

De la dignidad de los trabajadores en tiempos de flexibilidad laboral

POR

ANA M^a RIVAS RIVAS*

En este artículo se analizan algunos de los cambios que han tenido lugar en el sentido y el significado del trabajo a partir de la introducción de los nuevos sistemas de producción y organización bajo el paradigma de la flexibilidad laboral, especialmente para la generación de trabajadores que iniciaron sus trayectorias profesionales bajo una ética inspirada en los principios fordistas-tayloristas. Las transformaciones en los sistemas de producción no solo han tenido consecuencias en las condiciones laborales, sino también en las extralaborales, incluidos los valores que hasta ahora habían dado sentido a sus experiencias y representaciones sociales.

This article analyses some of the changes that have taken place in the sense and meaning of work, following the introduction of new production and organisation systems under the paradigm of labour flexibility, especially for the generation of workers who started their professional careers based on ethics inspired by Fordist-Taylorist principles. The transformations in the production systems have not only had consequences in working conditions, but also outside work, including the values that, until now, had given meaning to their social representations and experiences.

En este artículo se presenta una parte de los resultados de la investigación de campo iniciada en el año 2003 sobre un caso de deslocalización industrial, el cierre de la empresa de alimentación La Cocinera, ubicada en Torrejón de Ardoz (Madrid), y su traslado a Valladolid, a otro centro laboral del mismo grupo Nestlé, S. A. La elección de este caso responde a mi interés en los últimos años por el estudio de las transformaciones que están teniendo lugar en las condiciones de existencia y de vida de los trabajadores/as, especialmente los manuales no cualificados y semicualificados, a raíz de la implantación del nuevo paradigma de producción y organización del trabajo que se conoce como “toyotismo”, “producción ligera” o “justo a tiempo”. El principio por el que se rige este nuevo sistema, todo lo opuesto a lo que representaba el modelo fordista de producción, que buscaba retener y fijar al obrero en su puesto de trabajo a través de la cadena de montaje y el cronómetro, es el principio de flexibilidad —interna (movilidad funcional, geográfica, ocupacional, polivalencia) y externa (descentralización y externalización de tareas, funciones y servicios a otras empresas, en lo que se convierte en una cadena de contratas y subcontratas)—, la cual consiste en ajustar y adaptar la producción, los productores y los proveedores a las fluctuaciones del

* Departamento de Antropología Social. Universidad Complutense de Madrid.

mercado. El modelo de empresa al que da lugar este modo de producción y organización es la *empresa-red* —formada por un núcleo central, permanente, al que pertenecen el personal de dirección y los detentadores de las destrezas denominadas *estratégicas* (investigación, gestión, planificación, control...), no delegables al exterior—, que se conoce como *empresa-cabeza* o *matriz*, y una serie de subsistemas de proveedores satélites (compañías o individuos que trabajan a distancia) con una certidumbre de actividad y de empleo variable, las *empresas-brazo* (Castells, 1995).

Flexibilidad, disponibilidad, adaptabilidad, movilidad y empleabilidad son los nuevos conceptos dominantes tanto en la literatura de gestión empresarial de los años noventa como en los documentos políticos más recientes, en concreto los tratados europeos firmados en las conferencias intergubernamentales de Maastricht (1992), Ámsterdam (1997) y Niza (2001), que se recogen en el tratado por el que se instituye una Constitución para Europa.

La deslocalización es una de las manifestaciones de este principio de flexibilidad, que supone el traslado parcial o total de la producción y efectivos a otra ubicación nueva o a un centro ya existente. En el caso objeto de la investigación, se trata del cierre total de una fábrica y el traslado de su producción y plantilla a otro centro laboral del mismo grupo industrial. La empresa en cuestión, Preparados y Congelados Alimenticios Sociedad Anónima La Cocinera, fue fundada en 1965 por una familia de Guadalajara y se especializó en productos precocinados y congelados como empanadillas, croquetas, calamares, etcétera. Empezó con una plantilla de 490 trabajadores/as, en su mayoría mujeres, que elaboraban los productos manualmente utilizando recetas caseras, lo que, según los entrevistados, elevó la calidad del producto, hasta ocupar el primer puesto en el mercado nacional de alimentos precocinados. En 1987 la empresa fue vendida a la multinacional norteamericana General Mills, S. A., que la vendió en 1991 al grupo francés Danone, el cual a su vez la vendió a la multinacional suiza Nestlé en 1999, con una plantilla de 293 trabajadores/as.

En septiembre de 2001, al regreso de las vacaciones de verano, la dirección comunicó a los trabajadores el cierre y el traslado de la producción a otro centro que el mismo grupo tiene en Valladolid, donde se elaboran las marcas Maggi y Buittoni, así como el inicio de las negociaciones para la firma del expediente de movilidad geográfica. Algunos de los entrevistados compararon el efecto que tuvo en ellos la noticia con el atentado a las Torres Gemelas en Nueva York: “Nunca lo olvidaremos, porque ese fue nuestro particular 11 de septiembre”. Esta analogía de carácter metafórico define muy bien la vivencia de este hecho como algo “irreversible”. Edmund Leach, en un capítulo sobre la representación simbólica del tiempo, en el libro *Replanteamiento de la antropología*, identifica dos tipos de experiencia del tiempo: el primero

corresponde al cambio y a la discontinuidad de los fenómenos sin perder la apariencia de continuidad con lo que los ha precedido; en el segundo tipo se produce una ruptura debida a actos que han alterado nuestra vida de modo irreversible. Esta última es la categoría de experiencia que mejor describe el sentido y significado que tuvo para estos trabajadores/as el anuncio del cierre y traslado de la empresa. *Irreversible* primero porque marcó un antes y un después sin continuidad ni repetición con nada de lo que hasta entonces les había acontecido, segundo porque no había vuelta atrás, tercero porque suponía empezar de nuevo, pero desde cero. La analogía con el 11 de septiembre surge de la vivencia del cierre y traslado como resultado de un acto de violencia, en este caso económica, que, si bien no supone la pérdida física de la vida, para muchos representó la pérdida de sentido de su vida.

Pese a las movilizaciones, el 11 de marzo de 2002 se firmó el expediente de movilidad geográfica que afectaba a los 190 trabajadores/as que en ese momento constituían la plantilla de la fábrica. Las opciones fueron, para los mayores de 53 años, jubilaciones y jubilaciones, y para el resto el traslado a Valladolid o una indemnización de 45 días trabajados por año, con un máximo de 28 años. A la primera opción se acogieron 62, 55 aceptaron el traslado y 73 la indemnización.

Para entender lo que representó en sus vidas el cierre y traslado, hay que tener en cuenta que la media de edad de la plantilla era de 48-50 años, con una media de antigüedad en la empresa de 25-30 años; la mayoría eran inmigrantes de Extremadura, Andalucía y Castilla-La Mancha, que habían ingresado en la fábrica muy jóvenes, siendo para algunos su primer empleo y su lugar de aprendizaje y formación. Se trataba de una generación adiestrada en una *ética del trabajo* que ha dominado el mundo laboral hasta los años setenta y ochenta, y en la que se valoraba sobre todo el trabajo duro, el esfuerzo, el sacrificio, la abnegación, la disciplina, el ahorro, la previsión, la gratificación postergada, la fidelidad y la lealtad a un puesto de trabajo fijo, estable y seguro. No olvidemos que la fijación del obrero a su puesto de trabajo fue uno de los primeros objetivos de la era industrial, con el que se trataba de evitar el vagabundeo, la movilidad y la inestabilidad de los obreros; bástenos recordar las *casas de trabajo* de Inglaterra durante la segunda mitad del siglo XIX. De *casas de pobres* se convirtieron en *casas de trabajo*, y su objetivo era la dignificación a través del trabajo, el único patrimonio del que disponía la mayoría de la población. La disposición al trabajo era lo que distinguía a los “buenos indigentes” de los “malos indigentes”. Los primeros eran los que queriendo trabajar no podían por motivos físicos y psíquicos; los segundos, los que pudiendo trabajar no querían y por lo tanto había que obligarles: la dignificación a través del trabajo significaba que quien no producía inspiraba escasa piedad y no era merecedor de consideración social (Castel, 1999).

En un primer momento de la investigación, me centré en el colectivo de los trabajadores/as que aceptaron el traslado a Valladolid, durante el período que la empresa les dio para decidir si se quedaban allí o renunciaban a su puesto de trabajo acogiéndose a las condiciones pactadas en el expediente de movilidad geográfica. Una vez transcurrido ese tiempo, a todo el que cesara en su empleo no se le aplicarían ya dichas condiciones. Por lo tanto, en un año, de julio de 2002 a julio de 2003, tenían que decidir si seguían en Valladolid o dejaban su trabajo y volvían a Torrejón de Ardoz. Durante este período entrevisté a partir de marzo de 2003 a aquellos trabajadores/as que ya habían decidido o casi entre quedarse o marcharse, y a aquellos que todavía dudaban y no sabían qué hacer. Para esa fecha, había ya unos cuantos que se habían vuelto a Madrid, uno a los 3 meses y otro a los 6 meses, los dos afectados por una fuerte depresión; a uno de estos lo entrevisté en Madrid un año después.

A 1 de julio de 2003, de los 55 trasladados permanecen 30. El perfil de los que han optado por quedarse en la factoría de Valladolid es el siguiente: matrimonios en que ambos cónyuges son empleados de la empresa, con hijos menores de edad, y matrimonios en los que es el marido el que trabaja en la fábrica, no realizando la mujer ningún trabajo remunerado, sin hijos o con hijos mayores de edad; solteros y solteras, en algún caso con hijos mayores de edad; separados o divorciados y separadas o divorciadas con hijos mayores de edad; solo una casada, con su marido y sus hijos en Madrid. En todos los casos, los hijos mayores están viviendo en Torrejón, bien en la casa de sus padres o con los abuelos, llegando a darse un caso de tener a los hijos menores en Valladolid y los mayores en Torrejón. La edad media es de 48-50 años, y la mayoría de los trasladados pertenecen a producción, por lo que también son mayoritariamente mujeres; de los 7 mecánicos que se trasladaron solo han quedado 5, de 3 encargados de producción han permanecido 2, de 3 administrativos solo queda uno, la técnica de laboratorio que se trasladó permanece aún. Los que cesaron en su puesto de trabajo durante el período de adaptación eran todos casados, con sus mujeres e hijos en Torrejón de Ardoz, salvo una mujer casada, un soltero y una soltera.

Además de las entrevistas, procuraba ir los fines de semana que se quedaban en Valladolid —los viajes a Madrid los realizan cada quince días, dependiendo de los turnos: van a Madrid la semana que trabajan de mañana, porque eso les permite salir el viernes por la tarde y volver el lunes por la mañana, para empezar a trabajar por la tarde—, para participar con ellos de otros espacios y tiempos informales, como excursiones a pueblos cercanos de la capital. Al coincidir mi estancia allí con la negociación del nuevo convenio colectivo, pude asistir a algunas de las asambleas convocadas por los sindicatos. Dispuse también de documentación escrita sobre la historia de la fábrica y los convenios de Madrid y Valladolid, así como un informe de auditoría de cuentas anuales correspondiente al año 1996, a petición del comité de empresa ante la soli-

cidad de esta de firmar un expediente de regulación de empleo, que dio positivo, por lo que solo se aceptó un período de paro técnico; también pude manejar las actas del período de consultas hasta la firma del expediente de movilidad geográfica y las cartas enviadas por la empresa a los obreros justificando la decisión adoptada. Asimismo pude recabar información sobre el grupo Nestlé, S. A. a través de su página web.

Al mismo tiempo que entrevistaba a los trasladados a Valladolid, realicé entrevistas a aquellos que habían optado por acogerse a la indemnización y al subsidio de desempleo. También he tenido encuentros con algunos de los trasladados que decidieron volver a Madrid y con algunos de los que se quedaron, durante sus visitas a Torrejón para pasar el fin de semana.

Aunque al principio no tenía ninguna teoría elaborada, poco a poco, como resultado de las primeras entrevistas y conversaciones, fue surgiendo una idea a modo de hipótesis que podía ser aplicable no solo a este caso sino a otros, dado el número cada vez más elevado de deslocalizaciones; sirva como botón de muestra uno de los más recientes, el de Cortefiel, que ha cerrado los talleres textiles de Madrid y ha trasladado la producción a los centros de Málaga y a Marruecos, sin olvidar el caso de Galletas Fontaneda y el traslado a Navarra, o el caso de Michelin y el traslado de 180 trabajadores de las fábricas de Valladolid y Aranda de Duero (Burgos) a la planta de Lasarte (Guipúzcoa).¹

La hipótesis que fue tomando cuerpo es la siguiente: analizar el valor performativo de este tipo de experiencias en la medida que producen adhesión y conversión a un nuevo modelo de relaciones laborales en el que la forma normal de empleo vigente hasta los años ochenta (empleo con contrato de duración indeterminada, a tiempo completo, en un lugar de trabajo identificado y estable, con posibilidades de promoción, con los riesgos sociales cubiertos y presencia sindical en el lugar de trabajo) ha sido sustituida por una nueva fórmula de empleo, en proceso de normalización, y que representa todo lo opuesto a la anterior. Una nueva norma de empleo flexible que celebra la habilidad laboral y la capacidad de adaptación a las nuevas formas de trabajo, las cuales requieren gente capaz de mudar constantemente de tarea, de empleo y de lugar; noción clave de esta nueva concepción es la de *empleabilidad*, que designa la

¹ Según el último informe presentado por la Consejería Económica de la Comunidad Autónoma de Madrid, esta Comunidad ha perdido en los últimos cuatro años 30.000 empleos en el sector industrial (el 20% de los puestos de trabajo), consecuencia de la deslocalización de las grandes firmas; a escala estatal, en el último número (103) de la revista *Papeles de Economía Española*, España figura como uno de los países con mayor riesgo de deslocalización industrial a favor de los países recién incorporados a la Unión Europea (afectando al 17% de los empleos).

suma de competencias acumuladas por un asalariado concreto, la organización de las trayectorias de carreras ligadas al enriquecimiento de la “cartera personal de competencias” (Boltanski y Chiapello, 2002: 501), entendida como destrezas, habilidades operativas individuales, movilizables, resultado de la acumulación de experiencias múltiples, que cada uno debe manejar, gestionar y controlar.

Esta nueva normalidad resulta relativamente fácil de imponer e inculcar a aquellos colectivos que no han conocido en la práctica otra forma de empleo (jóvenes en busca de su primer empleo, mujeres incorporadas al mercado laboral a partir de los años ochenta, inmigrantes); sin embargo, resulta más difícil aplicarla a una generación de trabajadores/as curtidos en una moral del trabajo que valoraba, premiaba y recompensaba el conocimiento práctico fruto de años de trabajo, la solidez de la experiencia, el dominio tácito del oficio, la proyección en un futuro previsible y predecible. Una proyección que se tradujo en el cumplimiento de muchos de sus sueños e ilusiones que al realizarse les conferían respeto y dignidad como trabajadores (en masculino porque se trataba de una moral destinada a los varones): fundar una familia y mantenerla, adquirir una vivienda y poder pagar los plazos mes a mes, ahorrar algo de dinero para “dar” estudios a sus hijos, para “tener otro futuro que no sea la fábrica”, y al final de sus vidas jubilarse; no era, desde luego, la mejor de las vidas, pero sí lo máximo a que por su condición de clase podían aspirar, teniendo en cuenta su punto de partida (mínima instrucción y formación profesional). Una vida construida a modo de narrativa lineal y continua, en la que se logró reconciliar el tiempo de la necesidad (el ámbito laboral necesario para sobrevivir) y el tiempo de la libertad (en este caso para los hombres, y no para las mujeres), que es el tiempo de la familia, los amigos, el ocio, la diversión, el compromiso político, cívico, vecinal... Un relato en el que los cambios formaban parte de esa continuidad regular y cíclica que comprendía los acontecimientos personales y familiares (la inmigración, la llegada a la ciudad, el ingreso en la fábrica, el noviazgo, el matrimonio, los hijos, la muerte de los padres...) y los acontecimientos colectivos ordinarios y extraordinarios de la comunidad de trabajo (huelgas y conflictos anuales por la revisión salarial, la negociación colectiva, las mejoras sociales, la promoción socioprofesional, las elecciones sindicales, las reuniones y asambleas, la hora del bocadillo, los tiempos hurtados a la producción en cadena...).

Una historia de vida que se fue tejiendo al hilo de la historia institucional de la empresa, y cuyo resultado fue la construcción de una identidad colectiva como comunidad laboral, de un saber hacer acumulado y de unos conocimientos tácitos que les dotaban de legitimidad en los procesos de negociación con las sucesivas direcciones de la empresa y, lo más importante, les conferían autoridad moral en su puesto de trabajo y fuera de su lugar de trabajo, que se traducían en sentido de la dignidad y respeto a sí mismos, lo que el filósofo francés Maurice Merleau-Ponty (1973) llama “segu-

ridad ontológica” y que define como “el dominio tácito de comprensiones, afirmaciones de apoyo y seguridad ontológica que proporciona el fondo que permite a una persona centrarse en la realización de una tarea particular, confiar en los otros y sentir confianza en uno mismo”.

Dilthey escribió en una de sus obras que toda persona necesita creer en algo que dé sentido, significado o valor a la vida, pues bien, estas personas creían en aquello que se suponía tenían que creer por su condición social de trabajadores/as, la creencia en que el trabajo por sí mismo era la fuente más importante del respeto mutuo y del respeto por uno mismo, el único recurso del que ha dispuesto la clase obrera para respetarse a sí misma y ganarse el respeto de los demás. Privados de este recurso no son nadie, y mucho menos cuando la privación se presenta como el resultado de una decisión voluntaria y autónoma.

Richard Sennet, en uno de sus últimos libros, titulado *El respeto. Sobre la dignidad del hombre en un mundo de desigualdad*, escribe:

La falta de respeto, aunque menos agresiva que un insulto directo, puede adoptar una forma igualmente hiriente. Con la falta de respeto no se insulta a otra persona, pero tampoco se le concede reconocimiento; simplemente no se la ve como un ser humano integral cuya presencia importa. Cuando la sociedad trata de esta manera a las masas y solo destaca a un pequeño número de individuos como objeto de reconocimiento, la consecuencia es la escasez de respeto, como si no hubiera suficiente cantidad de esta preciosa sustancia para todos. Al igual que muchas hambrunas, esta escasez es obra humana; a diferencia del alimento, el respeto no cuesta nada. Entonces, ¿por qué habría de escasear? (Sennet, 2003: 18)

Este texto de Sennet me ha servido para comprender los sentimientos, emociones, expresiones, percepciones, vivencias de los trabajadores/as trasladados a Valladolid. Si el respeto a sí mismo está unido al respeto que uno despierta en los demás, al reconocimiento como conciencia de la necesidad mutua, en el caso de estas personas esto es lo que ha corroído su sentido de la dignidad y respeto por sí mismos: la comprobación de que ya no son necesarios, de que son prescindibles para la dirección de la empresa; han perdido el reconocimiento que les daba un lugar en el mundo a través de su trabajo; su sentido de seguridad y confianza en sí mismos se vuelve sentido de la vulnerabilidad y fragilidad, poniendo en evidencia la naturaleza de nuevas y viejas desigualdades sociales que se acusan como defectos individuales y particulares, en unos casos debido a la edad y en otras al género.

El trabajador y la trabajadora toman conciencia de repente de la edad no biológica sino social que tienen; del proceso de caducidad acelerada que sufren. La flexibilidad es sinónimo de juventud, la rigidez de vejez.

Con 42 años ya no sabes si vales, si no vales, si estás *capacitao*, si no estás *capacitao*, si eres viejo, si eres joven, vas a unos sitios y te dicen que tú ya eres viejo con la edad que tienes; sin embargo, para jubilarte eres joven, no puedes hacerte un plan de pensiones, porque con 42 años no vales, pero voy a una empresa y te dicen: “Usted, como no tiene 45 años y no me dan dinero por usted, no entra a trabajar”, es que todas las edades son malas, porque 50 es malo, pero 42 es malo, te encuentras entonces inútil en la sociedad, te encuentras una cosa muy rara, que no te puedes arrimar a ningún grupo, que en ninguno te admiten; me voy a arrimar al de los mayores: “No, que usted es joven”, y te arrimas al de los jóvenes: “No, usted es ya viejo”. (Trabajador casado y con hijos, de 42 años, que cesó en su empleo durante el año de adaptación)

En el caso de las mujeres casadas y con hijos, la indiferencia se convierte en insulto a su condición de mujer y trabajadora. El esfuerzo por conciliar empleo y trabajo familiar doméstico, incluso a costa de renunciar a puestos de mayor cualificación profesional, no es ni reconocido ni valorado y, después de recorrer un largo y tortuoso camino, se encuentran de nuevo en el mismo punto de partida, teniendo que elegir entre su empleo o su familia. Este es el caso de una de las dos trabajadoras casadas que durante el año de adaptación optó por renunciar a su puesto de trabajo en Valladolid.

Yo es que nunca me he *planteao* dejar de trabajar, porque a mí me gusta, yo soy una persona trabajadora, me gusta estar trabajando porque así me encuentro útil y, como siempre he *estao* trabajando, que nadie me ha tenido que dar el pan que me como [...], yo he *estao* trabajando desde los 11 años, que se dice pronto, ¿no? A los 11 años yo me fui a trabajar a una fábrica de cartón y a los 19 me vine a Madrid y me puse a trabajar en la fábrica, porque yo antes de casarme ya estaba trabajando en esa fábrica, me casé, tuve a mi hijo, tuve al otro y yo los he *sacao* adelante trabajando, me tenía que levantar a las 5 de la mañana para llevarlos a la guardería y me levantaba, y me acostaba a las 12, a la 1, cuando le daba la última toma del biberón, y yo a las 7 de la mañana estaba trabajando. Yo he *pasao* mucho por sacar a mis hijos adelante y no dejar el trabajo, porque, mira, la mujer trabajadora, como no tenga alguien que la apoye, joder, que si la casa, que si los hijos, que si el médico, que si la compra, el trabajo; porque si yo fuera a trabajar como los hombres, llevar mi trabajo ocho horas o diez o doce, yo lo llevo con la gorra, *chapó*; pero no, no es eso, porque, mira, yo no tenía apoyo, primero no tenía apoyo porque mi marido trabajaba fuera de Madrid y se iba a las 6 de la mañana y venía a las 8 o las 9 de la noche. Si yo trabajo de 6 a 3 me queda a mí toda la tarde, ¿no? Me ha *costao* mucho, y ahora, lo que más me fastidia es eso, que todo lo que yo he *pasao*, todos mis esfuerzos, para qué, ¿para meterlo en un saco y no tener beneficios? Eso es lo que más me fastidia, porque yo no me voy porque me quiera ir, me voy en contra de mi voluntad, me duele muchísimo dejar mi puesto de trabajo, perder unos derechos que a mí me han *costao* muchísimo, porque si yo me fuera a mi casa con una prejubilación, pues bueno, pues ahí está el rendimiento, pero ¿qué?, ¿me voy a mi casa con 44 años?, ¿yo tengo edad de jubilarme?, ¿yo tengo oficio?, ¿yo tengo carrera?, ¿yo tengo estudios? Yo no tengo nada, yo lo que he hecho toda mi puñetera vida ha sido tra-

bajar muchísimo para nada; eso es lo que más me jode. (Trabajadora casada, de 44 años, que estuvo durante el año de adaptación con un hijo en Valladolid y su esposo y otra hija en Madrid)

Pero también para los que han decidido permanecer en Valladolid, la edad representa una dificultad de integración en su nuevo entorno:

Yo no soy rencorosa, nunca me ha gustado vengarme de las personas que me han hecho daño, pero ahora lo que siento es resentimiento porque nos han deshecho la vida, nos han partido en dos, gente que ya tuvimos que abandonar nuestras raíces y irnos a Madrid y, cuando ya estabas instalada allí, con un piso en propiedad, que te has traído a tus padres a vivir contigo, pues ¡hala!, ahora otra vez, a empezar de nuevo, pero esta vez no con 20 años sino con 48, con una madre mayor, mis hermanos que tienen sus propios problemas... Vente aquí, a una ciudad nueva, que yo no digo que aquí no se esté bien, pero ¿qué ganas puedes tener de conocer la ciudad o gente nueva, cuando tu entorno lo has dejado en Torrejón? (Trabajadora trasladada, de 48 años, soltera)

Esta misma trabajadora me contó que su resentimiento es tal que un día tenía que comprar vino y, en vez de comprarlo de la ribera del Duero, lo compró de Valdepeñas y su comentario fue “después de todo, ese es de mi tierra, La Mancha”. O el comentario de esta otra trabajadora, soltera, de 50 años, que cesó en su puesto de trabajo al año del traslado por enfermedad de la madre: “Todos hemos dejado a alguien en Madrid, no solo los casados, también los solteros; yo no puedo echar en falta a un marido porque no lo he tenido nunca, pero sí echo en falta a mis hermanas, a mi madre, que está enferma...”.

El sentimiento de desestructuración personal, familiar y social se ve acentuado por la desintegración de la comunidad de trabajo que se había ido conformando en la empresa de Torrejón a lo largo de muchos años de experiencia compartida, dentro y fuera de la fábrica, porque la mayoría, además de compañeros, eran paisanos, vecinos y parientes.

Yo llevaba veinticinco años en la fábrica y yo diría que era como una familia, como una familia que se discute, que hay sus cosas..., pero es que hemos vivido muchas cosas juntos: nos hemos *casao*, hemos tenido nuestros hijos, ha habido embarazos, hemos tenido a nuestros padres malos, hemos tenido la muerte de nuestros padres y hemos tenido pues todo lo que la vida nos ha *dao* y lo hemos compartido siempre con nuestros compañeros, con unos más, con otros menos, pero siempre con ellos, y la verdad es que ya hoy habíamos *madurao* bastante. Todavía quedaban algunos casos, pero se había *madurao* bastante y había un acercamiento, un acercamiento muy fuerte entre nosotros, entre todos; con cada uno teníamos nuestras historias pero había un acercamiento, que eso se echa muchísimo de menos cuando hemos dejado de trabajar allí. (Trabajadora que se acogió a las condiciones indemnizatorias en el año 2001, de 48 años, casada y con dos hijos)

En la empresa nos hemos *tirao* toda una vida, toda la juventud nos hemos *tirao* en la misma empresa; éramos como una familia, que nos reuníamos, discutíamos, pero luego a la hora de la verdad que no le pasara algo a alguno que siempre estábamos pendientes unos de otros. Lo que han hecho, esto es para mí como si hubieran *separao* a las familias, como si hubieran hecho un divorcio y cada uno por su *lao*. (Miembro del comité de empresa que se acogió a las condiciones indemnizatorias y se quedó en Torrejón, de 49 años)

Lo que están expresando a través de estos testimonios es que el trabajo supone algo más que una simple relación salarial de intercambio de trabajo por dinero: se trata de una relación social en la que es la misma persona la que está en juego; es comunicación, sociabilidad, una ocasión para compartir penas y alegrías, proyectos, ilusiones y también fracasos, frustraciones, preocupaciones... Como me decía una trabajadora, “ocho horas diarias con las mismas personas durante años dan mucho de sí”.

El traslado ha sido vivido como una desposesión y expropiación de sus puestos de trabajo, en la medida que ha supuesto para la mayoría la pérdida de categoría profesional (al personal de producción lo han equiparado al nivel más bajo y al personal técnico y administrativo al más alto) y salarial; pero además ha supuesto una desposesión del contenido social e identitario del trabajo.

Pues los compañeros te ven como uno que vas casi, casi, a quitarles el puesto de trabajo; y yo te puedo decir: nosotros hemos venido y había gente eventual con veinticinco años trabajando en la empresa y a muchos los han hecho fijos ahora, porque hemos traído más trabajo; no les hemos *quita*o puesto ninguno; al revés, les hemos *dao* más, son ellos los que están en lugar nuestro; lo que hemos traído, mucho trabajo; a Valladolid le ha venido mejor, porque lo mismo los eventuales de la empresa como los de la empresa temporal también los llaman más, o sea, que a Valladolid les hemos traído nosotros trabajo, y ahora los que nos vamos... (Trabajador, casado y con hijos, de 42 años, que cesó en su empleo durante el año de adaptación)

Ahora comprendo lo que les pasa a los emigrantes, porque nosotros somos aquí como los emigrantes; los de aquí se creen que hemos venido a quitarles el puesto de trabajo. (Trabajador casado, de 49 años, con su mujer en Valladolid y los hijos en Madrid)

Esta rivalidad y hostilidad se justifica, según ellos, por la situación de inestabilidad laboral de la plantilla: de 500 trabajadores, el 44,6% (223) son contratos indefinidos; el resto se reparte entre contratos en prácticas, contratos a tiempo parcial estable (los fijos discontinuos) y contratos eventuales por mediación de empresas de trabajo temporal, sobre todo chicas para las líneas de producción, que se conocen como “las chicas de todo a cien”, porque son contratadas por horas, días y semanas según las necesidades de producción y no tienen turno fijo, sino que se les asignan de un día para otro, de modo que un día pueden salir a las 10 de la noche y comuni-

cárseles que al día siguiente tienen que entrar por la mañana, a las 6. Frente a la metáfora utilizada para describir el ambiente laboral de la empresa en Madrid como una “familia”, la fábrica de Valladolid fue descrita por algunos como un “cuartel”:

Todo el mundo lo ha *pasao* mal en Valladolid, y el que diga lo contrario es mentira. Lo primero, que aquí tenías cariño a la gente, estabas conviviendo todos los días; allí no había ese cariño; nosotros aquí éramos una familia entre comillas: vamos a ver, yo llegaba un día, porque todos los días no se está bien, por lo que sea, tú lo sabes [dirigiéndose a una compañera jubilada por enfermedad], por ejemplo, yo contigo, pues le dices “déjame en paz”, pero sabes que esa persona, ya nos conocíamos y, bueno, hoy viene mal, pues lo aceptas y te callas, y a lo mejor al día siguiente viene contando chistes... Entonces ese cariño que había aquí, entre comillas, pues te respetabas, y allí esas cosas no lo había, porque allí entraba la gente hoy, mañana, veinte personas entraban, salían, como un cuartel, un cuartel de los soldados antiguos, de reemplazo; no llegas a tener un contacto, una relación como persona, porque no te da tiempo a nada, es muy frío... (Trabajador de 57 años, prejubilado, que estuvo en Valladolid tres meses y que a la vuelta a Madrid se acogió al plan de prejubilaciones)

El paso por la fábrica de Valladolid, lo mismo para los que decidieron permanecer como para los que decidieron volver a Madrid, ha supuesto un enfrentamiento con las condiciones actuales de empleo, donde el estatus del trabajador varía en función del tipo de contrato, jornada, salario..., todo lo opuesto a lo que ellos estaban acostumbrados. Ha sido una especie de adiestramiento, un aprendizaje para lo que les espera a partir de ahora. A la resistencia que algunos opusieron al nuevo entorno laboral, intentando reproducir el ambiente de la fábrica de Madrid, le ha seguido lo que Sennet (2003) llama la mentalidad y actitud de “mutis”, una indiferencia y desconexión emocional como estrategia de supervivencia, centrándose más en lo que pueden perder que en lo que pueden ganar.

Como les da igual que el producto salga como salga, lo mejor es hacerte el zombi, como si no fuera contigo. Pasas de ello; si antes mirabas por la empresa, ahora no, ahora pasas y esperas a final de mes a que te ingresen la paga y ya está; te da igual, si es eso lo que quieren, pues ya está. (Trabajadora de 48 años)

El efecto del traslado ha sido el sentimiento de falta de respeto por su trabajo, la desmoralización, el adoctrinamiento y disciplina en la nueva norma de empleo, a través de la representación pesimista y fatalista de su futuro como trabajadores, en el que la incertidumbre, la inestabilidad y el riesgo forman parte ya de su estatus como algo inevitable; un futuro que se construye a partir de un presente donde se identifica lo que es con lo que debe ser:

Si seguimos en Valladolid a lo mejor pensamos en alquilar un piso más cerca de la fábrica, pero no sabemos, con la Nestlé no se puede pensar a largo plazo; sabes lo que

te pasa hoy y lo que tienes hoy, pero no lo que te puede ocurrir mañana, a lo mejor levantan la fábrica y te mandan a otro sitio, aunque para entonces espero estar *jubilao*. (Trabajador casado, de 42 años, con su mujer en Valladolid)

Esto ya es una cadena y fijo en ningún sitio vas a estar. (Trabajador casado, de 49 años, con su mujer en Valladolid y sus hijos en Madrid)

Positivo, yo lo único que podré sacar es que en Torrejón estaba muy *acomodao*, lo tenía muy cerca todo, y entonces creo que el cambiar de Torrejón a otro puesto de trabajo iba a ser mucho más duro que cambiar desde ahora a otro puesto de trabajo, porque aquí has compartido soledad, aquí has compartido un puesto de trabajo diferente al que estabas, aquí has sufrido otra serie de condiciones que te hacen más duro, que te hacen ver más la realidad de la vida y donde vayas ya llevas siete meses de experiencia, siete meses de estar solo, de *castigao* de otra manera, porque la verdad es que allí estabas ya *acomodao*, era tu puesto de trabajo de lunes a viernes, mañana o tarde y siempre lo mismo. (Trabajador casado y con hijos, de 42 años, que cesó en su empleo durante el año de prueba)

Para terminar, una frase a modo de sentencia que utilizó una trabajadora, sin recordar al autor de la cita, y que sintetiza esa actitud de dimisión, abandono y renuncia del que deja de luchar y se da por vencido, y que tiene como efecto la desestabilización simbólica de la cultura obrera y el debilitamiento del sujeto social del empleo: “Ya que no tengo lo que quiero, quiero lo que tengo”.

BIBLIOGRAFÍA

- BOLTANSKI, L., y CHIAPELLO, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- CASTEL, R. (1999). *La metamorfosis de la cuestión social. Una historia del salariado*. Barcelona: Paidós.
- CASTELLS, M. (1995). *La sociedad informacional: tecnologías de la información, reestructuración económica y el proceso urbano-regional*. Madrid: Alianza.
- DILTHEY, W. (1976). *Selected writings*, ed., trad. e introd. de H. P. RICKMAN. Cambridge: CUP.
- LEACH, E. (1972). “Dos ensayos sobre la representación simbólica del tiempo”, en *Replanteamiento de la antropología*. Barcelona: Seix Barral.
- MERLEAU-PONTY, M. (1973). “Phenomenology and the sciences of man”, en Maurice A. NATANSON (ed.), *Phenomenology and the Social Sciences*. Evanston (Illinois): Northwestern UP.
- SENNET, R. (2003). *El respeto. Sobre la dignidad en un mundo de desigualdad*. Barcelona: Anagrama.