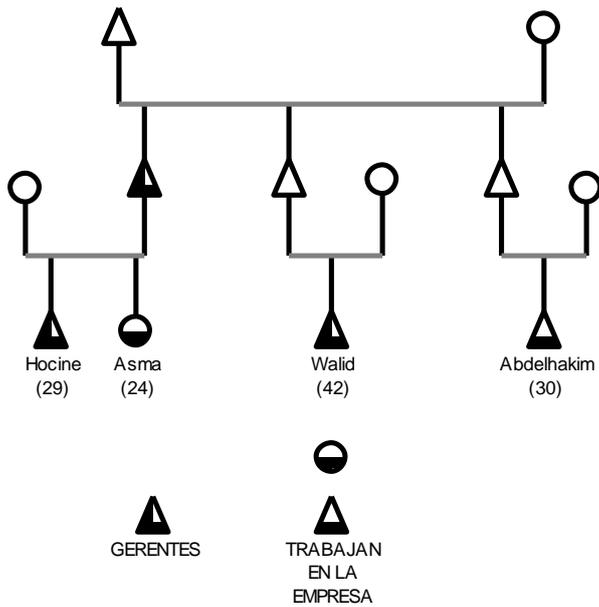
Amari



Es una familia cabilia, originaria de Bouira donde tienen su empresa. Su negocio inicial, desde los 80', fue una fábrica de chicle que fundó Tariq y que llevaban entre los cuatro hijos: Nabil, Adel, Rachid y Ahmed, siendo Nabil el director. En 2012 ampliaron a una fábrica de chocolate. Adel se había separado del negocio familiar en 2003, cuando fundó su propia fábrica de chicle, también en Bouira, y la gestiona en solitario. Sus productos son competencia directa de los que fabrican sus hermanos.

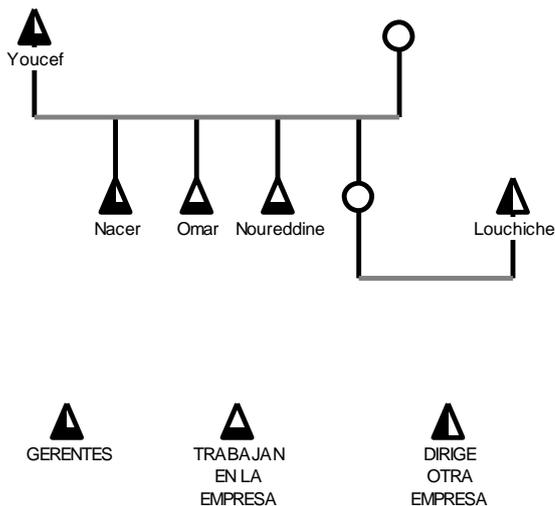
⁶ Los Bedjai son ahora competencia directa y están enfrentados con los Kadiri. La madre de Heddi, 2ª esposa de su padre, es una Bedjai: su abuelo Bedjai era vecino y muy amigo de su abuelo Kadiri y decidieron casar a sus hijos, aunque él ya tenía una esposa.

Mokrane



La familia Mokrane fabrica caramelos desde el 2000, y en 2012 ampliaron sus productos al chicle. Hay un director⁷ pero la empresa la llevan tres ramas de primos: Walid, el mayor de los primos y sobrino del director, es el director adjunto, gerente en la práctica y probable sucesor. Hocine es director de explotación y su hermana Asma, asistente de dirección y contable, son hijos del director y primos de Walid. Abdelhakim, director técnico, es primo de los anteriores.

Kateb – Louchiche



Los Kateb poseen desde 2002 una fábrica de caramelos donde producen también algunos chicles de mejor calidad que la habitual del mercado. La dirige Youcef

⁷ El director estaba ausente en mis visitas. Tiene alguna minusvalía y está prácticamente retirado

Kateb, y le ayudan sus hijos Nacer, Omar y Noureddine. Comparten instalaciones con Mr. Louchiche, que es yerno de Youcef y cuñado de los otros tres. Los negocios de ambos se llevan de manera independiente, aunque tienen los despachos muy próximos y las máquinas están instaladas en la misma nave. En cuanto a los productos, parecen no hacerse la competencia: Louchiche no fabrica caramelos, solo chicle, de una calidad muy básica.

Organización de la empresa. Relaciones familiares

En el primer bloque de preguntas de investigación me planteaba entender qué ocurre en y alrededor de estas empresas y de estas familias para descubrir sus particularidades etnográficas. El sociólogo francés de origen argelino Mohamed Madoui ha estudiado a fondo la empresa familiar argelina

La pequeña y mediana empresa argelina se estructura en torno a los lazos de sangre (el padre, los hijos y a veces los primos). A las esposas, hijas, nueras y cuñadas se las mantiene al margen de la esfera productiva y del proceso de toma de decisiones (Madoui, 2009:517).

En las familias de nuestro estudio, en efecto, el negocio lo dirigen los hombres: “nadie más que mi hermano y yo entramos en el negocio, éramos los únicos hermanos varones” (Mehdi Belkacem). Tendremos ocasión más adelante de profundizar en esta diferenciación por género.

El capital social⁸ de estas familias es muy valioso. En el funcionamiento de la empresa se pone en juego el prestigio de la familia, de aquí que sea muy importante el tipo de gerencia que se practica: personalizada, atenta a las relaciones.

Desde un principio los mandos pertenecían a la familia, excepto el contable que era extranjero, los peones eran contratados. Sobre todo, tenían que ser de la familia los que tuvieran contacto con los clientes, eso en Argelia es muy importante: que el jefe contacte con clientes y proveedores. Yo, desde que Mohamed me pasó la dirección, hago lo mismo⁹. (Heddi Kadiri).

La gestión de las empresas, en el caso de la familia Kadiri, está repartida por departamentos: Heddi dirige desde Argel, en Boghni sus hermanos se ocupan de la producción, el personal y el mantenimiento de las máquinas. Los Belkacem, en

⁸ “capital social es un capital de obligaciones y “relaciones” sociales” (Bourdieu, 2001:135-136)

⁹ En efecto, yo era proveedora y siempre traté con el gerente: primero su tío Mohamed, luego Heddi.

cambio, practican la codirección: los dos hermanos son gerentes y no hay división de funciones entre ellos, comentan casi todos los asuntos importantes.

Mi hermano y yo no discutimos por nada del mundo, hemos sido educados así; si uno toma una decisión en la empresa nunca es cuestionado por el otro; lo que uno decide, bien está. (Mehdi Belkacem).

Las características personales y la dinámica de la sociedad propician que, cuando hay un cambio generacional, cambie también el estilo de la gerencia. Cuando Mohamed Kadiri iba a Tizi era como un general pasando revista a la tropa, respeto total, las decisiones las tomaba solo y nadie las discutía. Heddi no toma las decisiones solo, tiene en cuenta la voluntad de unos y otros, y a veces no hace lo que quiere hacer, porque tiene decidido de antemano ceder, no quiere problemas con otros miembros de la familia.

En el pasado, solo uno tenía la autoridad. Mi tío Mohamed incluso me castigaba y hasta me pegaba, me mandaba a hacer guardia nocturna en la fábrica. Pero la mentalidad ha cambiado y eso no pasa con Mounir. (Heddi Kadiri)

Resuena la voz de Pierre Bourdieu cuando compara las disposiciones (el *habitus*) de la antigua sociedad argelina con las de las nuevas generaciones

Mientras que en la antigua sociedad las relaciones económicas eran concebidas sobre el modelo de las relaciones de parentesco, las relaciones mismas de parentesco ya no están a salvo del cálculo económico. (Bourdieu, P. 2006:90)

No parece que la dirección de la empresa sea una condición envidiable en la familia Kadiri. El gerente no es recompensado económicamente por asumir su función y Heddi contempla la gerencia como una carga, una fuente de sufrimiento: tratar con clientes, proveedores, la Administración, los obreros... y la familia, sobre todo la familia... De aquí que, según él mismo refiere, algunas empresas familiares terminen contratando a un gerente externo que no deba soportar tanta presión.

Valores

Los valores en la sociedad argelina conforman su manera de ser y de actuar. Como parte de su *habitus*, tienen una repercusión directa en las prácticas porque guían la acción y la evalúan. Son centrales para cimentar los vínculos emocionales en las familias y mantener unidos a los miembros de la empresa, pero también pueden utilizarse para justificar la dominación de unos sobre otros, para disciplinar y para legitimar situaciones de abuso. Sin duda, buena parte de los valores que

prevalecen en la sociedad argelina están anclados en la religión: el Islam. La Constitution de la République Algérienne Démocratique et Populaire (2016: Art. 2) declara que el Islam es la religión del Estado. Mehdi Belkacem le da una extraordinaria importancia social a la religión: casi todas las costumbres de los argelinos están más o menos relacionadas con el Islam porque el Islam lo envuelve todo: respeto a los mayores, reciprocidad, hospitalidad, etc. Está tan integrado en sus vidas que, incluso los que no son muy creyentes, suelen aceptarlo como filosofía de vida. La religión también concierne a los negocios: en el mundo empresarial se da lo que Mohamed Madoui, citando a Haenni, llama "*Islam du marché*": el Islam ve con buenos ojos el éxito empresarial si se llega a él por medios justos; muchos empresarios argelinos intentan lograr ese equilibrio entre sus inquietudes espirituales y su deseo de realizarse individual y económicamente. (Madoui, 2012).

Me detendré en los valores que me han parecido más visibles y relevantes: Responsabilidad, respeto, solidaridad y confianza.

Responsabilidad

La responsabilidad, que supone anteponer los intereses de la familia y la empresa a los propios, se suele asociar con la capacidad de sacrificio. Para Heddi, asumir la dirección de la empresa es un acto responsable, es asumir un papel delicado por la familia y por el patrimonio familiar, porque si los socios -los hermanos o primos- no se entienden, es automáticamente el fin del negocio. Es preferible renunciar a ciertas cosas, hacer sacrificios, que entrar en disputas. "*La guerre c'est la fin*".

Yo continúo porque me acuerdo del abuelo y de cuánto trabajó mi padre. *En tout cas, si l'on arrête, que ce ne soit pas dans mon "règne"*. Yo sé que algunos de mis hermanos no cambiarán nunca y que, si yo no cedo en mis posiciones, tendremos conflicto. Entonces, me sacrifico, y me digo "un día esto cambiará", eso me mantiene. Por eso avanzo lentamente en la dirección que creo es la correcta: la empresa es importante, pero si tengo que escoger entre la empresa o la familia... escojo la familia. (Heddi Kadiri)

Respeto

Es entendido como un deber intergeneracional, como una reciprocidad diferida según la cual el hijo obedece y honra al padre mientras espera, a su vez, ser obedecido por su hijo. El respeto hacia los mayores está muy arraigado en las familias y en las empresas, pero no sólo en Argelia: Sylvia J. Yanagisako estudió empresas familiares italianas y encontró que la lealtad al padre, los ligámenes entre hermanos y primos son invocados por los propios actores como garantes de la

continuidad en la empresa. Existen contratos (legales o informales) entre los miembros de la familia que trabajan juntos en la empresa, pero según ellos mismos dicen, los vínculos emocionales son más importantes que los contratos. (Yanagisako, 2002:76-77)

En palabras de Heddi: *“Mon père a toujours dit: l'oncle c'est votre père, il faut le respecter autant que moi”*. Este respeto reverencial hacia su tío Mohamed se trasluce en un detalle: cuando se refiere a él a veces utiliza el término “Mr. Kadiri”, cuando Mr. Kadiri son todos, incluido él mismo.

Mehdi Belkacem dice que en su generación los hijos no se atrevían a pedir nada al padre, ni unos zapatos, tenía que ser la madre quien se lo pidiera, no se hablaba sin permiso del padre, no se le miraba con arrogancia. Para ilustrar esta actitud me cuenta dos anécdotas ocurridas en su adolescencia, en su pueblo natal del Plateau:

El cigarro ingerido: En mi familia, fumar se consideraba una ofensa terrible. Un primo mío había encendido un cigarro cuando llegó su padre. Prefirió tragárselo a que su padre le viera fumar.

La visita a la hora de comer: Cuando estábamos a punto de sentarnos a la mesa en casa de nuestro padre, sonó el timbre y mi padre envió a mi hermano mayor, Samir, a abrir. Al momento regresó éste al comedor y mi padre le preguntó quién había llamado. Le respondió que era un vecino que preguntaba por él (por nuestro padre) pero Samir le había pedido que volviera luego porque padre estaba ocupado. Mi padre montó en cólera por su falta de hospitalidad, por no haberle invitado a comer con nosotros, y le persiguió dándole golpes por toda la casa. Yo también salí corriendo y recibí, aunque no sé exactamente por qué...

Solidaridad

En relación directa con los valores de respeto y responsabilidad, aparece la idea de solidaridad que se establece entre iguales en el seno de la familia. Se aproxima al modelo de una reciprocidad generalizada según el concepto de Marshall Sahlins (1983:125): indefinida en el tiempo, de transacciones altruistas. Sin duda se producen tensiones por su causa. Pierre Bourdieu ya observó el conflicto familiar y social que se gestaba:

Según va creciendo la adaptación a la economía capitalista en Argelia, crece también la tensión entre las normas tradicionales que imponen deberes de solidaridad para con la familia extensa y los imperativos de una economía individualista y calculadora (Bourdieu, 2006:91).

Heddi me comenta un caso que puede ser una buena ilustración de estas tensiones. Conoce una empresa cuyo gerente, hermano mayor, se instaló en Francia con sus hijos y viene tres meses al año a Argelia para dirigir la empresa. Su hermano menor no puede hacer ni vacaciones porque se encarga de todo, y luego el mayor cuestiona su trabajo.

¡Eso no puede ser! ¡A dónde vamos así! Habría que trabajar en pie de igualdad. No tenemos en Argelia el sentimiento de que quien trabaja más gane más. A veces uno trabaja todo y el otro nada, y el beneficio se divide a partes iguales. Eso no es normal¹⁰.

Alex Stewart abunda en el conflicto que se produce en las empresas familiares entre el orden moral del parentesco y la lógica amoral de los mercados, utilizando terminología de M. Sahlins:

Norms of the heart, of kin, of family, revolve at one pole of exchange: long-term generalized reciprocity. Norms of the market revolve at the other pole again: short-term balanced reciprocity (Stewart, 2003:385).

Un buen ejemplo de esta bipolaridad lo encontramos en la posición que adopta Heddi Kadiri para con sus familiares, cuando la comparamos con sus manifestaciones de dos párrafos atrás:

Yo no admiro nada algunos casos que conozco en los que un hombre se ha hecho millonario y un hermano suyo es prácticamente pobre. Eso no es tener éxito. Eso no pasará con los Kadiri: si todos estamos en el mismo tren no se comprende que unos puedan avanzar más y otros se queden atrás. Mirando alrededor, se confirma la necesidad de sacrificarse, precisamente por la relación familiar, para poder seguir encontrándonos en las fiestas, los veranos. Yo no me precipito a salir del tren, prefiero empujar para que avance.

La solidaridad familiar se mantiene y refuerza con esos encuentros en las fiestas, las bodas. La casa de Mehdi Belkacem es grande, podrían residir todos sus hijos con sus familias, pero lo normal es que se vayan al casarse. Actualmente viven en la casa los dos chicos y la hija pequeña, que están solteros. La hija mayor, que está casada y tiene dos niños pequeños, vive fuera. La segunda hija vivió con su marido y sus dos hijos hasta que se divorció, entonces regresó a la casa familiar con sus hijos. Pero, además, la casa está preparada para reuniones de familia multitudinarias. Tienen un salón octogonal con seis sofás y seis mesas bajas, muy

¹⁰ Heddi siempre se quejó de la injusticia de trabajar más, soportar más responsabilidad y que eso no fuera remunerado. En 2013 le sugerí que se pusiera un sueldo como gerente y el beneficio se repartiera entre todos. Me dijo que eso era imposible en su país y en su familia.

grandes, una frente a cada sofá, además de varias sillas. La familia extensa (incluye primos de Mehdi) se reúne una vez al mes en casa de uno de ellos, por turnos. La última vez que se reunieron en este salón casi no cabían. En esas reuniones no se habla de negocios para nada.

Confianza

Es un valor ligado a la solidaridad: esperar que el otro no te decepcionará. Esta etnografía nos muestra dos ámbitos en los que se produce la confianza: en el seno de la empresa y exteriormente a ella.

“Antes la gente trabajaba por respeto, de manera ingenua, no se hacían ni papeles entre la familia ni a los obreros, poner acuerdos por escrito era tabú. Mucho de esto todavía persiste en Argelia” (Mehdi Belkacem). Madoui (2009:527) explica cómo los asalariados en Argelia suelen adoptar una actitud de lealtad hacia sus patronos o empresas. La jornada laboral y el salario aparecen como detalles poco importantes; lo que guía la acción de los individuos son la palabra y el sentido del honor.

En el seno de la familia empresaria se dan estas relaciones de confianza con mayor intensidad aún, a la vez que se observan mejor los cambios intergeneracionales:

Antes, mi tío Mohamed compraba un bien inmobiliario con el dinero de la empresa y lo ponía a su nombre. Nadie protestaba (y nadie desconfiaba). Ahora vemos que eso no es normal, ahora eso no lo hacemos: confundir la propiedad de la empresa con la propiedad privada. No es que hayan cambiado las leyes, es que ha cambiado la mentalidad. (Heddi Kadiri).

Yo he visto compañías como la nuestra en el extranjero y los hermanos se comportan como socios, todo está escrito y regulado. Nosotros ahora estamos en una situación intermedia: las jóvenes generaciones empiezan a dejar cosas por escrito: obligaciones de cada hermano, cuándo y cómo se reparten beneficios... eso hará que las empresas tengan más posibilidades de durar, porque se evitarán conflictos o se sabrá cómo resolverlos (Heddi Kadiri).

Pero la confianza trasciende el ámbito del parentesco e, incluso, el de la empresa. Heddi recuerda cómo, cuando las importaciones estaban ya permitidas pero el Estado no proporcionaba divisas para pagar, los importadores argelinos compraban francos franceses a los argelinos emigrados: daban dinares a sus familias en Argelia y los emigrados pagaban a los proveedores extranjeros en francos franceses desde Francia. Era una red basada en la confianza, que funcionaba bien.

Por mi propia experiencia sé que cuando un fabricante de chicle se queda sin existencias de una materia prima es frecuente que la pida prestada o la compre a

algún competidor sabiendo que éste no se aprovechará de la situación para cobrar un precio injusto. Prevalece la lealtad entre iguales sobre las relaciones de oposición y conflictividad entre empresas que fabrican lo mismo y cuyos productos compiten en el mercado. No conozco otro país donde ocurra esto.

Las mujeres de la familia. Sus maridos. Mujeres emprendedoras

Intentaré dar respuestas al tercer bloque de preguntas que me planteaba al comienzo: el papel de las mujeres, donde se intuye una profunda diferencia entre familia y empresa.

Los descendientes masculinos tienen un valor simbólico central. Pues ellos garantizan que el nombre de aquella familia sobrevivirá a través de las generaciones siguientes (Pedroso de Lima, 2002:20)

Antónia Pedroso de Lima trabajó con empresas familiares portuguesas, pero sus palabras encuentran un eco perfecto en las empresas argelinas objeto de este estudio. La empresa familiar es un reflejo de la patrilinealidad del parentesco. “Mis cinco hermanos están en la empresa, las cinco hermanas, no” (Heddi Kadiri).

Las mujeres no suelen entrar en los negocios de la familia. En los casos estudiados sólo encontramos dos mujeres que trabajan en la empresa familiar y ninguna de ellas ocupa una posición directiva. La explicación de Heddi es que los padres no quieren crear problemas a sus hijos varones: a las hijas se les suele dar bienes, cada uno en la cantidad que puede, pero no entran en el negocio, ni sus maridos tampoco. Como señala Pedroso, la transmisión del apellido puede ser un hecho coadyuvante: el apellido familiar es garantía de la continuidad de la empresa para los ajenos a la propiedad de la misma: trabajadores, clientes y proveedores.

Si no hay hijos varones, las hijas heredarán la parte del negocio de su padre, pero no la gestión. La única hija de Mohamed Kadiri, Dihya, trabaja con ellos, pero nunca ha entrado en los planes de sucesión de la gerencia, aunque heredará la parte de propiedad de su padre. En efecto, como veremos en el siguiente apartado, la mujer argelina tiene derecho a una parte de la herencia. Sin embargo, las mujeres antes no acostumbraban a reclamarla para no enfrentarse a sus hermanos varones. Ni las tías de Mehdi ni las de Heddi recibieron nada en herencia. A cambio de esta renuncia, la hermana podía volver a la casa familiar cuando lo necesitara por divorcio o viudedad, si bien en estos casos un primo solía tomar la responsabilidad

de casarse con ella (aunque ya tuviera otra esposa). Recordemos que la ley argelina permite la poliginia: El hombre casado puede contraer un nuevo matrimonio siempre que presente un motivo justificado, prometa equidad respecto a sus mujeres, y que la esposa actual y la futura estén informadas y consientan. Un tribunal local decide si autoriza este segundo matrimonio (Code de la Famille. Art. 8).

Mehdi dice que los tiempos han cambiado y, hoy día, las mujeres suelen reclamar su herencia, con la particularidad de que el dinero que hereda o gana la mujer es para ella, no tiene que compartirlo con su marido, mientras que lo que gana el hombre es para mantener a la familia. En efecto, el marido debe subvenir a la alimentación de la esposa (Ibid.: Art. 74) Asimismo, el padre debe mantener a los hijos (Ibid.: Art. 75). Si a esto se añade que el esposo y la esposa conservan cada uno su propio patrimonio (Ibid.: Art. 37), todo concuerda con el comentario de Mehdi: el dinero de la esposa es para ella, el dinero del esposo es para mantener a la familia. Es obvio que esas normas, aparentemente protectoras del patrimonio femenino, son reproductoras de la desigualdad: han condicionado en el pasado y condicionen hoy que la mujer raramente dirija empresas, renuncie a cobrar sus herencias, tenga un menor acceso a empleos bien remunerados, etc.

Aunque las mujeres no sean sucesoras en la gerencia de la empresa familiar, pueden crear sus propias empresas. En 2017, el 6% de los gerentes de empresas eran mujeres (Djazaïr, 2017).

Las mujeres de mi generación no se metían en negocios. Actualmente trabajan, toman decisiones o fundan sus propias empresas. Por ejemplo: una de mis sobrinas ha creado su propia empresa de diseño de paneles decorativos. (Mehdi Belkacem).

La Prof. Sabah Ayachi, socióloga, profesora de universidad, con quien tuve ocasión de entrevistarme, me comentó un proyecto que se lleva a cabo desde su departamento, dotado con fondos públicos: se trata de unas subvenciones a fondo perdido para que las mujeres puedan convertirse en emprendedoras a pequeña escala, y así ganar autonomía personal en caso de estar casadas, o sobrevivir cuando son ellas las que sostienen a la familia. La titular de esas ayudas es siempre una mujer; no obstante, ha constatado que a veces las hermanas colaboran y termina siendo un poco el negocio de todas.

La ilusión de Amina Belkacem -segunda hija de Mehdi- es montar su propia empresa industrial: una fábrica de hilo quirúrgico. Dice que los trámites burocráticos son interminables y acaban con la paciencia de muchos emprendedores. Pero no

se le ha pasado por la cabeza trabajar en la empresa de su padre y su tío, no es para ella. Amina se casó muy joven, terminó su carrera de derecho y se divorció. Tiene una hija de 14 años y un hijo de 12. Volvió a vivir a casa de sus padres donde sabe que sus hijos estarán atendidos al volver del colegio porque ella tiene un trabajo exigente, con largos horarios.

Hace poco tiempo que el divorcio de una mujer se ve con cierta normalidad¹¹. Antes era un verdadero fracaso. La mujer (que, en realidad, casi siempre había sido repudiada) estorbaba en todas partes y se acababa arreglando una boda con un primo. Ahora yo salgo con mis amigos y amigas solteros y divorciados, me estoy divirtiendo todo lo que no pude antes al casarme tan joven, y me considero afortunada por tener trabajo y no depender económicamente de nadie. (Amina Belkacem).

Aunque las mujeres no estén directamente involucradas en el negocio familiar, su papel como mediadoras en la familia parece muy efectivo. Las esposas y madres han intervenido tradicionalmente en los conflictos padre-hijos:

En tiempos de nuestros padres, las madres intercedían por los hijos y normalmente conseguían casi todo lo que se proponían, excepto en las situaciones de ira, en las que no podían hacer nada y más valía no meterse por medio. Ahora todo es diferente. (Mehdi Belkacem)

Tuve ocasión de ver que el trato entre Mehdi, su esposa y sus hijos es cordial y bastante igualitario. Sin que se resienta el respeto, acepta bromas y discrepancias de sus hijos. También acepta de manera natural que su mujer le “eche una bronca” porque las gambas que ha comprado para la cena eran demasiado pequeñas. Todos participaban de la conversación y, en el momento de retirar los platos, se encargaron los dos hijos y las dos hijas.

La verdad es que las mujeres de la familia continúan siendo mediadoras si hay disputas, aunque todo se desarrolla de manera mucho más informal que en mi generación. Las mujeres tienen mucho poder en la familia, bastante menos en la empresa, donde no suelen estar al corriente del día a día del negocio, pero siguen cuidando de que las relaciones se mantengan, utilizando la enorme influencia que tienen sobre el marido y los hijos. (Mehdi Belkacem).

¹¹ Según el Código de Familia vigente en Argelia, el divorcio se puede producir por deseo del esposo, por común acuerdo o por petición de la esposa en ciertos supuestos. Sin embargo, la esposa puede conseguir el divorcio aún sin consentimiento del marido y sin acogerse a ninguno de los supuestos si paga una indemnización al marido que vendría a ser el equivalente de la dote que ella recibió de su marido al casarse (Code de la Famille, 2007: 8-9)

Mis dos informantes principales coinciden en que los yernos o cuñados no suelen ser bienvenidos en la empresa familiar, y ésta es una razón más para que las hijas no asuman responsabilidades directivas: si la hija entra en el negocio, como probablemente se casará, querrá que su marido también entre, y eso no lo consideran bueno para nadie, las familias se resisten a incluir a los yernos o cuñados. La familia Kateb comparte instalaciones: fábrica y oficinas, con Mr. Louchiche, que es yerno de Youcef Kateb. Los negocios de ambas familias se llevan de manera independiente, aunque tienen los despachos muy próximos y las máquinas están instaladas en la misma nave. Podría hablarse de una cierta solidaridad por alianza, pero sin asociación funcional.

Tampoco la influencia de las nueras o cuñadas se percibe como positiva: Heddi cree que dos hermanos casados probablemente no pensarán igual que dos hermanos solteros por la influencia de sus mujeres, porque las mujeres entre sí no suelen entenderse y pueden ser un elemento de discordia al buscar cada una el interés privado de su esposo frente al interés del grupo de parentesco.

Herencia y sucesión. Segmentación de empresas familiares

Revisaré aquí las prácticas y principios legales que afectan, en primer lugar, a la herencia de los bienes familiares y, en segunda instancia, a la sucesión al frente de la empresa, momento crucial en el que la continuidad del negocio peligra si la reproducción no se gestiona de manera aceptada por todos.

“La herencia es la que estipulan la ley y las costumbres: cada hijo recibe una parte, cada hija recibe una parte inferior a la de los hijos. Ni se discute ni hay testamento que cambie eso” (Mehdi Belkacem). La propiedad del negocio, evidentemente, pasará a todos (mujeres y hombres de manera diferencial) cuando fallezca el miembro de la generación anterior. Hay un grupo muy amplio de posibles herederos de una persona dependiendo de si es hombre o mujer, si viven sus padres o ascendientes, si está casado/a, si tiene hijos, etc. Se considera a ciertos parientes “herederos universales” *aceb*, que son los que tendrán derecho preferente a la herencia. Si no hay herederos *aceb*, entra en juego un segundo grupo de parientes, los “herederos reservatarios” *fard*. En este aspecto, el Código de la Familia transcribe casi literalmente la Sura 4 del Corán, que describe minuciosamente quién ha de heredar y cuánto, con una casuística detallada (El Corán. Sura de las Mujeres: 4.7, 4.11, 4.12, 4.176). En el caso más habitual y que más nos interesa para este ensayo: un hombre que muere y deja hijos e hijas, los hijos recibirán el

doble de herencia que las hijas. No se indica en el Código de la Familia que los primogénitos tengan ningún privilegio como herederos. Se excluye de cualquier herencia a la persona objeto de anatema y al apóstata (Code de la Famille, 2007, Art. 138-157).

Un ejemplo de herencia fallida lo brinda Heddi:

Ocurre con frecuencia que un chico que ha estudiado y tiene una profesión se casa con una chica que también trabaja, viven de sus sueldos, él acaba de heredar una parte de una industria familiar pero no quiere saber nada de ella e intenta vender su participación en el negocio. Entonces aparecen ciertos impedimentos legales: un miembro de la familia no puede vender su parte a un extraño y abandonar la sociedad sin el consentimiento de los demás o de una mayoría cualificada de ellos¹². Todo conduce a la permanencia del patrimonio familiar indiviso.

En cuanto a la sucesión al frente del negocio. La ley no especifica a quién se debe designar gerente, sólo que lo eligen los socios (Code de Commerce, Art. 576). En toda empresa familiar se intenta formar con tiempo al sucesor (se piensa siempre en hombres), ya sea con estudios o aprendiendo la práctica del negocio. La sucesión, según describe Mehdi Belkacem, se suele llevar a cabo en tres etapas:

1. Desde la infancia o adolescencia se dan estudios específicos al probable sucesor y se le familiariza con la empresa (la madre suele tomar parte activa en este proceso)
2. El sucesor entra a trabajar a la empresa como empleado (igual que lo hacen otros miembros de la familia que saben que no serán gerentes), con un sueldo y sin capacidad de tomar decisiones importantes al principio.
3. Cuando llega el momento (el miembro de la generación anterior se retira) el cambio es bastante rápido porque el sucesor ya ha aprendido. A veces sucede un sobrino y luego la gerencia vuelve al hijo o al nieto. No es raro que se vayan alternando dos ramas de la familia. También puede haber una cogerencia de un hijo y un sobrino, por ejemplo. El resto de hermanos y primos mantienen su estatus en la empresa, su función, su sueldo, etc.

¹² La mayoría de pequeñas y medianas empresas familiares de Argelia están constituidas bajo la figura de S.A.R.L. (Société à Responsabilité Limitée) en la que la responsabilidad económica de cada socio es igual al capital que ha desembolsado. Los socios son, en nuestros casos, los miembros de la familia que tienen una participación en la propiedad de la sociedad. El Code de Commerce, 2007: Art. 570 prevé que las participaciones de un socio se transmitan libremente por herencia o cesión entre esposos, ascendientes o descendientes. En cambio, prohíbe que se haga una transmisión a extraños si no es aprobada por los socios que posean, al menos, tres cuartas partes del capital social (Ibid.: Art. 571).

De los dos hijos varones de Mehdi, el segundo, Ahcène, ya dirige una división del negocio, la producción de sopas. Se perfila como sucesor.

En el caso de los Kadiri, se da un fenómeno que ayuda al orden sucesorio: sólo mi padre tiene hijos varones. Sus otros hermanos han tenido hijas o nada. Si hubiera habido primos, habría surgido el problema porque, o bien hay lucha por la gerencia o bien algunos no hacen nada y quieren recibir lo mismo. Hemos tenido suerte de que no haya primos. Quizá en la siguiente generación los primos tengan mentalidades diferentes y pueden no entenderse. Yo ya estoy preparando mi sucesión con Mounir, lo llevo a las ferias internacionales del sector, recibo a clientes y proveedores con él. De la familia, él es el único que se ha interesado en conocer a fondo el negocio, el único que me ha pedido involucrarse. Es necesario hacer un plan de sucesión, prepararse, buscar a alguien de la nueva generación con voluntad y ponerse muy en serio a enseñarle. Tiene que aprender un poco de todo lo de la empresa: si Mounir fuera mi hijo haría exactamente igual. (Heddi Kadiri).

Mounir, sobrino de Heddi, tiene 26 años y un verdadero interés en aprender a llevar la empresa. El siguiente gerente será Mohamed, el hijo de Heddi, que tiene dos años y para el que su padre ha previsto ya una carrera de robótica que le permitirá modernizar la industria.

¿Qué ocurre si crece demasiado la base familiar, si hay demasiados hermanos y primos para una sola empresa? Mehdi lo ve muy claro: uno o dos hermanos se establecen por su cuenta y los demás les ayudan. Rápidamente se detecta la necesidad de hacerlo y se ponen fácilmente de acuerdo, no se deja a nadie atrás. Todo se basa en la voluntad de irse o quedarse y en el tamaño del negocio, que todos conocen bien. La preparación y vinculación previa con el negocio son importantes, se va el que se ha interesado menos por el negocio. Mounir Kadiri también cree que, si hay demasiados parientes para el tamaño del negocio, algunos preferirán irse y los demás pueden comprarles su participación.

Heddi es más pesimista, cree que en todo negocio familiar habrá al final un problema por la multiplicación de los herederos, de los socios.

En Argelia empieza a pasar que hay desacuerdos, que cada uno quiere tirar para un lado. En las sociedades familiares grandes y las familias grandes, al final lo que toca es parar el negocio. Hay personas mayores que no tienen hijos y que quisieran vender su parte en la empresa, pero no pueden porque ningún socio de fuera de la familia puede entrar... Hay puntos de vista opuestos sobre cómo llevar el negocio... todo lleva al cese. Y yo creo que las empresas familiares argelinas están cerrando más que las europeas donde suelen formar un consejo que vigila el negocio y poner a gente contratada en los puestos de gerencia. Eso las salva: la ausencia de la

familia cuando se ha llegado a un tamaño y complejidad excesivos. En nuestro caso, si los socios, los hermanos o primos no se entienden, es automáticamente el fin del negocio.

Adel Amari se separó en 2003 de la industria que compartía con sus hermanos. Fundó otra fábrica de chicle en el mismo pueblo, y la dirige solo con bastante éxito. Las relaciones entre las dos ramas de la familia son estrechas y a la vez conflictivas. Parecen mantener una cierta lealtad en los negocios: entre ellos se pasan información sobre otros competidores, proveedores, etc. Cualquier cosa que uno sepa, enseguida pasará al otro. Incluso se presentan juntos Nabil y Adel a reunirse con proveedores. Pero a veces se les nota enfadados uno con el otro. A Nabil, que lleva su empresa de forma más conservadora, le preocupa que su hermano arriesgue demasiado y su negocio acabe mal. Aunque tengan diferentes empresas, la solidaridad y el compromiso con el hermano no se han perdido.

Conclusiones

Argelia es una sociedad fuertemente patrilineal y patrilocal. “Els nous matrimonis tendeixen a establir-se en la comunitat dels marits, el que fa que les mullers “abandonin” temporalment i geogràfica la seva família” (López & Aixelà, 2002:11). Ciertas prácticas familiares afectan al modo en que funcionan las empresas. No es extraño que la posibilidad de divorcio incline a excluir a las mujeres de la familia y a sus maridos de la gestión de la empresa, a la vez que, en cierto modo, los excluye de la estirpe, ya que las mujeres a partir de la boda encontrarán su lugar en las familias de sus maridos, aunque serán bienvenidas si se rompe su vínculo matrimonial y desean volver a la familia paterna. Del mismo modo, la mujer de la propia casa se percibe como facilitadora y las mujeres incorporadas por alianza más bien como creadoras de conflicto. Una consecuencia es que las alianzas que se puedan establecer por matrimonio no son suficientemente fiables como para otorgar al recién llegado el estatus de socio.

Observamos otra influencia notable de las costumbres matrimoniales en la elección de los sucesores a la gerencia del negocio: el hombre argelino tradicionalmente se casa tarde, con una mujer más joven que él, porque necesita labrarse antes un porvenir casi en solitario, ya que será el sostén económico del hogar. Además, es conocido que debe pagar la dote a su novia, lo que requiere un esfuerzo económico suplementario. La consecuencia inmediata es que la distancia en edad entre el padre y el hijo se amplía hasta el punto que, cuando el padre desearía transmitir la

responsabilidad en el negocio, el hijo aún no ha completado su formación (ya sea académica o en la propia empresa). Esto, unido a la estrecha relación que se da entre tíos y sobrinos, hace conveniente, casi necesario, que en la sucesión entre un padre y su hijo, haya un sobrino en medio. Se observa este fenómeno en dos de nuestras familias.

La mujer que desea dedicarse a los negocios, a falta de acceso al negocio familiar, debe formar su propia empresa. Y eso hacen, a pequeña escala y con ayuda estatal, las mujeres que obtienen las subvenciones que me comentó la profesora Ayachi y que parecen a punto de reproducir la estructura familiar de empresa que estudiamos, pero apoyándose esta vez en las hermanas, en las mujeres de la familia. ¡Qué interesante sería seguir esas iniciativas y ver cómo se forman y se transforman esas empresas de mujeres en las próximas décadas!

En cualquier caso, la tradición islámica y las leyes se coordinan para hacer difícil la igualdad jurídica y efectiva entre hombre y mujer en Argelia. Parece una ironía que la Constitución rece

Les citoyens sont égaux devant la loi, sans que puisse prévaloir aucune discrimination pour cause de naissance, de race, de sexe, d'opinion ou de toute autre condition ou circonstance personnelle ou sociale. (Constitution de la République Algérienne Démocratique et Populaire (2016), Art. 32.

Los informantes no se han puesto de acuerdo respecto a la segmentación de un negocio cuando crece la base familiar: para unos ocurre de manera plácida y casi natural, para otros es un conflicto más, que puede acabar con la propia empresa. Aquí merece una mención especial la posición ambivalente de Heddi Kadiri, no sólo respecto a la segmentación del negocio, sino a su propia visión de la empresa familiar como un acto de comunión y, a la vez, una batalla. Cuando Heddi dice que, si debe elegir entre la familia y el negocio, siempre escogerá la familia, se trata en realidad de un falso dilema: Su disposición es tal que, si eligiera la empresa aun a riesgo del hundimiento de la familia, acabaría quedándose sin familia y sin empresa. Bourdieu (2009:145) parecía conocer muy bien a Heddi cuando escribió

Les estratègies dels agnats estan dominades per l'oposició entre els beneficis simbòlics de la unitat política i de la divisió econòmica que la garanteix i els beneficis materials de la ruptura, contínuament evocats pel pensament calculador.

El sociólogo Mohamed Madoui abunda en la misma idea

La empresa aparece como lugar de producción, pero también de confrontación y de negociación entre dos racionalidades opuestas: una racionalidad social encarnada

en el padre y en su comportamiento patrimonial, y una racionalidad económica de la dinámica empresarial que anima al hijo (Madoui, M., 2009:520)

Heddi, por su edad y convicciones, está en una posición liminar, sometido a contradicciones entre la actitud de “padre”: la familia debe prevalecer, y la actitud de “hijo”: la búsqueda del beneficio y un reparto justo de la riqueza. Es muy posible que su posición sea algo más que un pensamiento particular y represente a toda una generación que está cambiando su *habitus*.

En la introducción me proponía buscar lo que Argelia tiene de especial y propio como sociedad. Ahora creo que, utilizando el lenguaje de Zygmunt Bauman, su identidad resulta mucho menos líquida que la de las sociedades europeas contemporáneas: adquiere menos compromisos, pero más duraderos, prefiere la certeza aun a costa de perder algunas oportunidades, e inspira profundos sentimientos de pertenencia. (Bauman, 2004:26-30). Jordi Roca nos ayuda a interpretar las causas:

Los procesos de construcción de identidad, sea ésta de la naturaleza que sea, acostumbran a ser más potentes y activos en relación directa al grado de amenaza, real o imaginaria, que acecha a la identidad en cuestión (Roca, 1998: 32-33)

Es muy probable que la solidez de los argelinos como sociedad venga de su reciente pasado histórico, lleno de dificultades, en el que su identidad estuvo amenazada o ignorada. Hasta cuándo permanecerá esa resistencia de la sociedad argelina a fluir, es difícil de predecir porque ya hay cambios y se avecinan algunos más, aunque no podamos prever a qué modelo exacto de sociedad conducirán; pero es dudoso que Argelia, con su cultura islámica, acabe siendo una copia de los países europeos mediterráneos.

Bibliografía

- BAUMAN, Z. (2004). *Identity: Conversations with Benedetto Vecchi*. Cambridge, UK: Polity Press.
- BOURDIEU, P. (2001). *Poder, derecho y clases sociales*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- BOURDIEU, P. (2006) [1977]. *Argelia 60. Estructuras económicas y estructuras temporales*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores Argentina.
- BOURDIEU, P. (2009). *Tres estudis d'etnologia de la Cabília*. València : Publicacions de la Universitat de València.
- DJAZAÏR (2017). Chiffres et statistiques. Quelle place pour la femme Algérienne dans l'entrepreneuriat? 08.03.2017
<http://eldjazairmag.com/index.php/2017/03/08/chiffres-et-statistiques-quelle->

[place-pour-la-femme-algerienne-dans-lentrepreneuriat/](#) Consultado el 27.03.2018

- FONTANA, J. (2013). *Por el bien del imperio. Una historia del mundo desde 1945*. Barcelona: Ediciones de Pasado y Presente S.L
- FORTES, M. (1970). *Time and Social Structure and Other Assays*. London: Athlone Press.
- GREENWOOD, D.J. (1996). "Antropología de los negocios" en PRAT, J y MARTÍNEZ, A. (ed.) *Ensayos de antropología cultural. Homenaje a Claudio Esteva-Fabregat*. Barcelona: Ariel, pp. 270-277
- HAMMERSLEY, M. y ATKINSON, P. (1994). *Etnografía. Métodos de investigación*. Madrid: Espasa Libros.
- LA VANGUARDIA. (2017) Fin de la primavera argelina. *La Vanguardia*. Consultada 20.01.2018.
<http://www.lavanguardia.com/hemeroteca/20170112/413211798240/argelia-elecciones-democraticas-frente-islamico-de-salvacion-fis.html>
- LINDOW, C. (2013) *A Strategic Fit Perspective on Family Firm Performance*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- LÓPEZ, A. & AIXELÀ, Y. (2002). *El Magrib del segle XXI*. Barcelona: Fundació Solidaritat UB, Món-3.
- MADOU, M. (2009). "Travail et relations de travail dans les PME algériennes". *Journal des Anthropologues*, 116-117(1) : 517-536.
- MADOU, M. (2012). "De l'économie planifiée à l'économie de marché", *SociologieS* [En ligne], Dossiers, Professions et métiers autour de la Méditerranée, mis en ligne le 09 mai 2012, consultado el 01.04.2018
<http://journals.openedition.org/sociologies/4049%20>
- MARTÍN MUÑOZ, G. (1990). "La nueva constitución argelina. Hacia la III República" *Revista de Estudios Políticos*, 67:261-296.
- PEDROSO DE LIMA, A. (2002), "Socios y parientes. Articulando modernidad y tradición. El caso de las grandes empresas familiares portuguesas" en Bestard, J. (coord.) *Identidades, relaciones y contextos*. Barcelona: Departament d'Antropologia cultural i Història d'Amèrica i Àfrica, pp. 11-46.
- RADCLIFFE-BROWN, A. R. (1996). *Estructura y función en la Sociedad primitiva*. Barcelona: Ediciones 62
- ROCA, J. (1998). *Antropología industrial y de la empresa*. Barcelona: Ariel.
- SAHLINS, M. (1983). *La economía de la edad de piedra*. Madrid: Akal.
- STEWART, A. (2003). "Help one another, use one another: toward an anthropology of family business". *Entrepreneurship Theory and Practice*, 27(4): 383-396.
- VOLPI, F. (2013). "Algeria versus the Arab Spring" *Journal of Democracy*, 24(3): 104-115.
- YANAGISAKO, S.J. (2002). *Producing Culture and Capital. Family Firms in Italy*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Fuentes documentales

- ALGÉRIE. GOUVERNEMENTS 62-98
<https://elergechergui.wordpress.com/algerie/gouvernement-62-98/> consultada 07.12.17
- CODE DE COMMERCE (2007). Ordonnance n° 75/59 du 26 septembre 1975 portant code de commerce, modifiée et complétée.
<https://www.joradp.dz/TRV/FCom.pdf>
- CODE DE LA FAMILLE (2007). Loi n° 84/11 du 09 juin 1984 portant code de la famille, modifiée et complétée. <https://www.joradp.dz/TRV/FFam.pdf>
- CONSTITUTION DE LA RÉPUBLIQUE ALGERIENNE DÉMOCRATIQUE ET POPULAIRE (2016), <https://www.joradp.dz/trv/fcons.pdf>
- EL CORÁN. SURA DE LAS MUJERES, <http://noblecoran.com/index.php/coran-traducido/traduccion-de-abdel-ghani-melara/154-4-sura-de-las-mujeres>
[Consultado el 27.03.2018](#)

Anexo

Argelia, contexto sociopolítico

Argelia era colonia francesa desde 1830. A mediados del siglo XX había un gran descontento entre la población de origen autóctono por la discriminación y falta de derechos que sufrían. En 1954 se constituye en El Cairo el FLN (Front de Libération Nationale), formado por radicales musulmanes, intelectuales, estudiantes, artesanos y comerciantes argelinos, con el objetivo de hacer a Argelia independiente de Francia. Posteriormente se fueron integrando, federalistas, ulemas y miembros del partido comunista. (Fontana, J. 2013:331). Como la lucha directa era imposible por la desigualdad de las fuerzas, utilizaron la guerrilla y los atentados terroristas. La lucha fue sangrienta. La máxima intensidad de actos terroristas y de represión colonial tuvo lugar en 1956-57. Aunque él no fundó el Frente, su principal líder era Ben Bella. El FLN era de ideología socialista: abogaba por el partido único, reforma agraria, medicina gratuita, nacionalización de empresas, escolarización obligatoria, arabizada y gratuita, etc. con una base islamista.

El Presidente De Gaulle se dio cuenta de que Francia no podría ganar esa lucha, que le estaba costando mucho dinero, vidas y prestigio (Fontana, J. 2013:335). Decidió dar la independencia a Argelia y en 1961 convocó dos referéndums con este fin: uno en Argelia y otro en Francia, en los que la mayoría de síes fue abrumadora. Los franceses que vivían en Argelia desde dos o tres generaciones (*pieds noirs*) se sintieron traicionados por la metrópolis. De un millón de franceses que residían en Argelia, se quedaron, al parecer integrados, unos 124.000. La mayoría se fue a Francia, donde nunca encontraron su sitio. Una pequeña parte, con ayuda de militares franceses anti gaullistas, fundó una organización terrorista de extrema derecha pro "Argelia francesa", la OAS (Organisation de l'Armée Secrète), e hicieron atentados, especialmente secuestros y asesinatos selectivos de árabes y gaullistas en Argelia (Ibid.:336). Finalmente, el 3 de julio de 1962, se declaró la independencia de Argelia tras una guerra que había causado 300.000 muertos según fuentes francesas y un millón y medio según fuentes argelinas (Ibid.:336). La OAS trasladó su zona de actuación a Francia y se disolvió poco después, refugiándose en España sus responsables hasta que Francia los amnistió. Ben Bella fue elegido Presidente de la República Argelina Democrática y Popular en 1963, después de algunas luchas en el interior del FNL. (Ibid.:337) En 1965, el coronel Houari Boumedienne dio un golpe de Estado y proclamó la dictadura militar,

pero respetó la vida de Ben Bella. La dictadura militar aún redujo más las posibilidades de apertura económica del país. Su economía era dirigida y autárquica. Estaba diplomática y económicamente aislado¹³. En el plano legislativo, hasta 1962 Argelia se guiaba por el derecho francés, si bien la mayoría de originarios de Argelia no tenían plenos derechos de ciudadanía. A partir de la independencia, dado el carácter religioso del nuevo régimen, se combinó la base del derecho francés con la chari'â.

Durante esos años, era prácticamente imposible montar una empresa privada en Argelia, toda la economía estaba centralizada. En 1979 murió Boumedienne y su sucesor, Chadli Bendjedid intentó aligerar el peso del Estado en la economía y propiciar una cierta apertura en el país. (Algérie, Gouvernements 62-98). Aparecieron algunas empresas privadas en sectores no estratégicos. El comercio internacional seguía siendo muy difícil: se crearon empresas estatales que importaban determinadas materias primas mediante concurso internacional y las distribuían entre los industriales argelinos que las necesitaban para fabricar sus productos. Era un sistema muy poco ágil pero funcionaba. Se promulgó una nueva Constitución en 1989, aceptando el multipartidismo. (Martín Muñoz, 1990: 263). En 1991, con Bendjedid de Presidente, hubo unas elecciones parlamentarias a las que concurrió el FNL (que antes era partido único) y también el recientemente creado FIS (Front Islamique de Salut) que, sorprendentemente ganó en la primera vuelta. La población creía en la honradez de los islamistas frente a la corrupción de los militares y deseaba un cambio. El ejército no quiso tolerarlo, dio un golpe de Estado y disolvió la Asamblea, interrumpiendo el proceso electoral que iba a dar el gobierno a los islamistas en segunda vuelta y provocando la dimisión del Presidente Chadli Benjedid. Europa occidental respiró aliviada e intentó justificar el golpe. Empezó una nueva y sangrienta guerra de guerrillas y terrorismo en Argelia: la guerra civil o los "años de plomo" de 1991 a 1999, protagonizados por el GIA (Groupe Islamique Armé). El terror asesinó a pueblos enteros. Se cree que hubo unos 200.000 muertos, según fuentes argelinas (La Vanguardia, 2017). Otros autores (Volpi, F., 2013:105) cifran las víctimas en 150.000.

En 1999 resultó elegido el Presidente Abdelaziz Bouteflika, que promulgó una amnistía. Poco a poco el GIA se disolvió. Durante años permaneció una violencia residual a cargo del Grupo Salafista para la Plegaria y el Combate, que más tarde

¹³ Una parte del relato histórico de la independencia de Argelia la he tomado de las clases de Món Actual, Grado de Antropología Social y Cultural, curso 2014-15, impartidas por el profesor Ramon Casteràs.

pasó a autodenominarse al-Qaeda del Maghreb Islámico (Ibid.:106). Quedaron también algunos grupos rebeldes establecidos en la Cabilia hasta avanzados los años 2000. En fechas recientes aún se daban algunas acciones armadas, principalmente atracos con fines de subsistencia económica. Hasta 2012 los hoteles tenían un arco de seguridad por el que debían pasar los clientes y se revisaban los maleteros de los coches. Se veían patrullas de soldados en las carreteras que van a la Cabilia y al aeropuerto. Los restaurantes de lujo también tenían arco de seguridad o cacheaban a los clientes. Ahora todo eso parece haber desaparecido. Entretanto, la apertura administrativa y comercial de Argelia era progresiva. Se regularon los medios de pago a los proveedores extranjeros como cartas de crédito o transferencias bancarias internacionales desde mediados de los 90. A principios de los 2000 se tomaron medidas legislativas para que las empresas cotizasen y cobrasen el IVA, intentando disminuir la economía informal, que estaba muy arraigada en todos los segmentos de la población. Se persiguieron también las facturas falsamente reducidas de los proveedores extranjeros (para pagar menos derechos de Aduana). Hubo y hay un intento de equiparar la economía argelina a las de los países vecinos: Marruecos y Túnez.

Los argelinos no se contagiaron de las “primaveras árabes” de 2010-2011 en el norte de África. Es cierto que hubo altercados y manifestaciones en Argel, Oran y otras ciudades a principios de 2011, coincidiendo con las graves protestas de Túnez y Egipto, pero las reivindicaciones argelinas eran de tipo social y no estaban dirigidas por islamistas. Los manifestantes tenían peticiones variadas y múltiples líderes. Al Estado le fue fácil aprovechar la desunión y calmar las protestas anunciando medidas como la continuación de ciertas subvenciones a productos alimenticios básicos y la constitución de una comisión para crear empleo. Además, tuvieron la visión política de no responder con excesiva violencia: el Estado llenó la calle de policía de forma disuasoria. Después de todo, bajo el gobierno de Bouteflika los argelinos tenían más libertades que los tunecinos bajo el de Ben-Ali (Ibid.: 107-110). La mayoría de argelinos no querían saber nada de islamistas en el poder porque se habían vuelto alérgicos a las guerras y a los conflictos interminables. Aunque el islamismo político no parece tener un camino cómodo en Argelia, es un hecho que el Islam como religión, tradición y modo de vida envuelve a los argelinos de hoy, y eso se nota en sus leyes, gobernadas por la *chari'â*, como la regulación de la poliginia (Code de Famille, 2007: Art. 8), o la incapacidad legal para heredar de cualquier persona que haya apostatado como musulmán (Ibid.: Art. 138), y en sus costumbres: ausencia de alcohol en las tiendas, uso del hiyab por

parte de la mayoría de las mujeres en Argel, uso de vestidos largos, tradicionales, por parte de la mitad aproximadamente de las mujeres (el resto llevan pantalones o faldas largas estilo occidental, nunca faldas cortas), la permanencia de túnicas tradicionales en muchos hombres mayores de 50 años, la persistencia del viernes (día de oración para los musulmanes) como fiesta semanal civil, a diferencia de otros países musulmanes de la zona que han adoptado el domingo, etc. El actual Presidente en 2018 sigue siendo Abdelaziz Bouteflika del FLN, que ahora no es un partido socialista sino que ha virado a neoliberal. Aunque sirvió brevemente en el ejército, no es un militar. Durante su mandato ha habido una cierta estabilidad política y económica y al parecer nadie quiere cambios en la situación. En 2013 tuvo un infarto cerebral y dejó de recibir visitas, incluyendo mandatarios extranjeros. En mayo de 2017 se le vio por última vez, en silla de ruedas. Tiene 80 años y se rumorea que está muy enfermo. En 2019 habrá elecciones.