



TIEMPO DE ESPERA EN LAS FRONTERAS
DEL MERCADO LABORAL: NUEVOS
AGENTES SOCIALES EN EL
ESPACIO SOCIAL

Susana Castillo, Marie José Devillard
(Coordinadoras)

“YA QUE NO TENGO LO QUE QUIERO, QUIERO LO QUE TENGO”: LAS DESLOCALIZACIONES INDUSTRIALES COMO PROCESO DE ADIESTRAMIENTO EN LA NUEVA NORMA DE EMPLEO FLEXIBLE

ANA M^a RIVAS

Universidad Complutense de Madrid

En esta comunicación se presenta una parte de los resultados de investigación de campo realizada en el año 2003, sobre un caso de deslocalización industrial, el cierre de una 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 trabajadores/as manuales no cualificados y semicualificados, jóvenes en búsqueda de su primer empleo, mujeres, mayores de 45 años - como consecuencia 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 paradigma, 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; 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); flexibilidad que consiste en ajustar y adaptar la producción, los productores y los proveedores a las fluctuaciones del mercado.

La deslocalización, una de las estrategias de las empresas que se rigen por el principio de la flexibilidad, 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. Empezó con una plantilla de 490 trabajadores, en su mayoría mujeres, que elaboraban los productos manualmente utilizando recetas caseras, lo que según los entrevistados/as, 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., quien la vendió en 1991 al Grupo francés Danone, quien 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 del mismo grupo que tiene en Valladolid donde se elaboran la marca Maggi y Buittoni, así como el inicio de las negociaciones para la firma del Expediente de Movilidad Geográfica. Algunos de los entrevistados/as 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 una de las notas características de la nueva normalidad de empleo que se pretende implantar: la irreversibilidad. “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, la decisión estaba ya adoptada por la dirección del grupo y sólo quedaba negociar las condiciones del cierre y traslado; tercero, porque suponía empezar de nuevo, pero desde cero. La analogía con el 11 de septiembre surge de la experiencia 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 movilizaciones¹, el 11 de marzo de 2002 se firmó el Expediente de Movilidad Geográfica que afectaba a 190 trabajadores/as que en ese momento constituían la plantilla de la fábrica. Las opciones fueron: para los mayores de 53 años prejubilaciones 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. 62 se acogieron a las prejubilaciones y jubilaciones, 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 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 trata de una generación adiestrada en una ética del trabajo que ha dominado el mundo laboral hasta los años 70-80 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.

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 en Valladolid o renunciaban a su puesto de trabajo, acogiéndose a las condiciones pactadas en el Expediente de Movilidad Geográfica. Una vez transcurrido ese tiempo, todo el que cesara en su empleo no podría acogerse ya a dichas condiciones. Por lo tanto, en un año, de julio de 2002 a julio de 2003, tenían que decidir si quedarse en Valladolid o cesar en su empleo y volver a Torrejón de Ardoz.

¹ De acuerdo con Jorge Aragón, Fernando Rocha, y Luis de la Fuente. (2007) el enfoque de las relaciones sociales que se dio en este caso, común a los casos por ellos estudiados, fue de tipo *reactivo*, al producirse la participación de los trabajadores y trabajadoras en la fase final de la operación, una vez se había tomado la decisión y se iba a proceder a su ejecución.

Durante este período entrevisté a partir de marzo de 2003 a aquellos trabajadores/as que ya habían decidido o medio decidido quedarse o marcharse, y a aquellos que todavía lo tenían en duda, sin saber 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 los cuales entrevisté en Madrid, un año después.

A 1 de julio de 2003, de los 55 trasladados decidieron permanecer 30. El perfil de los que optaron por quedarse en la factoría de Valladolid es el siguiente: matrimonios empleados los dos en 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/divorciados y separadas/divorciadas con hijos mayores de edad; casadas, sólo una, con el marido y los 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 y trasladadas pertenecen a producción, por lo que también son mayoritariamente mujeres; de los 7 mecánicos que se trasladaron sólo han quedado 5; de 3 encargados de producción, han permanecido 2; de 3 administrativos sólo 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, dispuse también de documentación escrita sobre la historia de la fábrica; los convenios de Madrid y Valladolid; un informe de auditoría de cuentas anuales correspondiente al año 1996, realizado a petición del comité de empresa ante la solicitud de ésta de firmar un expediente de regulación de empleo y que al dar positivo sólo se admitió un período de paro técnico; también pude manejar las actas del período de consultas hasta la firma del Expediente de Movilidad Geográfica; las cartas enviadas por la empresa a los obreros justificando la decisión adoptada; así mismo,

recabé toda la información posible sobre el Grupo Nestlé, S. A. a través de su página web.

Al mismo tiempo que entrevistaba a los trasladados/as a Valladolid, realicé entrevistas en Madrid 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 habiéndose quedado, vienen a pasar el fin de semana a Torrejón.

Aunque al principio no tenía ninguna hipótesis elaborada, poco a poco, como resultado de las primeras entrevistas y observaciones, fue surgiendo una idea a modo de hipótesis que podía ser aplicable no sólo a este caso sino a otros, dado el número cada vez más elevado de deslocalizaciones externas e internas que se vienen desarrollando en el estado español² y en la Comunidad Autónoma de Madrid.³

La hipótesis que fue tomando cuerpo es la siguiente: 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 80 (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, la capacidad de adaptación a las nuevas formas de trabajo que requiere 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 suma de competencias acumuladas por un asalariado concreto, la organización

² Según el Observatorio Europeo de Reestructuraciones, entre enero de 2002 y diciembre de 2006, en España se registraron 12 casos de deslocalización que representaron una pérdida de 2800 empleos y la nula creación de empleos nuevos (www.emcc.eurofund.eu.int/erm/).

³ 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.

de las trayectorias de carreras ligadas al enriquecimiento de la “cartera personal de competencias” (Luc Boltanski, Éve Chiapello, 2002: 501), entendidas éstas como 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 imponerla e inculcarla 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 80), sin embargo, resulta más difícil imponerla 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 confería respeto y dignidad como trabajadores (en masculino porque se trataba de una moral destinada particularmente a los varones): fundar una familia y proveerla de los medios de subsistencia; 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 desde luego, la mejor de las vidas, pero sí a lo máximo que por su condición de clase podían aspirar, teniendo en cuenta su punto de partida (escasa instrucción y formación profesional).

Una vida construida a modo de una narrativa lineal y continua, en la que se logró reconciliar el tiempo de la necesidad (el destinado a la producción en el ámbito laboral) 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 conferían legitimidad en los procesos de negociación con las sucesivas direcciones de la empresa y, lo más importante, les dotaban de autoridad moral en su puesto de trabajo y fuera de su lugar de trabajo, que se traducía en sentido de la dignidad y respeto a sí mismos. Estas personas creían en aquello que se supone 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 desposesión se presenta bajo la apariencia de una decisión voluntaria y libre, como ocurre con las deslocalizaciones y recolocaciones en otra ciudad y centro laboral.

Richard Sennet, en su último libro, 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 sólo 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 mismo: 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 otros 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, 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 cinco de la mañana para llevarlos a la guardería y me levantaba, y me acostaba a las doce, a la una, cuando le daba la última toma del biberón y yo a las siete 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 seis de la mañana y venía a las ocho o las nueve de la noche, si yo trabajo de seis a tres 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 trabajar muchísimo para nada, eso es lo que más me jode...” (Trabajadora, casada, que estuvo durante el año de adaptación con un hijo en Valladolid y el esposo y otra hija en Madrid, 44 años)

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, soltera, 48 años)

El resentimiento generado en estos trabajadores/as se puede ilustrar con el comentario de la misma trabajadora de la cita anterior:

“Un día tenía que comprar vino y en vez de comprarlo de la Ribera del Duero, lo compré de Valdepeñas, después de todo ése 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 sólo 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; sentimiento de comunidad que así expresaba una trabajadora:

“Yo llevaba 25 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, casada y con dos hijos, 48 años)

“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, 49 años)

Lo que están expresando a través de estos textos es que el trabajo es algo más que una simple relación salarial de intercambio de trabajo por dinero, es 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 por el mas 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 25 años trabajando en la empresa y a muchos los han hecho fijos ahora, porque hemos traído más trabajo; no les hemos quita 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 las 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, 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 con la mujer en Valladolid y los hijos en Madrid, 49 años).

Esta rivalidad y hostilidad se justifica según ellos por la situación de inestabilidad laboral de la plantilla de Valladolid: 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 los asignan de un día para otro, de modo que un día pueden salir a las 10 de la noche y comunicarles que al día siguiente tienen que entrar a las 6 de la mañana.

Inestabilidad laboral que produce una heterogeneidad de situaciones y condiciones laborales que justifica la frase de uno de los trabajadores cuando me decía: “Siempre hay alguien que esté peor que tú”: las casadas frente a los casados; casados y casadas frente a los solteros y las solteras trasladados; los eventuales y fijos discontinuos de la empresa frente a los trasladados pero fijos; los de 40-45 años frente a los de 51 años que pueden acogerse a un plan de pensiones privado; los contratados por medio de empresas de trabajo temporal frente a los contratados temporalmente por la misma empresa; y, finalmente, los que “vienen de fuera”, los inmigrantes, el último escalón de la jerarquía laboral frente a los trabajadores y trabajadoras trasladados. La línea entre reivindicar lo que se considera justo y aceptar lo que hay porque otros están peor, cada vez es más sutil; la situación de los que están peor es un freno a la hora de luchar y resistir a las presiones que se ejercen sobre los trabajadores porque representan la imagen de lo que ellos pueden llegar a ser; los otros que están en peor situación son la figura amenazante de lo que les puede esperar; el hecho de que siempre hay alguien que está en peores condiciones quiere decir que su situación aún puede empeorar; el objetivo no es tanto mejorar sino no

descender, no caer más bajo, aunque sea a costa de su propia dignidad, como lo ilustran los siguientes comentarios:

“Para ellos somos bultos que llevan de un lado a otro”.

“A los trabajadores nos han tratao como si fuéramos un tablero de ajedrez que mueven las fichas para donde les sale de los cojones”.

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”, lugar de disciplinamiento por excelencia:

“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 3 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, en donde el status 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, 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, 48 años)

El efecto del traslado ha sido el sentimiento de falta de respeto por su trabajo, la desmoralización, el adoctrinamiento y disciplinamiento 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 status como algo inevitable; un futuro que se construye a partir de un presente en el que 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 con la mujer en Valladolid, 42 años)

“Esto ya es una cadena y fijo en ningún sitio vas a estar” (Trabajador casado con la mujer en Valladolid y los hijos en Madrid, 49 años)

“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 7 meses de experiencia, 7 meses de estar solo, de castigo de otra manera, porque la verdad es que allí estabas ya acomodado, era tu puesto de trabajo de lunes a viernes, mañana o tarde y siempre lo mismo ...” (Trabajador casado y con hijos, 42 años, que cesó en su empleo durante el año de prueba).

Para terminar, una frase a modo de sentencia que utilizó una trabajadora, 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 identidad obrera y el debilitamiento del sujeto social del empleo: “Ya que no tengo lo que quiero, quiero lo que tengo”.

BIBLIOGRAFÍA

ARAGÓN, Jorge; ROCHA, Fernando; DE LA FUENTE, Luis (2007) *La relocalización de empresas y las relaciones laborales en España*, Madrid, Fundación 1º de Mayo y Ediciones Cinca.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPPELLO, Éve (2002) *El nuevo espíritu del capitalismo*, Madrid, Akal.

OBSERVATORIO EUROPEO DE REESTRUCTURACIONES
www.emcc.eurowfund.eu.int/erm/

SENNET, Richard (2003) *El respeto. Sobre la dignidad en un mundo de desigualdad*, Barcelona, Anagrama.