

Del trabajo como valor de inscripción social al trabajo como factor de desestructuración social: el caso de los trabajadores y trabajadoras desplazados por la deslocalización industrial dentro del estado español

Ana M.^a RIVAS RIVAS

Universidad Complutense de Madrid
Dpto. Antropología Social
rivasant@cps.ucm.es

RESUMEN

El objetivo de este artículo es analizar, a través del estudio de un caso, las consecuencias que la deslocalización industrial tiene en la biografía personal y familiar, la trayectoria laboral y la identidad colectiva de un grupo de trabajadores/as trasladados de su centro laboral por un Expediente de Movilidad Geográfica. El traslado representa la quiebra de la seguridad y estabilidad después de una media de 20-25 años de antigüedad en la misma empresa, el conflicto entre la actividad laboral y la familia, el fracaso de la antigua ética del trabajo en la que la abnegación y el sacrificio eran valores instrumentales para lograr un futuro seguro, la vulnerabilidad de las relaciones sociales que han de reinstaurarse a partir de nuevos escenarios y tiempos de convivencia laboral y extralaboral. La situación de estos trabajadores/as es una de las manifestaciones que adopta el proceso de flexibilización laboral, deslocalización industrial y desregulación del mercado de trabajo, que se traduce en vulnerabilidad social, incertidumbre del empleo y fragilidad relacional, los obreros ideales para el capitalismo global.

Palabras clave: deslocalización industrial; flexibilidad laboral; subjetividad obrera; vulnerabilidad social.

Of work as a social integration factor to work as a social destructure factor: a case-study of industrial de-localization in Spanish State

ABSTRACT

This article analyses, in a case-study, the effects of industrial de-localization in personal and familiar biographies, work career and collective identity of a group of workers after having suffered removal off his work center by a specific type of legal action. This removal means a loss of safety and stability for those who have been working in the same enterprise during 20-25 years as an average, a conflict between work and family, the downfall of ancient labour ethics—in which abnegation and sacrifice were instrumental values to secure a reliable future—, as well as the vulnerability of social relations that have to be re-established on new labour and extra-labour scenes and times. The situation of these workers is one of the forms adopted by the process of labour flexibility, industrial de-localization and de-regulation of labour market which produces an ideal type of worker for global capitalism characterized by social vulnerability, precarious employment and weak relations.

Key words: industrial de-localization; labour flexibility; social vulnerability; worker subjectivity.

REFERENCIA NORMALIZADA:

RIVAS RIVAS Ana María. 2004 «Del trabajo como valor de inscripción social al trabajo como factor de desestructuración social: el caso de los trabajadores y trabajadoras desplazados por la deslocalización industrial dentro del estado español». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 22, núm. 2, pp.

RIVAS RIVAS Ana María. 2004 «Of work as a social integration factor to work as a social desestructuration factor: a case-study of industrial delocalization in spanish state». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 22, núm. 2, pp.

SUMARIO: 1. Flexibilidad laboral y subjetividad obrera. 2. El empleo o la vida: perder el empleo para conservar la vida o perder la vida para conservar el empleo. 3. Nada a largo plazo. 4. Para ellos somos bultos. 5. Espíritu de familia. 6. Conclusiones. 7. Referencias bibliográficas.

1. FLEXIBILIDAD LABORAL Y SUBJETIVIDAD OBRERA

La implantación de los nuevas formas de producción y organización del trabajo conocidas como «producción ligera», «justo a tiempo», copiadas del modelo establecido en Japón después de la II Guerra Mundial en empresas como Toyota, ha venido acompañada de una lluvia de términos referidos a las condiciones estructurales de la producción y del mercado laboral como *flexibilidad, desregulación, movilidad, deslocalización, desterritorialización, descentralización, adaptabilidad, competitividad, liberalización*, y de calificativos asociados con las condiciones laborales de los productores como *autonomía, polivalencia, formación, recalificación, participación, corresponsabilidad, trabajo en equipo, cooperación, implicación*, que han servido para dotar al discurso neoliberal de un pretendido mensaje universalista de liberación. Liberación de trabas legales, jurídicas, territoriales, políticas y sindicales para los empleadores que se traducen a su vez en liberación de relaciones personales, familiares, comunitarias y locales para los trabajadores, convertidos en sujetos abstractos, desprovistos de todo valor excepto su fuerza de trabajo, desencarnados de cualquier compromiso social, político y ético que les ate a algo que no sea su relación salarial y su puesto de trabajo. Esta construcción del obrero ideal como el «obrero flexible» nos retrotrae al siglo XIX, cuando la gran industria manufacturera necesitaba obreros desvinculados de sus familias y parentelas, de sus comunidades de origen y de sus comunidades locales, dispuestos a desplazarse allá donde el capital los necesitase, entregados en cuerpo y alma a un trabajo asalariado, único medio de sobrevivir para el que no tenía otro patrimonio que su fuerza corporal. Esta era la liberalización que por entonces se proclamaba y que para los trabajadores suponía o «bien morir» acompañado de familiares y vecinos o «mal vivir» junto a los compañeros de trabajo. Quizás a algunos les pueda parecer exagerada la comparación, pero los dilemas a los que algunos colectivos de trabajadores y trabajadoras se tienen que enfrentar hoy en día si quieren conservar su empleo, nos recuerdan las condiciones laborales y extralaborales de los inicios de la industrialización europea del siglo XIX. La flexibilidad productiva, cuya contrapartida en el mercado laboral es la temporalidad en el empleo, característica del nuevo paradigma de la organización del trabajo introducido por el toyotismo, no facilita la capacidad de ejercer la libertad, tal y como se predica desde el discurso universalista del capitalismo flexi-

ble, porque elimina las condiciones reales en las que es posible la elección; se ha ensanchado la «jaula de hierro» pero ésta no ha desaparecido.

«Yo me vine con todo el dolor de corazón porque me dejé allí la mitad de mi vida, mi familia, y si me voy, me voy con todo el dolor de corazón porque dejo aquí mi puesto de trabajo, un puesto de trabajo por el que he luchado día tras día» (Trabajadora trasladada a Valladolid, casada, con el marido y parte de los hijos en Madrid, 44 años)

«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)

«Aquí lo que peor llevas es que no conoces a nadie y que hasta que te vas adaptando un poco tienes la mente allí, porque llevas muchos años allí y entonces dejas allí parte de la familia, amistades y todo y entonces, te tienes que ir olvidando un poco de allí y empezar a coger aquí, como empezar otra nueva vida... lo que te cuesta es desconectarte de allí, lo que pasa que hay gente que aún estando aquí están más allí que aquí, pero la realidad es que si estás aquí estás aquí y si estás allí estás allí, lo que pasa que es muy difícil, de decirlo a hacerlo... entonces está uno aquí pero muchas veces está pensando en aquello, que tal, que cual, que yo aquello lo tenía muy bien preparao, mis amistades, y aquí tienes que empezar prácticamente de nuevo, lo primero que dirás si decides quedarte es cómo voy a estar yo aquí si yo no sé ni el tiempo que va a durar esto, cómo vas a estar todo el tiempo de alquiler, ya te metes en un problema, pues me tengo que meter en un piso cuando yo ya tenía un piso pagao, ahora a mi edad me tengo que complicar la vida para coger y meterme en otra vivienda, sabes que a lo mejor a la larga sales ganando pero son riesgos que estás corriendo, que eran innecesarios si tú te quedas allí...» (Trabajador, casado con la mujer en Valladolid y los hijos en Madrid, 49 años)

Estos son fragmentos de entrevistas realizadas a trabajadores y trabajadoras trasladados de Torrejón de Ardoz (Madrid) a Valladolid, a consecuencia de la compra de la empresa *Preparados y Congelados Alimenticios Sociedad Anónima La Cocinera* por el grupo Nestlé. La historia de *La Cocinera* representa uno de tantos casos de empresas familiares que después de conseguir un producto y una marca de calidad, y de ocupar el primer puesto en el mercado nacional, han sido sucesivamente absorbidas por multinacionales, interesadas más por la marca y la eliminación de la competencia que por la calidad del producto. Paradigma de este tipo de estrategias monopolísticas ha sido el Grupo Nestlé, primero en el ranking de grupos alimentarios a escala europea y mundial.

La Cocinera fue fundada en 1965 por los hermanos Iturbe originarios de Guadalajara (España), y se especializó desde el primer momento en precocinados (empanadillas, calamares, croquetas...) ocupando a una plantilla de 490 trabajadores, en su mayoría mujeres, que realizaban manualmente su trabajo utilizando recetas caseras, lo que elevó la calidad del producto según los trabajadores y trabajadoras entrevistados. Pese a la introducción de maquinaria y la diversificación en otros productos ultracongelados (lasaña, canelones), la marca fue ascendiendo hasta ocupar el primer puesto en el mercado nacional de precocinados, manteniendo su calidad basada en el uso de «recetas caseras».

En 1987, ante la necesidad de ampliar el capital para acometer inversiones en la empresa, los Iturbe vendieron a la multinacional norteamericana General Mills, S.A. el 51% del capital y en 1990 el resto hasta quedarse con el 100% de la propiedad. En palabras de una ex-trabajadora, miembro del comité de empresa:

«Los americanos compraron el 51%, pero siempre con la posibilidad de que si a los americanos no les gustaba en el plazo de dos años cómo iba La Cocinera, pues, los Iturbe se quedaban otra vez con todas las acciones, con el 100%, pero los americanos vieron que eso era una vaca que daba mucha leche, que eso era mucho negocio y qué hicieron que los echaron fuera ...»

En 1991, la empresa fue vendida al Grupo francés BSN (Boussois Souchon Neuvesel)-Gervais Danone que en 1994, decide abandonar el nombre BSN y conservar el de Grupo Danone. En 1999, La Cocinera es adquirida por el Grupo Nestlé, S.A., actual propietario, con una plantilla de 293 trabajadores y trabajadoras. En septiembre de 2001, a la vuelta de vacaciones, la empresa comunica la decisión del cierre de la fábrica de Torrejón de Ardoz y su traslado al centro de Valladolid, en donde se produce la marca Maggi (pastas y deshidratados). Las razones aducidas por la empresa fueron la baja ocupación productiva y utilización deficiente de los activos productivos de los centros de Torrejón y Madrid, el exceso de inversión generado por esta situación y la baja competitividad y, por lo tanto, la necesidad de concentrar la producción en un solo centro; la decisión de la dirección fue optar por la fábrica de Valladolid al disponer este centro de infraestructuras de servicios y espacio que permitía la absorción de la producción de Torrejón con una inversión mínima de adecuación¹. Para los trabajadores y trabajadoras las razones del traslado eran muy diferentes, en primer lugar, según ellos, el objetivo era reducir costes laborales, porque las condiciones salariales de la plantilla de Torrejón eran superiores a las de Valladolid, lo que pude comprobar comparando los dos últimos convenios firmados en el centro de Torrejón y en el de Valladolid², de hecho todos los trabajadores y trabajadoras entrevistados tenían muy a gala haber conseguido el mejor convenio colectivo del ramo de la alimentación de toda la Comunidad Autónoma de Madrid; en segundo lugar, la antigüedad elevada de la plantilla, con una media de 20-25 años,

¹ Razones extraídas de la carta de notificación del traslado enviada a los trabajadores y trabajadoras del centro de Torrejón de Ardoz.

² Preparados y Congelados Alimenticios Sociedad Anónima La Cocinera XII Convenio Colectivo 1998; Convenio Colectivo de Nestlé, S.A. Fábrica de Valladolid, años 2002-2003.

y el consiguiente coste que esto representa en los resultados económicos de la empresa; en tercer lugar, la plusvalía que el Grupo podría conseguir con la venta de los terrenos de la fábrica de Torrejón, que si bien al principio se construyó a las afueras del casco urbano, a medida que ha ido creciendo la población y ha aumentado la demanda de viviendas, ha quedado en una de las zonas de crecimiento urbanístico de la ciudad. Este mismo motivo es el que suscita ansiedad e incertidumbre en el centro de Valladolid, al estar ubicado muy cerca de la estación de RENFE, lo que hace sospechar a los trabajadores y trabajadoras desplazados que el anuncio de la llegada del AVE en 2007 puede provocar un nuevo traslado, por ejemplo a Portugal, en donde la empresa tiene también un centro de producción.

Pese a las movilizaciones de los trabajadores y trabajadoras en contra del traslado, el 11 de marzo de 2002, se firmó el Expediente de Movilidad Geográfica que afectaba a 190 trabajadores y trabajadoras que en ese momento constituían la plantilla de la fábrica. De éstos, 55 aceptaron el traslado a Valladolid, y el resto se acogieron al plan de jubilaciones y prejubilaciones propuesto por la empresa y a las condiciones indemnizatorias pactadas en el expediente. El plan de jubilaciones y prejubilaciones comprendía tres grupos de edad: jubilaciones anticipadas para los mayores de 58 años; prejubilaciones para los de 55 a 57 años y prejubilaciones especiales para las personas de 53 y 54 años. Ante la alternativa de tener que trasladarse a Valladolid, la propuesta de la empresa para las personas mayores de 53 años, supuso una salida prematura e involuntaria del mercado laboral, reforzando y extendiendo el fenómeno que algunos autores definen como *deseempleo oculto* caracterizado por la apariencia del retiro voluntario (Riera, 1999; Suso y Zubero, 2002).

El 1 de julio de 2002 los que habían aceptado el traslado se incorporaron al centro de producción de Valladolid, pudiendo cesar en su puesto de trabajo hasta el 1 de julio de 2003, período de adaptación para acogerse a las condiciones del expediente. Una vez transcurrido este período la renuncia suponía la pérdida total del derecho a las condiciones indemnizatorias.

A 1 de julio de 2003, de los 55 trasladados permanecen 30 (o lo que es lo mismo, la compra de La Cocinera por Nestlé y su posterior traslado ha supuesto la reducción de la plantilla en un 90%). El perfil de los que han optado 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; 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 casa de los 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.

El material de análisis que aquí es objeto de exposición ha sido obtenido del trabajo de campo realizado en Valladolid durante el período de adaptación en el que tenían que decidir si quedarse o irse, así como del trabajo de campo que todavía se desarrolla tanto en Valladolid con los que han decidido definitivamente quedarse, como en Torrejón, con los trabajadores y trabajadoras que se acogieron a las condiciones de la indemnización tanto en 2001 como en 2003.

2. «EL EMPLEO O LA VIDA»: PERDER EL EMPLEO PARA CONSERVAR LA VIDA O PERDER LA VIDA PARA CONSERVAR EL EMPLEO

La experiencia de los trabajadores y trabajadoras de La Cocinera que primero tuvieron que optar entre irse o no a Valladolid, y después entre quedarse o no en Valladolid, me ha recordado la escena del viandante asaltado en la calle al grito de «la bolsa o la vida», que, inmediatamente, suelta la «bolsa» y se queda con la «vida». Pues bien, éste ha sido el dilema con el que se han tenido que enfrentar este grupo de personas, sólo que la «bolsa, » en este caso, ha sido sustituida por el «empleo» y la disyuntiva ha sido elegir entre «el empleo o la vida», oponiendo de nuevo lo que tanto tiempo llevó reconciliar, porque el trabajo y un trabajo remunerado, sigue siendo para la gran mayoría de la población la principal fuente de ingresos para poder vivir, entendiéndose por «vivir», no sólo las funciones meramente fisiológicas sino también otros aspectos tan importantes como: fundar relaciones de pareja, paterno-filiales, parentales, amicales, vecinales; establecer vínculos colectivos de ocio y tiempo libre, laborales, sindicales, políticos; compartir y participar de tiempos y espacios comunitarios en los que desarrollar y fomentar las capacidades y potencialidades personales; sentirse útil y necesario para aquellos que están cerca; sentirse parte de una sociedad en la que se puede participar como sujeto en su creación y transformación; desarrollar un sentido de comunidad en la que los demás se conviertan en testigos de por vida de la historia personal y colectiva de otra persona, en donde se puedan desarrollar valores duraderos como la confianza, la lealtad y el compromiso mutuos, cualidades que necesitan de vínculos sólidos que sólo se consiguen a largo plazo, y que contribuyen a crear un entorno seguro y controlable.

«Vivir» es algo más que reproducirse, comer y dormir, al igual que «trabajar» a cambio de una remuneración es algo más que una mera relación salarial por producir cosas. Lo que tanto tiempo costó reconciliar, trabajo y vida, a través del reconocimiento de los derechos derivados del trabajo asalariado, que sirvió a los individuos de protección ante los riesgos de la existencia social, las fluctuaciones de la economía y la arbitrariedad del capital, vuelve a presentarse bajo una relación de oposición: conservar el empleo a costa de pérdidas personales, familiares y sociales o conservar la vida personal, familiar y social a costa de perder el empleo. Desde esta disyuntiva el trabajo asalariado deja de representar el soporte privilegiado de

inscripción e inserción relacional sólida, fuente de valores duraderos y proyectos a largo plazo, para convertirse en un factor de aislamiento y fragilidad relacional, cuna de valores efímeros y proyectos de fin de semana. De ahí que las categorías de empleo/desempleo no sean suficientes ya como medida del grado de integración/exclusión social, puesto que en situaciones como las de los trabajadores y trabajadoras trasladados, la posesión de un empleo, incluso indefinido, no produce el sentimiento de pertenencia a un colectivo laboral, social o local, sino todo lo contrario, conservar el empleo supone en este caso desestabilizar y fragmentar un modo de vida del que formaban parte la identidad y cultura laborales, la comunidad de hábitat, las formas de sociabilidad, las redes familiares, amicales y vecinales, todo un entramado social que lleva tiempo construir y que descansa en cualidades y actitudes como la confianza, la reciprocidad, la amistad, la fidelidad, la lealtad, el compromiso, el sentido de comunidad...

Las condiciones laborales y extralaborales del traslado generan transformaciones en la dimensión subjetiva de los trabajadores y trabajadoras, al cambiar el sentido y la estructura del tiempo, la experiencia de sentido personal y social, la auto-percepción de su dignidad y reconocimiento social, el sentido de finalidad, la creencia en unos objetivos a través de los cuales se pueda participar en las metas colectivas, el sistema de valores que configura una determinada ética del trabajo y que dota de sentido a estrategias, comportamientos y actitudes dentro y fuera de la fábrica.

3. «NADA A LARGO PLAZO»

«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 jubilado» (Trabajador, casado, 45 años)

«Es la inseguridad porque a ti no te aseguran que aquí vayas a terminar tu vida laboral, oiga yo me voy a quedar aquí hasta los 65 años, yo entiendo que es difícil para cualquier empresa, pero es que en Nestlé el futuro es incierto pero en todos los sitios, Nestlé cuando invierte malo, o te vende o te tira y es que así ha pasao con Miko, Camy, a ellos simplemente les interesa la leche y el chocolate y el café... y ahora no les interesa el sector del helao y lo venden y a lo mejor mañana no les interesa el sector de la alimentación...» (Trabajador, casado, 44 años)

Una de las consecuencias de la movilidad geográfica en el contexto actual de internacionalización del capital y de flexibilidad laboral es la sensación de cambio permanente que se vive como una amenaza y que crea ansiedad e incertidumbre en los trabajadores y trabajadoras, al sentirse incapaces de controlar y estructurar el tiempo, tanto en su versión de pasado, como de presente y futuro. Es una sensación de desposesión y expropiación de una de las categorías experienciales sobre las que la persona construye su identidad tanto personal como social.

C. Lévi-Strauss en su libro *Tristes Tropiques* (1955: 249) llamaba *bricolage* al proceso de descomponer una cultura en piezas y luego empaquetarla para un viaje. A quienes practicaban el bricolaje, Lévi-Strauss los llamaba *métics*, palabra griega que él transformó en la idea de personas capaces de recordar de dónde vienen aunque aceptando que ya no pueden vivir allí y a este tipo de viaje lo llamó *metissage*, viaje en el que hay cambio, pero no olvido y por el que el viajero conserva cierta dosis de seguridad y de confianza en sí mismo al afrontar y aceptar la incoherencia de lo exterior y de lo nuevo. Los trabajadores y trabajadoras trasladados a Valladolid, se convierten en practicantes del bricolaje, una especie de nómadas laborales, cuyo desafío es cómo preservar un sentido de sí mismos y de grupo en un proceso de cambios continuos, a una edad en la que se ha logrado reunir un capital social, cultural y económico, que no sólo se pone en juego sino que, en caso de pérdida, dado el esfuerzo que ello ha supuesto es difícil recomponer y rehacer.

La mayoría de los trabajadores y trabajadoras de La Cocinera son emigrantes de los años 70, que se trasladaron de sus respectivos lugares de origen (Andalucía, Extremadura, Castilla-La Mancha...) a Madrid, incluso viviendo algunos la experiencia de la emigración europea. El motivo era la necesidad de un empleo que les dotase de autonomía e independencia económica para iniciar una vida propia, lo que en la época significaba fundar una familia y ser capaces de mantenerla. La separación de los padres, los amigos, el lugar de origen, tenía sentido en la medida que encerraba la promesa de un futuro duradero y sostenible, en el que el trabajo, el esfuerzo, el ahorro y la escasez presentes eran interpretados en clave de beneficios y ganancias materiales y sociales futuros, lo que generaba una sensación de poder organizar la vida. Según la lógica de la sucesión y la transmisión generacional de nuestra cultura familiar, son los hijos los que deben abandonar el hogar paterno, bien para fundar su propia familia o bien por motivos profesionales y laborales, digamos, que este momento forma parte del proceso «normalizado» de nuestras sociedades y de las expectativas de los padres, pero resulta de difícil comprensión que tengan que ser los padres los que dejen a los hijos en el hogar familiar, sobre todo, cuando se había alcanzado una situación aparentemente sólida y estable. Esto es lo que les ha ocurrido a los matrimonios, a las solteras y separadas, trasladados con hijos de 18 y 20 años que por estar trabajando o estudiando, han preferido quedarse en Torrejón.

Para una de las trabajadoras que optó por acogerse a las condiciones indemnizatorias en 2001, ésta fue la razón principal de rechazar el traslado:

«Yo me vine del pueblo con 19 años, tuve que dejar a mis padres en el pueblo, he hecho mi vida aquí, cuando mis padres vinieron a mi casa porque lo necesitaron, además de venir con una enfermedad, mis padres eran unos desconocidos para mí, ¿tú sabes lo que era acostumbrarse ellos a mí, ellos a nosotros? Yo había estado sin mis padres toda la vida y no iba a estar sin mis hijos, que mi hijo mañana se tiene que ir, eso ya es otra cosa, ya no es yo dejarlo a él, con 19 años dejarlo, yo no lo podía aguantar, es que no lo podía aguantar...» (Trabajadora en situación de desempleo, casada, 48 años)

El tiempo de la flexibilidad no es sólo un tiempo discontinuo, desarticulado, sino un tiempo que engendra desorden, que invierte las secuencias biográficas

personales y familiares. ¿Cómo recomponer una biografía personal, de la que forma parte la memoria familiar, con retazos de recuerdos de lugares, personas, relaciones, experiencias? ¿Cómo construir una memoria común con micro relatos individuales, en los que la historia de una vida no es más que una colección de fragmentos?

La provisionalidad es posible soportarla cuando hay en perspectiva un futuro estable y duradero para uno mismo o para su familia, por el que merece la pena luchar y esforzarse, pero cuando lo que se dibuja es la provisionalidad como condición de vida, pierde sentido cualquier esfuerzo y sacrificio. Valores y cualidades que han ido forjando una identidad, y han hecho posible crear narrativas de vida coherentes, se ven de repente cuestionados e invalidados para dar sentido no sólo al presente y al futuro, sino también al pasado. El caso de una de las dos trabajadoras casadas que aceptó el traslado, pero que durante el año de adaptación decidió renunciar al empleo y volverse a Madrid, ejemplifica ese sentimiento de frustración al que da lugar la pérdida de sentido no sólo de lo que se hace en el presente sino de lo que se ha hecho en el pasado:

«Yo es que nunca me he planteado 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 estado trabajando que nadie me ha tenido que dar el pan que me como (...) yo he estado 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 sacado 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 pasado 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 costado mucho y ahora, lo que más me fastidia es eso, que todo lo que yo he pasado, 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 costado 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)

Inesperadamente, cuando se esperaba disfrutar de los frutos de ese esfuerzo y sacrificio, la vida da un quiebro y la consigna es «empezar de nuevo», «empezar de cero», pero no con 20, 30 años sino con 45, 48 y 52 años; con una vivienda en propiedad, ya pagada la hipoteca o a punto de cancelarla; con hijos e hijas en edad de estudiar, el principal patrimonio que estas familias de trabajadores sueñan con legar a sus hijos; con 20-25 años de antigüedad en una empresa en la que la experiencia acumulada, las habilidades y capacidades desarrolladas, los conocimientos prácticos y el dominio tácito les confería una autoestima, autoconfianza y seguridad en sí mismos, que les permitía un cierto margen de negociación en las relaciones siempre conflictivas entre trabajadores y dirección, y que a lo largo de los años se tradujo en una cultura empresarial de tipo paternalista con el consentimiento implícito de los trabajadores y trabajadoras. «Empezar de nuevo» en estas condiciones es reconocer la inutilidad del pasado, la vulnerabilidad del presente y la provisionalidad del futuro, una experiencia que supone instalarse en la precariedad existencial del «vivir al día», en la que el trabajo deja de ser una fuente de protección contra la inseguridad y la desgracia para convertirse en el principal factor de fragilidad relacional y empobrecimiento social. De este modo el individuo se inserta en un régimen de vida a corto plazo, en el que es imposible ya construir narrativas vitales coherentes que den sentido a los acontecimientos; por el contrario, lo que produce este tipo de régimen de vida son estrategias de adaptación al cambio continuo más que un esfuerzo por controlarlo.

«Yo aquí la única esperanza que tengo es que esto dure siete u ocho años y a mí me coja en una edad que cuando esto (la factoría de Valladolid) lo quieran cerrar me coja en una edad que yo me pueda jubilar y es la única esperanza, y si no hasta los 60 ó 65 años (...) si vamos a suponer la de Valladolid la cierran, dentro de dos años o tres, a los que estamos aquí trabajando nos tienen que dar alguna oportunidad, yo creo que será más o menos como allí en La Cocinera, entonces a lo mejor sí se aguanta, a mí me coge ya en una edad que ha pasado tiempo y ya me puedo prejubilarse y si no, pues que me interesa la oferta pues me iré a otro lao, porque esto ya es una cadena y fijo en ningún sitio vas a estar, lo que sí está claro que si aquí estoy tres años y dentro de tres años a mí me mandan a otro sitio, como mínimo voy a estar en el otro sitio otros tres años, que no me quieren me tendrán que aguantar, porque querer no me van a querer en ningún lao, pero como mínimo si me mandan me darán seis meses, un año, lo que sea de prueba para ver si me adapto o no me adapto, lo que sea y entonces, el tiempo que vaya pasando y así hasta que uno pueda jubilarse» (Trabajador, casado con la mujer en Valladolid y los hijos en Madrid, 49 años).

«Yo calculo que por lo menos de ocho a diez años sí que va a estar (la fábrica en Valladolid), tenemos esa impresión de que no va a durar, porque la fábrica se queda dentro del casco urbano, con unos terrenos que son muy grandes que valen mucho dinero, entonces eso va a reestructurarse todo, lo que pasa que bueno tampoco va a ir tan rápido, porque la Azucarera me parece que lleva tres o cuatro años cerrada, que está allí al lado y ahora han empezado a arreglarla... aquí no es la velocidad que hay en Madrid ¿no? de construcción y todo eso, entonces, el futuro aquí no lo tienes en la fábrica» (Mecánico, casado con la mujer y los hijos en Madrid, 52 años).

4. «PARA ELLOS SOMOS BULTOS»

Esta pérdida de sentido de una ética en la que el trabajo es sinónimo de «hacerse una vida», el único recurso que ha tenido la clase obrera para hacerse y respetarse a sí misma, para mantener a su familia, es vivida por los trabajadores y trabajadoras trasladados como una humillación y falta de respeto a sus trayectorias laborales y profesionales, una desvalorización de sus saberes, una falta de reconocimiento personal y social a su trabajo, a su aportación a la creación de una marca de prestigio con la que se sienten identificados, a un «saber hacer» resultado de años de actividad, conocimiento y experiencia laboral. El patrimonio laboral acumulado a lo largo de los años transcurridos en la fábrica de Torrejón, en la que la mayoría ingresaron siendo muy jóvenes y en la que «hicieron carrera» y aprendieron el único oficio que tienen, les permitió desarrollar prácticas, habilidades, pericias, «trucos», recursos, con los que adquirieron un sentido de seguridad en sí mismos y de apoyo en los demás. La indiferencia hacia ese patrimonio acumulado que según los trabajadores hizo posible la calidad y prestigio de la marca *La Cocinera*, es sentida como una expropiación de su profesionalidad y «buen hacer» y como una desposesión de su autosuficiencia en el puesto de trabajo. Indiferencia que es experimentada como una falta de reconocimiento y respeto por lo que hacen y por lo que son a través de lo que hacen, y que convierte en inútiles a los hombres por la edad y a las mujeres, doblemente, por la edad y por el género.

El trabajador y la trabajadora toman conciencia de repente de la edad no biológica sino social que tienen. Con 42 ó 50 años se vieron en la disyuntiva de elegir entre el traslado a Valladolid o competir en un mercado laboral para el que son «viejos prematuros». La antigüedad fuente de seguridad, autoconfianza, dominio y comprensión de sus actividades laborales en Torrejón, se convirtió en su punto más débil y vulnerable, volviéndose contra ellos con ocasión del traslado. Lo que representaba una ventaja en la fábrica de Torrejón a la hora de negociar con la dirección, se transformó en un pesado lastre que condicionó negativamente su libertad de elección.

«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 con 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 familia 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 no tengo ni el graduado escolar ¿dónde voy yo? ¿dónde voy yo que mejor valga?, ¿dónde voy yo con 44 años?, sin estudios, sin un oficio, porque esto no es oficio ni beneficio, la fábrica es el oficio... y si ahora yo me quedo en el paro una mujer que soy joven y soy vieja para trabajar; yo ahora mismo si me quedo sin trabajo ¿qué tengo, dos años de paro y los millones? ¿y qué?, los millones se los lleva cualquiera, los millones no valen para nada, para mí lo que cuenta es ser útil y estar activa y no tirarte toda tu vida trabajando, los mejores años de tu vida para que ahora que tienes 44 años quedarte en tu casa con los brazos cruzados ¿quién te va a coger?...»

Una de las frases más repetidas a lo largo de las entrevistas «somos personas que tenemos sentimientos» expresa la resistencia a ser tratados como simples objetos, sujetos privados de todo valor, el rechazo al proceso de expropiación de sus vínculos afectivos, sociales, y principalmente, su negativa a ser privados de aquello que les confiere identidad como trabajadores y trabajadoras: la posibilidad de ganarse el respeto y el reconocimiento de los otros a través de su único patrimonio: el trabajo. Esto explica que muchos de los trasladados y trasladadas a Valladolid hablaran del año de adaptación que les dio la empresa como de un período de «prueba», un tiempo para demostrarse a sí mismos, a su familia y a los que se habían quedado en Torrejón, que por lo menos lo habían intentado, eliminando de este modo la duda de saber qué hubiese pasado de haber elegido el traslado.

«Yo vine a probar, a ver cómo era esto, yo lo que sí está claro es que si yo me quedo en Torrejón, ¿quién me asegura a mí que me va a ir bien o me va a ir mal?, yo no lo sé, pero qué pasa que a lo mejor a mí allí en Torrejón me va mal y aquí va bien, digo joder, tuve yo la oportunidad de venirme aquí a Valladolid y por hacerme caso de la mayoría al final no he venido yo aquí a probar, ahora qué pasa, a los que han venido aquí y se van ellos saben lo que es esto ya, ya han probao, que les va mal allí, bueno, pero ellos pueden decir yo ya sé lo que era allí en Valladolid, ahora voy a probar aquí en Torrejón» (Trabajador que permanece en Valladolid después del año de adaptación, casado con la mujer en Valladolid y los hijos en Madrid, 49 años)

La justificación del año de adaptación como un período de prueba responde a la lectura que hacen de su situación y a la lógica que imprimen a su condición de desplazados. Una vez asumido el traslado como un hecho definitivo e inamovible se trata de desarrollar estrategias de asimilación e interiorización de la nueva situación. La experiencia es similar a lo que los antropólogos han descrito como ritos de paso que sancionan los cambios de estado que experimenta todo individuo en el transcurso de su vida (Van Gennepe, 1986). La separación de su antiguo estatuto y la agregación a uno nuevo ha supuesto para este grupo de personas transitar por una experiencia que comprende la separación de su ciudad, barrio y familia; compartir piso

con los compañeros y compañeras para ahorrar ante la necesidad de mantener dos hogares; el viaje semanal a Madrid para ver a sus esposas/os, hijos, padres y hermanos; el desarrollo de unos hábitos y costumbres laborales adecuados a una organización distinta del trabajo; aprender a moverse por una nueva ciudad y entorno social... Una experiencia ya vivida por la mayoría durante su juventud, con la diferencia de que ahora ya no son jóvenes y lo que en otra época se pudo vivir como un reto, un desafío a la voluntad y necesidad de salir adelante para sobrevivir porque estaba toda una vida por delante, ahora se percibe como «una vuelta atrás», una contradicción, una paradoja difícil de resolver, puesto que esta vez, los costes personales y sociales del presente superan a los beneficios materiales de un futuro que se percibe incierto y corto en el tiempo. Las depresiones de muchos de los trabajadores y trabajadoras que se fueron a Valladolid, así como las de las esposas que se quedaron en Madrid son la manifestación de que no han resistido la prueba ni unos ni otros, porque en el período de adaptación no sólo contaban los que se iban sino también los que se quedaban. Uno de los entrevistados que finalmente se marchó a Madrid, lo expresa muy bien en pocas palabras:

«Lo peor es para aquellos que vienen aquí de visita y tienen la vida en Madrid, cuando la vida la tienen aquí y es a Madrid a donde deben ir de visita»

Para ellos pasar por este período de prueba era necesario para conservar su dignidad como personas que deben y quieren vivir de su trabajo; si no pudieron invertir el proceso de deslocalización de la empresa, necesitaban demostrarse a sí mismos y a los demás, que todavía eran capaces de manejar, dirigir y controlar sus vidas, haciendo todo lo posible por mantener su empleo, como si de ellos dependiera. En ese sentido, el período de prueba sirvió no tanto para integrar a los trasladados a su nueva situación en Valladolid, sino para inculcar, tanto a los que se fueron como a los que se quedaron, una nueva forma de consentimiento ideológico: la convicción de que el margen de autonomía, independencia y libertad en las condiciones económicas actuales, cada vez es más reducido e incontrolable, lo que explica la comparación que hizo un trabajador de su situación con el juego de la lotería:

«Esto en cada casa es una historia y cada uno cuenta la película como le va, porque yo a lo mejor creo que de esta forma, venirme aquí me viene bien, otros creen que en la misma situación que yo quedarse allí les viene mejor que venirse para acá, eso es como echar a la lotería, tú echas a la lotería y tienes una posibilidad de que te toque, pues yo he echao a la lotería y voy a ver lo que dura esto aquí, yo para mí lo que quiero es que esta lotería dure el más tiempo posible»

5. «ESPÍRITU DE FAMILIA»

Parte de la prueba por la que tuvieron que pasar los trabajadores y trabajadoras trasladados fue la incorporación a la fábrica de Valladolid, lo que supuso no sólo un

traslado geográfico y espacial, sino también mental e ideológico. El centro de Torrejón representaba una ética y una cultura del trabajo en la que los trabajadores y trabajadoras habían desarrollado un sentimiento muy fuerte de pertenencia e identificación con la empresa a través de la marca, que llegó a ser considerada como patrimonio de todos los trabajadores y trabajadoras, que confesaron estar «orgullosos» de haber contribuido a situarla en el primer puesto del ranking nacional de productos precocinados. La marca se erigió en símbolo de calidad y profesionalidad generando un cierto «orgullo por pertenecer a La Cocinera», lo que en palabras de los entrevistados y entrevistadas se debía a años de autoformación y autocontrol en el puesto de trabajo y a los Cursos de Buenas Prácticas organizados por la empresa, en los que trabajadores, técnicos y dirección intercambiaban, una vez al mes, información sobre el proceso de producción, mejoras y cambios posibles. Según ellos, el autocontrol adquirido y desarrollado a lo largo de 20 y 30 años de carreras laborales, permitió a la empresa reducir el número de supervisores de calidad, puesto que cada trabajador y cada trabajadora se sentía responsable del resultado final del producto. Esto repercutía a su vez en una mayor implicación, iniciativa y creatividad que sustituía la intervención de los expertos en mantenimiento y conservación de la maquinaria.

«De hecho allí las máquinas iban fenomenal, porque el que estaba en una línea era el que mejor sabía cómo funcionaba y ellos (la dirección) se dieron cuenta perfectamente que abarataban costes, no tiraban producto, se ahorran personal, porque esa persona solamente con el sonido sabía que le pasaba a la máquina, se ahorran mantenimiento, gente de mantenimiento, porque ellos mismos se arreglaban hasta sus propias máquinas (...) Aquí la gente no sabe hacer nada, no tienen educación al trabajo, ellos no cambian nada, se lo tienen que dar todo hecho, ellos dan a un botón si saben dar al botón, si saben le dan y si la máquina no anda ya llaman al mecánico, allí no pasaba eso, allí daban al motor y si ya el que estaba ahí no sabía realmente lo que estaba pasando llamaba al mecánico si no, a lo mejor tenías que a la máquina le faltaba aire o... si no, no te llamaban, aquí te llaman por cualquier cosa...» (Mecánico, casado con la mujer y dos hijos en Valladolid, otro hijo en Madrid, 42 años)

«Pero es que nosotras tenemos una formación de trabajo que aquí no hay ninguna y una organización, aquí no hay organización empezando desde el primero hasta el último; además es que les da igual, parece que están trabajando con un zapato, con un juguete y estamos trabajando con alimentación y lo primero que hay que tener es formación y higiene y aquí no la hay, allí yo me sentía orgullosa de tirar 10 barquetas a la basura en ocho horas y aquí tiro contenedores y contenedores porque no vienen en condiciones para envasar y eso lo dices y da igual...» (Trabajadora, casada con el marido y una hija en Madrid y un hijo en Valladolid, 44 años)

«No te conté que un día me hice un arañazo en la mano que no era nada, un arañazo y entonces cojo yo mis guantes de La Cocinera, que yo traje aquí de La Cocinera y me los planto y me dice una persona como yo 'vaya cómo te cuidas las manos' y digo 'las manos, el producto es lo que estoy cuidando', yo las manos, yo no me las cuido, que tengo un arañazo y no quiero que le pase

nada al producto y eso allí quién te lo decía, allí si no te ponías los guantes te llamaban la atención, es que ya no sabías trabajar sin guantes» (Trabajadora, soltera, 52 años)

La confianza en la calidad del producto la confirmó una de las trabajadoras entrevistadas con las palabras siguientes:

«Yo siempre lo he dicho cuando me han preguntao '¿y La Cocinera qué tal?', digo mira yo se lo doy a comer a mis hijos y me la como yo...»

La certeza de que fue su «saber hacer» en el trabajo lo que confirió calidad al producto final y que fue la calidad la que influyó en los balances positivos que la empresa obtenía año tras año, desarrolló un mayor compromiso, lealtad y fidelidad con la empresa, porque «mirar por la marca», se acabó convirtiendo en «mirar por la empresa» y en definitiva «mirar por los empleos». Esta confluencia de intereses es lo que explica la ideología y las prácticas paternalistas de la empresa, definida por los trabajadores y trabajadoras en todas las entrevistas como «una gran familia», una «empresa madre», capaz de cuidar plenamente de sus empleados. La representación de la empresa como una familia institucional se debía a la cohesión e integración lograda por los trabajadores y trabajadoras a través del tiempo transcurrido en ella, las relaciones de parentesco que los unían, y la vinculación tan estrecha entre la fábrica y el barrio, que hacía posible redes sociales muy densas e interconectadas de compañeros, amigos, vecinos y parientes. La historia institucional de la empresa se llegó a identificar con la historia de vida de sus empleados, quienes ingresaron a una edad muy joven (16, 18 años), en ella crecieron, aprendieron su oficio desde el puesto de aprendices, ayudantes, hasta alcanzar la categoría de oficial 2º, oficial 1º y algunos jefe de equipo, allí conocieron a sus parejas y se inventaron los motes y apodos que todos utilizaban y siguen utilizando todavía:

«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 madurado bastante, todavía quedaban algunos casos, pero se había madurado 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 teníamos allí era una empresa familiar, estábamos como resguardados, protegidos, era como una familia, todos nos conocíamos, todos sabíamos de qué pie cojeábamos y aquí pues no estamos... estamos con el culo al aire en una palabra, aquí el resguardo ya se fue» (Trabajadora, casada con el marido y dos hijos en Valladolid y otro en Madrid, 42 años)

La ideología paternalista de la empresa se asentaba en una cultura del trabajo que reproducía la división sexual de las actividades domésticas: los hombres eran los responsables de las máquinas y de la organización de la producción y fabricación y las mujeres eran las encargadas del trabajo manual en las líneas de fabricación. División justificada por la habilidad «natural» de las mujeres para utilizar sus manos en la elaboración de productos alimenticios como empanadillas, croquetas, canelones, lasaña... lo cual no impedía que «clandestinamente» fueran adquiriendo conocimientos técnicos fijándose en los movimientos de sus compañeros, que les permitía resolver problemas sin ayuda masculina y les dotaba de una cierta autonomía en su trabajo. Al mismo tiempo que las mujeres consentían esta división, resultado de un proceso de «naturalización» de las diferencias sociales construidas a partir de las diferencias sexuales, desarrollaron estrategias de resistencia «a escondidas» que les permitían prescindir de la asistencia masculina en caso de incidencias en la línea de producción.

El ingreso en la fábrica a una edad temprana garantizaba el aprendizaje y la especialización suficientes como para ir diseñando una trayectoria laboral en la que, además de los conocimientos formales y técnicos, intervenían prácticas de «amiguismo» y «favoritismo» entre los encargados y los empleados de producción que eran aceptadas de manera tácita como una de las vías de promoción profesional. Los años compartidos en los mismos puestos de trabajo y el seguimiento de los itinerarios individuales permitían conocer las razones de la movilidad ocupacional de cada uno de los compañeros y compañeras. Lo mismo ocurría con la dirección que fue concediendo beneficios económicos y sociales a cambio del consentimiento de los trabajadores y trabajadoras ante la intensificación del trabajo y los cambios que introducían en los horarios, turnos y jornadas laborales. Entre los beneficios económicos que los trabajadores destacaban como algo excepcional en el entorno laboral de Torrejón era la Gratificación de Beneficios que se abonaba durante la primera quincena del mes de marzo, las 32 horas disponibles para consultas médicas y otras disposiciones de prevención social que variaron a la baja al pasar a depender del convenio colectivo de Valladolid.

«Lo que tenemos, lo tenemos de hace 40 años, cuando el autobús de la empresa que nos vino estupendamente, para la gente que vivíamos más lejos, la empresa dijo que entráramos a las seis y media, entonces el comité que era fuerte dijo pues si la empresa pide esto y nosotros se lo damos, tenemos que conseguir otra cosa, pues el autobús, estupendamente, porque yo era una de las

que vivían lejos» (Trabajadora, soltera, 52 años, renunció a su empleo durante el año de adaptación)

«Los primeros años se peleó mucho, luego nos hemos ido a menos, porque tenemos mayor poder adquisitivo y tenemos más cosas y queremos perder menos dinero, pero como no nos hemos portado nunca mal, la empresa tampoco se ha portado mal, a ver si me entiendes, ya últimamente era... yo no te doy problemas y yo te doy lo justo para no tenerlos y nos hemos dormido en los laureles (...) Y mientras que la empresa vaya ganando, ganando como iba, y a nosotros no nos faltaba el sueldo y era un sueldo bueno en comparación con otra gente de Torrejón...» (Trabajadora, casada con el marido y dos hijos en Valladolid y uno en Madrid, 42 años)

Entre las dotaciones económicas extralaborales que prestaba la empresa estaba la destinada a una comida y capea al año durante las fiestas locales; una excursión a la playa de cuatro días, a la que podían ir acompañados de amigos y familiares siempre y cuando éstos corrieran con los gastos; una cesta con embutidos, turrones, bebidas... con motivo de la Navidad; un servicio de autobús gratis para todos los empleados y finalmente, una dotación para la comisión de cultura y deportes.

Esta ética y cultura del trabajo que se mantuvo a pesar de las sucesivas compras de la fábrica por diferentes grupos económicos, hasta la llegada de Nestlé, proporcionó a los trabajadores y trabajadoras una suerte de dominio tácito de su entorno laboral que les permitía saber en cada momento lo que tenían que hacer y pensar, así como disponer de un repertorio ampliado de gestos expresivos, de prácticas sociales, que al ser compartidos hacía posible su identificación como «trabajadores de La Cocinera».

El traslado a la fábrica de Valladolid puso de manifiesto la vulnerabilidad de los trabajadores y trabajadoras de La Cocinera al descubrir la fragilidad y debilidad de su sentido de seguridad fuera del centro de Torrejón.

«Aquí te notas descolocao, el trabajo nunca es igual, puedes hacer lo mismo, pero allí sí que es verdad que siempre era un grupo, de la misma gente, en el cual aunque se trabajara más, pero lo hacías de otra manera diferente con más alegría, aquí haces el mismo trabajo, pero aquí, sí es verdad que te encuentras como en todos los sitios gente que te acoge y gente que te ve como que eres el típico listo que vienes para quedarte ahí y dar explicaciones a los demás» (Trabajador, 42 años)

«Los primeros meses que estuvimos aquí por lo menos yo me creía que la marca era mía, no mía, sino que yo venía con mis productos para hacer lo mismo que quería hacer, pero si te quieres quedar te tienes que adaptar a lo que hay, porque no te dejan que sea tuya...» (Trabajadora, 42 años)

El sentimiento de vulnerabilidad afectó a los trabajadores y trabajadoras en todos los ámbitos laborales y extralaborales de su vida. Al haber sido ya descritos estos últimos en apartados anteriores, me centraré aquí en los que afectan a las condiciones salariales, laborales y de organización del trabajo. En el Expediente de

Movilidad Geográfica firmado el 11 de marzo de 2002 queda recogido que a los trabajadores que se trasladen les será aplicado el Convenio Colectivo de Valladolid. La comparación entre el último convenio de 1998 de La Cocinera y el firmado en Valladolid para los años 2002-2003 pone de manifiesto las pérdidas económicas a las que constantemente se refieren los trabajadores y trabajadoras trasladados. No solamente el salario base es inferior en Valladolid³, sino que la Gratificación de Beneficios que en Madrid equivalía a 38 días de salario base en Valladolid corresponde a 30 días; el período vacacional en el convenio de Torrejón comprendía 26 días laborables y en el de Valladolid 30 días naturales; en caso de enfermedad en el convenio de Torrejón se establecía desde el primer día un complemento a las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario regulador (incluidos todos los conceptos retributivos) y en el de Valladolid, el complemento es a partir del cuarto día hasta alcanzar el 90% (sin el Plus de Asistencia) hasta el vigésimo día y el 100% de su salario base sin Plus de Asistencia a partir del vigésimo primero.

Estas diferencias salariales y retributivas entre ambos convenios es lo que explica según los trabajadores y trabajadoras el interés que tenía el Grupo Nestlé en trasladar el centro laboral de Torrejón a Valladolid y no a la inversa. Además de las pérdidas salariales, el traslado supuso la reestructuración de las categorías y puestos de trabajo. En el centro de Torrejón los puestos de trabajo se distribuían entre las categorías de Técnicos y Administrativos Titulados, Técnicos no Titulados, Técnicos de Organización, Administrativos, Mercantiles, Personal de Producción, Peonaje y Subalternos, con sus correspondientes subdivisiones. En el de Valladolid las categorías se dividen en niveles: 13 para el personal de producción y 8 para el personal técnico y administrativo. La adaptación de un sistema a otro ha sido decidido unilateralmente por la dirección y de una manera arbitraria según los trabajadores y trabajadoras, así al personal de producción le han asignado el nivel 3, excepto a algunos que ocupando el puesto de aprendices les han asignado el nivel 5; al resto del personal técnicos y administrativos les han equiparado con el nivel máximo. Esta arbitrariedad de equiparar al personal de producción por los niveles más bajos y al personal técnico y administrativo por los más altos, es interpretada como una estrategia de la empresa, para dividirlos y minar su moral y conseguir el cese en sus puestos de trabajo a medida que pasaba el año de adaptación. Así se explican también el hecho de que en las líneas de producción traídas de Torrejón, hayan situado en puestos superiores a personal de Valladolid con escaso manejo y formación en las máquinas. Todo ello crea un malestar que se expresa en la confrontación entre «los de Madrid» y «los de Valladolid», tal y como ellos mismos se autoidentifican e identifican a los demás.

El coste económico que representa para la empresa su antigüedad justifica la creencia de que una vez garantizado el funcionamiento y la puesta en marcha de las

³ Sirva de ejemplo el caso de una de mis informantes que en Torrejón tenía la categoría de Oficial 2^a con un salario base diario de 4.506 ptas. equivalentes a 27, 08 euros y en Valladolid se le ha asignado el nivel 3 con un salario base de 20, 60 euros, teniendo en cuenta que el primero corresponde al convenio de 1998 y el segundo al convenio para los años 2002-2003.

líneas de producción que se trajeron de Torrejón, lo que interesaba a la dirección es que renunciaran el máximo de trasladados, para ser sustituidos por contratados y contratadas eventuales. Ese sentimiento de ser sustituibles para la empresa prescindiendo de su experiencia laboral, produce en ellos una desafección al trabajo y una menor involucración e implicación en la empresa.

«Como les da igual que el producto salga como salga, lo mejor es hacerle 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)

«Aquí sinceramente no te quieren, te han querido porque hay muchas máquinas que ellos no saben ni cómo funcionan, en el momento que funcionan... Mañana decimos que nos vamos todos los que hemos venido de Madrid y te dicen tenga usted la cuenta, ya les da igual porque ya funcionan las máquinas» (Trabajador, 42 años)

Uno de los hechos que señalan como diferencia entre ellos y los trabajadores y trabajadoras de Valladolid es la falta de identificación de estos últimos con la empresa y la ausencia de una identidad colectiva, contrariamente a lo que les ocurría a ellos en el centro de Torrejón. La explicación que encuentran a este fenómeno es la segmentación entre los trabajadores y trabajadoras debido a la presencia de diferentes grupos con su propia identidad e intereses: en primer lugar están «los de Valladolid» los más antiguos con contrato indefinido; en segundo lugar, existe otro grupo formado, principalmente por mujeres, conocidas como «las gallegas» por pertenecer a una empresa de Vigo que también fue adquirida y trasladada a Valladolid hace veinte años; en tercer lugar, los hijos discontinuos, también naturales de Valladolid, con una media de 20 y 25 años de antigüedad; en cuarto lugar, el colectivo formado por los eventuales contratados a través de las empresas de trabajo temporal, principalmente chicas que son llamadas «las de todo a cien», por la precariedad de sus contratos y las condiciones laborales que tienen que aguantar si quieren ver renovados sus contratos. A estas divisiones hay que añadir ahora la que supone la incorporación de «los de Madrid», con lo cual según los trabajadores de Torrejón es muy difícil crear una identificación de grupo entre los empleados como la que existía en el centro laboral de Madrid, porque falta el ligamento que puede dar cohesión y sentimiento de grupo a las personas como la estabilidad en el empleo, la seguridad en sí mismos y la confianza en los demás. Por el contrario, esta segmentación produce un abanico de grupos divididos de acuerdo con distintos criterios: nuevos vs. veteranos; hijos vs. hijos discontinuos; hijos discontinuos vs. eventuales; los de Valladolid vs. las gallegas; los de Valladolid vs. los de Madrid; mujeres vs. hombres; jóvenes vs. veteranos... Esta división provoca desigualdades y jerarquizaciones que dificultan una visión compartida de las condiciones de trabajo y unas estrategias comunes de resistencia y oposición, porque lo que hace es repartir de un modo desigual la inseguridad entre los trabajadores y trabajadoras. El control ya no hace falta que lo ejerza directamente el empleador a través de capataces, ni supervisores, ni tan siquiera a través de la tecnología y de las formas científicas del

trabajo, porque es el propio trabajador el que se autocontrola, consintiendo y justificando su situación por vulnerable e insegura que sea, para evitar caer en la situación de los que están peor que él, y que representan una amenaza real, no tanto porque le puedan «quitar su trabajo» sino porque puede acabar como ellos.

6. CONCLUSIONES

La diversidad y pluralidad de contratos, de relaciones laborales y de condiciones salariales quiebra la homogeneidad y la solidaridad intracategorial, generando un proceso de descolectivización del trabajo y debilitamiento de las lógicas de identificación política y simbólica de los trabajadores. La desestabilización personal y social que produce el nuevo paradigma de la flexibilidad impide construir trayectorias laborales comunes con las que los trabajadores se identifiquen como colectivo, porque como decía uno de los desplazados «cada uno tiene su historia», una historia que se sabe cómo empieza pero no cómo puede acabar.

La movilidad geográfica y la deslocalización que ha sido analizada en esta comunicación es expresión de esa flexibilidad laboral que busca debilitar al sujeto social del trabajo, individualmente (ruptura de lazos familiares, vecinales, amicales) y colectivamente (división de los intereses de los trabajadores a través de la fragmentación de las situaciones laborales), el trabajador ideal para el capitalismo global, haciendo realidad la afirmación de Frederick Gamst en su libro *Meanings of work*: «el siglo XXI será la era del trabajador desenraizado, disponible» (Castillo, 2003: 106); es decir, el obrero desencarnado de cualquier compromiso laboral, político y social que le ate a algo que no sea su puesto de trabajo y su relación salarial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CASTILLO, Juan José

2003 *En la jungla de lo social. Reflexiones y oficio de sociólogo*. Madrid: Miño y Dávila

LÉVI-STRAUSS, Claude

1955 *Tristes Tropiques*, Paris: Plon

RIERA, Josep Maria

1999 *Jubilarse a los 50: Viejos para trabajar, jóvenes para jubilarse*. Madrid: Pirámide.

SUSO, Anabel; ZUBERO, Imanol

2002 «Expulsados del trabajo ... y más. Un estudio de la salida anticipada del mercado de trabajo de los trabajadores». *Sociología del Trabajo*. Otoño. Nº 46: 19-45.

VAN GENNEP, Arnold

1986 *Los ritos de paso*. Madrid: Taurus.