

**Representaciones discursivas de l@s trabajador@s en
situación de precariedad laboral**

Ana M^a Rivas Rivas

Universidad Complutense (Madrid)

rivasant@cps.ucm.es

1.- Introducción: el capitalismo global como “proyecto lingüístico”

El objetivo de esta comunicación es analizar las representaciones discursivas de tres grupos de trabajador@s representativos de algunos de los segmentos más precarios y vulnerables del mercado laboral actual: jóvenes en busca de su primer empleo, trabajador@s con contrato temporal y trabajador@s con más de 40 años que han tenido que trasladarse de ciudad (de Madrid a Valladolid) para poder conservar su empleo, como consecuencia de la compra de su empresa (La Cocinera) por la multinacional Nestlé. El material que va a ser objeto de análisis forma parte de la investigación que en los últimos años vengo realizando sobre las consecuencias que los procesos de reestructuración industrial, internacionalización productiva y competencia global están teniendo en la existencia social de los trabajador@s, especialmente, en la construcción de la subjetividad obrera. En este caso concreto, utilizo información recogida en 21 entrevistas en profundidad y 3 grupos de discusión realizadas en Madrid y Valladolid.

La hipótesis inicial es la importancia del lenguaje en el capitalismo global como un mecanismo ideológico de disciplinamiento y consentimiento de los trabajador@s, un dispositivo inhibitorio de resistencias y movilizaciones de los

sujetos sobre los que recaen las consecuencias del sistema económico. A través del análisis lingüístico se trata de aprehender las estructuras narrativas, las representaciones simbólicas, los recursos cognitivos y los sistemas conceptuales que los individuos y colectivos afectados por las nuevas formas de dominación laboral, utilizan para definir su situación, dotar de significado su experiencia y determinar las posibilidades de transformación de esa situación. El análisis lingüístico de los discursos nos permite el acceso a las representaciones que los individuos elaboran y construyen de sus prácticas sociales, y en esa medida, considerar el lenguaje como un factor de producción y reproducción de las condiciones en las que transcurre la existencia de los trabajador@s. Las estructuras narrativas y los esquemas conceptuales utilizados por los trabajadores ponen de manifiesto el grado de incorporación que han hecho de los modelos interpretativos de la realidad derivados de las doctrinas oficiales del sistema neoliberal, corroborando la tesis de Norman Fairclough de considerar el capitalismo global como un “proyecto lingüístico”(2000: 14): “El lenguaje es parte importante del nuevo orden. En primer lugar, en cuanto el imponer este nuevo orden comporta un proceso reflexivo crucial que pasa por la imposición de nuevas representaciones del mundo, nuevos discursos; en segundo lugar, porque parte importante del nuevo orden lo constituyen nuevas formas en el uso del lenguaje. Así, el proyecto del nuevo orden –proyecto en tanto es incompleto y quienes de él se benefician trabajan por extenderlo- es, en parte, un proyecto lingüístico. En consecuencia, la lucha en

torno al nuevo orden, pasa, en parte, por una lucha desde y acerca del lenguaje.”¹

2.- Las metáforas de la precariedad laboral

Los textos producidos a través de las entrevistas y los grupos de discusión han sido sometidos a la triple perspectiva que U. Eco (1993) propone para analizar la estructura de los códigos y de los procesos comunicativos : 1) el nivel de las estructuras discursivas o intratextualidad, con el que nos referimos a la identificación y catalogación de las figuras retóricas utilizadas; 2) el nivel de las estructuras inferenciales o intertextualidad, que comprende lo que U. Eco (1993: 153) llama “paseos intertextuales”, salidas del texto para buscar variaciones y versiones análogas y 3) el nivel de las estructuras ideológicas o extratextualidad, que nos remite al paradigma cultural o mundo de referencia desde el que se juzga y valora lo que el texto manifiesta o contiene virtualmente.

Atendiendo a los dos primeros niveles o perspectivas intratextual e intertextual, la estructura narrativa de los relatos de los tres grupos de trabajador@s aparece organizada en torno a figuras retóricas de naturaleza metafórica. La descripción de su experiencia laboral o de los condicionamientos, dificultades, posibilidades y recursos para incorporarse a un empleo o mantenerse en su puesto de trabajo, se hace en términos metafóricos. La metáfora, al ser una manera de concebir una cosa en términos de otra, nos ayuda a entender y comprender la realidad, a dar coherencia y sentido a nuestra experiencia cotidiana, a sabernos conducir

¹ Esta misma idea acerca de la importancia del lenguaje como estrategia de dominación y colonización del capitalismo global, y por lo tanto, como espacio de liberación y resistencia, se puede encontrar en A. Morán (2003) y Vasilachis de Gialdino, I.(2002) entre otros.

por ella; nos ayuda a crear expectativas y aspiraciones coherentes con esa realidad; sirve como guía para nuestro comportamiento, conducta y experiencias futuras. Como ponen de manifiesto G. Lakoff y M. Johnson (1991: 186-188) el poder de la metáfora no está sólo en su función comprensiva y referencial de la realidad, sino también en su capacidad de determinar lo que es real para nosotros, al configurar y articular nuestras representaciones internas y nuestra visión del mundo; según definimos y percibimos nuestra experiencia, así adquirimos compromisos y ejecutamos planes de actuación sobre ella, así nos movemos en el mundo y nos relacionamos con otras personas. ¿Cuáles son las metáforas que los informantes utilizan al relatar sus experiencias laborales?

a) Jóvenes desempleados, en busca de su primer empleo. Utilizo aquí textos extraídos de los tres grupos de discusión realizados con jóvenes de un barrio de Madrid:

“(…) es que en estos momentos son muchas cosas, no sabes lo que *te toca*, a lo mejor *te sale* un trabajo y qué alegría y resulta que es un contrato de seis meses y adiós”; ”hay que *tener suerte* para tener un puesto de trabajo fijo”; ”mis padres están preocupados porque hoy en día el tener un trabajo estable, un contrato indefinido, como dice mi padre, es *un tesoro*, un trabajo fijo es *un tesoro* y como ven que ahora las cosas se están poniendo muy mal...”; ”mi padre entró en la fábrica cuando tenía 23 años y se ha jubilado en la misma empresa y eso ahora no es así que entres joven y te jubiles en la misma empresa, eso es como que *te toque la lotería*”; ”tal y como está la situación hay que *coger* lo primero que *te sale*, es que *no puedes ni elegir*, *te sale* una cosa y o lo aprovechas o lo pierdes”; ”yo *tengo la suerte* de tener unos padres que me ayudan,

pero ¿hasta cuándo va a poder durar esto?, imagínate que a tu padre le despiden mañana...”²

Estas citas presentan una estructura metafórica básica en la que la vida es sentida y vivida como “un juego de azar” y el tener o no un empleo como “un golpe de fortuna”. El concepto metafórico estructural “la suerte” permite comprender y entender un dominio básico de la experiencia como es el laboral y, consiguientemente, el éxito o fracaso que en él se obtenga, de ahí las expresiones: “encontrar trabajo hoy en día es una lotería”, “es como jugar a la ruleta”, “es como encontrar un tesoro”. Al campo semántico de “la suerte” pertenecen también estas expresiones derivadas de situaciones de “juego”:

“(…) para nuestros padres la profesión era para siempre, el mercado laboral se *movía* de una forma lenta, ahora va tan acelerado, que cualquiera *está fuera de juego* en tres meses con la revolución tecnológica y el nuevo mercado de trabajo y los nuevos contratos y la leche en vinagre...”; ”para buscar trabajo hay que *moverse* mucho, te tienes que *mover* todos los días, levantarte por la mañana y a la calle”; ”nadie nos va a *buscar* trabajo, uno tiene que *viajarse*, es muy importante estar en relaciones, conocer a otra gente que ha encontrado cosas, cómo lo ha hecho, qué se le ocurrió, qué utilizó, a qué recursos acudió y eso nos da *pistas* para saber nosotros por dónde ir, porque a lo mejor nos estamos poniendo a *buscar* cosas que son imposibles porque, ni tenemos preparación o son terrenos que están demasiado *trillados* y deberíamos *buscar* por otros lados”; ”más triste que nosotros que estamos buscando nuestro primer trabajo es la gente que jubilan con 44 años y tienen una familia que mantener, una casa, te das cuenta de que eso tiene que ser tristísimo... no es que nosotros no hayamos encontrado nuestro primer trabajo, sino que después te pueden jubilar, o quedarte sin

² La cursiva es mía

jubilación, *está todo en el aire*, todo en el aire”; ”sí, montar tu propio negocio puede ser una salida, pero una salida que no es fácil, sino bastante difícil, tienes que trabajar como un condenado y lo más probable es que *te salga mal*”; “pues hombre siempre que tienes un trabajo te llena en muchos sentidos, te *abre* más puertas en todo, conoces gente, eso también te ayuda a *abrirte* otros caminos...”

Las metáforas literales aquí empleadas hacen referencia a situaciones de juego, predicados como “mover”, “buscar”, “ganar”, “perder”, “encontrar”, “estar todo en el aire”... nos recuerdan expresiones del juego de naipes: “mover carta o ficha”, “salir bien o mal una jugada”, “abrir juego”, “levantar un castillo de naipes” o el juego de pistas y adivinanzas, en los que hay que adivinar o descubrir algo: “buscar”, “encontrar”, “dar pistas”, “camino trillado”...

El éxito de la metáfora como principio de comprensión de una experiencia en términos de otra, se debe a que el concepto definidor –una situación de juego- se ajusta al concepto definido –dificultad de encontrar un empleo- y a las sensaciones y sentimientos asociados –incertidumbre, inseguridad, riesgo, falta de control sobre la situación, dependencia y subordinación a circunstancias que no se pueden prever ni evitar... La eficacia de la metáfora está en la semejanza estructural de aquello que destaca –la probabilidad de ganar o perder, de encontrar o no lo que se busca – con la vivencia personal y colectiva de los que por “buscar” trabajo y no encontrarlo se sienten como “perdedores”.

El tercer eje semántico sobre el que descansa la naturaleza metafórica del discurso de estos jóvenes es la representación del “trabajo” como un bien escaso, representación coherente con los otros dos ejes ya descritos “la suerte” y “el juego”:

“Todo el mundo no va a ser el número uno, como te estoy diciendo yo, el que *vale, vale*, lo que quiero decir es que si hay diez personas para un puesto de trabajo, lo que tienes que intentar, lo que está en tus manos es *ser de los mejores*, claro que entonces las otras personas van al paro, que es lo que está pasando ahora, hay mucha gente para trabajar y poco trabajo”.

No es de extrañar que cuando alguien intenta una y otra vez obtener un empleo sin éxito, mientras que otros en situaciones semejantes sí lo consiguen, el razonamiento lógico es pensar que “uno no vale”:

“(...) es que llega un momento que hasta no te apetece salir y te quedas como si fueras un *torpe*, un *inútil*, *como si uno no supiera hacer nada*”; “gente que no tiene ni EGB y se coloca, es que no lo entiendo...”; “es que hay gente que tiene muchos estudios, muchas carreras y también están en el paro, es que tener un título de universidad no quiere decir que ya *vales*, hay gente que tiene muchos títulos y que *no vale*, es que tampoco hay que ser nada especial para sacarse un título de universidad, sino que hay que estar motivado y tener ganas de estudiar, eso está claro, pero indudablemente no sólo el que tiene el título sino el que *vale* termina consiguiendo un trabajo, no es como cuando nuestros padres que el que tenía una carrera se comía el mundo, es que, es que las cosas cambian, ahora todo el mundo tiene carrera y no todo el mundo puede ser el primero, *sólo el que vale, vale...*”

La asociación entre la situación de desempleo y la “valía personal” en un contexto en el que la suerte, el juego y la escasez son los principios generadores de comprensión e interpretación, se traduce en un sentimiento de culpabilidad del individuo de su situación laboral: lo que le ocurre a un individuo es responsabilidad suya y de nadie más; igual que las probabilidades de tener suerte en los juegos de azar

depende de lo que se invierta en ellos, las probabilidades de obtener un empleo dependerán también de los recursos y capacidades que el individuo invierta en ello, independientemente de las condiciones de partida ³.

b) En el segundo caso, voy a exponer una parte de los resultados de las entrevistas que he realizado a trabajador@s cuyos itinerarios laborales son representativos de lo que R. Castel (1997) llama las “trayectorias erráticas” y R. Sennet (2000) las “biografías de retazos”, en los que la actividad y la inactividad, el empleo y el desempleo, las ocupaciones en el sector formal e informal se alternan, se solapan, se suceden, conformando un conjunto de oportunidades provisionales que obligan a ciertas categorías de jóvenes a elegir sus estrategias día a día; son los nómadas laborales, instalados permanentemente en lo provisional, en ese “realismo de la desesperación” (M. Pialov, citado en Castel 1997: 415), que obliga a aceptar lo que sea y en las condiciones que sea: una suerte de “funambulismo”, de existencia en “la cuerda floja” que se convierte para ellos en paradigma de la normalidad social (Castel, 1997: 131).

La descripción que estos trabajador@s con contratos temporales hacen de sus trayectorias laborales se presenta bajo la forma de microrrelatos, fragmentos de experiencia que van tejiendo una historia personal que es identificada y definida como un “periplo”, es decir, un viaje que empieza y acaba en el mismo punto de partida, un volver a empezar continuamente, que eleva la sensación de riesgo y de vivir permanentemente “pendientes de un hilo”. Hay tres casos que reflejan el principio de la flexibilidad laboral llevado a sus

³ Como se puede comprobar este tipo de discurso responde plenamente a los planteamientos de la Teoría del

límites; flexibilidad que afecta no sólo a los tipos de contratos, lugar de trabajo y horario, sino a la propia identidad del individuo.

El primer caso corresponde a un joven de 29 años cuyo itinerario laboral se inicia al acabar la FP2 en el año 1991: desde ese año hasta diciembre del año 2000, cuando fue realizada la entrevista, este joven había trabajado en catorce empresas, ninguna salvo dos, relacionada con su formación de informático de gestión; se trataba de empresas de transporte, reparto, fabricación de piezas de coche, congelados, recambios, limpieza; ha firmado contratos de cuatro modalidades diferentes: formativo en prácticas, de duración determinada (por obra y por circunstancias de la producción), temporal a tiempo parcial y el último, un contrato indefinido acogido a los incentivos por ser menor de 30 años; ha realizado actividades en la economía legal y en la sumergida, simultaneando el trabajo legal e ilegal dentro de la misma empresa y ha llegado a firmar tres contratos el mismo día con tres contratos diferentes para realizar trabajos de limpieza, mudanza e instalación de mobiliario público: el primero por un mes de duración, el segundo por unas horas y el tercero por cinco noches. Incluso teniendo ahora un contrato indefinido, no deja de presentarse a otras ofertas de empleo; a mi pregunta de por qué sigue presentándose a otros empleos, siendo como es ya indefinido, me contestó:

“Nunca se sabe, hoy trabajas, pero mañana quién sabe. Nada es seguro, cuando quieran me pueden echar”.

El segundo caso es el de un individuo de 39 años, con estudios hasta COU y cuya trayectoria laboral comienza en 1989; desde entonces ha pasado por 5 trabajos y varias

modalidades de contrato: temporal a tiempo parcial durante 3 años y 8 horas semanales; temporal durante un año a jornada completa; contrato de formación renovable cada 6 meses durante 3 años y, desde 1993, simultaneando dos trabajos: uno de contrato indefinido pero a tiempo parcial (15 horas a la semana, 3 horas diarias) en una empresa de limpieza, y otro, impartiendo clases de gimnasia en tres centros culturales, contratado por tres empresas distintas de servicios socioculturales con contrato a tiempo parcial renovable cada 9 meses (15 horas semanales y 3 horas diarias). Lo que hace de este caso un paradigma de la nueva situación no es tanto la diversidad de contratos laborales, sino la disgregación del horario laboral y del lugar de trabajo. He aquí la descripción de una jornada laboral del entrevistado:

“Pues salgo de casa a las ocho y tengo una clase de gimnasia a las nueve, de nueve a diez; luego hasta las doce no tengo otra; de doce a una tengo otra, luego vuelvo a casa, me vuelvo a ir con el bocado en la boca y empiezo desde las cuatro menos cuarto hasta las siete menos cuarto a limpiar las oficinas y, luego, desde allí, me voy a otro centro cultural donde estoy, desde las siete y media, dando dos clases de gimnasia seguidas, y luego, ya llego a casa sobre las once y media.”

A mi pregunta de si le compensaba estar fuera de casa catorce horas para estar empleado siete horas, me contestó:

“Me compensa porque no tengo otra cosa, claro porque a mí me gustaría trabajar ocho horas en un mismo sitio, pero si no tengo otra cosa...”

Cuando le pregunté si llegaba con los empleos que tenía a alcanzar el salario mínimo interprofesional, me contestó que sí y a mi pregunta de si alcanzaría igual con uno solo de los trabajos me respondió:

“No, con uno solo no, pero un poquito de aquí y otro poquito de allá si llego.”

El tercer caso elegido corresponde a un individuo de 33 años, diplomado en Trabajo Social; desde que finalizó sus estudios en el año 1990 ha ocupado siete empleos con diferentes modalidades de contratos y jornada laboral en distintas empresas: contrato en prácticas durante 3 meses; contrato temporal por obra durante 4 meses a jornada completa; contrato temporal durante 2 meses; contrato temporal renovable cada año durante un período de 4 años, al final del cual, y ante la obligación de convertirlo en indefinido si seguía trabajando en la misma empresa, firmó otro contrato por obra durante 2 años; contrato temporal a tiempo parcial (10 horas a la semana) durante 5 meses; durante 8 meses simultaneó dos contratos, uno temporal a tiempo parcial y otro indefinido a tiempo parcial (8 horas semanales distribuidas en dos jornadas laborales).

Este itinerario laboral es diferente a los anteriores en la medida en que representa un nuevo perfil que, hasta ahora, sólo se daba de modo ilegal, cuando alguien cobrando el subsidio por desempleo realizaba trabajos en la economía sumergida; actualmente se puede seguir cobrando el desempleo siempre y cuando se esté contratado para una jornada inferior al 70% de la jornada laboral estipulada en el Estatuto de los Trabajadores. Con ello se expande al límite la flexibilidad laboral, puesto que a la diversidad de contratos, la dispersión del lugar del trabajo, la fragmentación del horario laboral, se suma la fragmentación identitaria del individuo, que al mismo tiempo que es un ocupado es también un desocupado, al mismo tiempo que realiza una actividad remunerada legal sigue cobrando el desempleo; las fronteras

entre empleo y desempleo se van desdibujando y lo que hasta ahora se conjugaba en términos disyuntivos “o trabajas o no trabajas”, “o empleo o desempleo”, se conjuga en términos ilativos, pudiendo estar empleado y desempleado a la vez, ser un trabajador y un desempleado al mismo tiempo. Así lo describe el entrevistado:

“Luego, también hice dos cursos como trabajador. Como estoy contratado a diez horas también puedo pedir hacer cursos por la Formación Continua del Trabajador, e hice dos cursos, uno como desempleado y otro como trabajador, porque esta locura actualmente de que puedes estar a un tiempo como una cosa y como la otra... Puedes estar en veinte sitios y en ninguno, eres al mismo tiempo desempleado y trabajador. Porque, claro, si yo me pongo a trabajar, pero con diez horas yo no puedo vivir, ¿qué hago yo si gano 36.000 pesetas líquidas?”

El circuito del trabajo precario obliga a trabajar cada vez más por menos, lo que supone estar ocupado prácticamente las veinticuatro horas del día, aunque al final de mes sólo se llegue a reunir un salario equivalente al mínimo interprofesional. Cuando le planteé a este informante si le compensaba trabajar diez horas a la semana sin contar los desplazamientos me contestó:

“Hombre yo trabajo diez horas a la semana, repartidas en dos días, seis un día y cuatro el otro. Lo que pasa es que siempre echo un montón más, y si cuentas la comida y tal haces un montón de horas, más luego el viaje. Los viernes, por ejemplo, pierdo tres horas en el viaje y cuatro en el trabajo; luego las reuniones de equipo, que siempre se pasan de la hora; si la jornada termina a las tres y la reunión es a las cinco, pues ya te quedas allí y son horas que en teoría no tenías que estar allí. Además me gasto más en gasolina, casi lo que gano, o sea, que realmente vas sumando costes y no te interesa, pero, bueno, te interesa por otras cosas, porque estás

relacionado con el sector, en el ámbito coges experiencia... y, luego, yo sé que aquí cobro todos los meses, aunque sea una porquería pero sé que cobro.”

A todo ello debemos sumar los cursos que en los últimos años ha realizado, un total de siete; al terminar de enumerar los cursos que había hecho este fue su comentario:

“O sea, que hago cursos continuamente, sin parar, trabajando más que nunca, un montón de horas ocupadas a través de cursos.”

La expresión cada vez más extendida “nadie está libre de...”, equivalente a la de “nunca se sabe” de nuestro primer entrevistado, es el ejemplo más elocuente de ese sentimiento de peligro del que los individuos se defienden a base de una especie de blindaje de cursos y más cursos, de instrumentalizar cualquier relación que pueda aportarles información, acceso a un empleo, de renunciar a sus derechos laborales, aceptando jornadas y horarios laborales troceados, multiplicándose en ese ir y venir de un trabajo a otro, de un centro a otro, de una condición a otra... Es esa sensación compartida por los entrevistados de “estar siempre ocupado”, “no parar jamás”, “llevar un estilo de vida muy acelerado”, “hacer cursos continuamente”, “hacer trabajos que no son trabajos, que son trabajos de no perder el tiempo, de no estar perdiendo el tiempo en casa y hacer algo”, “esa impresión de estar corriendo todo el rato”...

Esto explica que cuando necesitan definir su experiencia laboral utilicen la metáfora del “periplo”, de un “saltimbanqui”, de “estar pendientes de un hilo”, en definitiva, de estar siempre volviendo a empezar de cero. Así lo expresa una de las entrevistadas, de 30 años, licenciada en Biología en el año 1990 y con 13 contratos en centros escolares públicos y concertados:

“Es un continuo estado de decir bueno a ver y ahora qué tengo que aprender, electrónica ¡Dios mío!, bueno y yo he estudiado biología para estar con las plantas, pues no, ahora electrónica... y tener que motivarte, qué interesante es esto, no sé cómo no he podido interesarme antes por esto (y se ríe)...”

Este tipo de experiencias fragmentarias o microrrelatos, que generan un estilo de vida que en palabras de la informante anterior “crea un ritmo que a lo que tiende es a seguir y no a parar y decir quién soy, hacia dónde voy, qué quiero hacer, porque a lo mejor no es esto lo que quiero hacer”, no produce sensación alguna de estar inserto en una narración histórica más amplia, coherente con lo que ha sido y puede ser, sino que se traduce en estrategias de adaptación al cambio continuo más que en un esfuerzo por controlarlo y dirigirlo.

c) Por último, voy referirme a un grupo de trabajador@s del sector de la alimentación pertenecientes a la empresa *La Cocinera* afincada en Torrejón de Ardoz (Madrid) hasta el año 2002 en que fueron trasladados a Valladolid, como resultado de su compra por el grupo Nestlé. La historia de la empresa *Preparados y Congelados Alimenticios Sociedad Anónima-La Cocinera* es paradigmática de los procesos de adquisición de empresas familiares y locales por multinacionales, únicamente interesadas en la marca y en la eliminación de la competencia. *La Cocinera* fundada en 1965 por una familia de Guadalajara, y conocida en el mercado de los productos precocinados por sus empanadillas y obleas, fue adquirida en 1987 por la multinacional norteamericana General Mills, S.A. ocupando entonces a 490 personas; en 1991 y con 480 trabajador@s pasó a manos del grupo francés Boussois Souchon Neuvesel (BSN)–Gervais Danone, que en 1994 cambiará el nombre por el de Grupo Danone y a partir

de 1997 concentrará su producción en los sectores de bebidas, galletas y productos lácteos frescos, abandonando el mercado de congelados y precocinados; en 1999 la empresa, con 293 emplead@s, es adquirida por la multinacional Nestlé, S.A. primera en el ranking mundial de la alimentación con otras marcas de congelados y precocinados como Maggi y Buitoni. *La Cocinera* ocupa actualmente el primer puesto en el ranking de marcas de productos precocinados seguida de Pescanova y Maggi.

El 27 de septiembre de 2001, la empresa comunica a los trabajadores el cierre de la fábrica de Torrejón de Ardoz de Madrid y el traslado de la producción al centro de Valladolid, donde se produce la gama de artículos de la marca Maggi; el 11 de marzo de 2002 se firma el acuerdo de expediente de movilidad geográfica que afecta a un total de 190 trabajador@s; el 1 de julio de 2002 se fija como fecha de incorporación al centro de producción de Valladolid y hasta el 1 de julio de 2003 se establece el período de adaptación para acogerse a la rescisión del contrato en las condiciones de cese firmadas por acuerdo entre la empresa y los representantes sindicales. De los 190 trabajadores afectados, 115 se acogieron a la indemnización (45 días por año de servicio, brutas, con el tope de 42 mensualidades, más 6.010 euros lineales) y pasaron a la situación de desemplead@s; 20 optaron por el Plan propuesto por la empresa de Jubilaciones anticipadas para los mayores de 58 años, Prejubilaciones para los de 55 a 57 años y Prejubilaciones voluntarias para las personas de 53 y 54 años, con el coste económico como si tuvieran 55 años, repartiendo el complemento de renta vitalicia para cubrir el período que faltase para llegar a 55

años⁴; el resto, 55, aceptaron el traslado, y a 1 de julio de 2003 habían renunciado 40, con lo que son 15 los que han decidido permanecer en el centro de Valladolid. De 490 trabajadores con los que la empresa inició su andadura en 1965 quedan 15 y fuera de su ubicación inicial.

En la carta de notificación del traslado enviada a l@s trabajador@s los motivos de la decisión se relacionan con “el mercado altamente competitivo de productos congelados en España”, “la fuerte expansión de los productos con Marca Blanca”, “el plafonamiento de los Precios de Venta al Público” y “la presión sobre los márgenes de los fabricantes”, además de “la baja ocupación de la capacidad productiva máxima de los centros de Torrejón y Valladolid y la utilización deficiente de los activos productivos”, todo lo cual genera “un exceso de inversión y mayores costos fijos” que sitúa a la empresa en una “posición poco competitiva”, a lo que proponen como única salida la concentración de la producción en un solo centro; al no disponer, según la dirección, el centro de Torrejón de los medios para la absorción de la producción de Valladolid, se decide que esta última sea la que absorba a la primera.

En la primera fase de la investigación me centré en los trabajadores que habían aceptado el traslado y que tenían que decidir si quedarse o no en Valladolid durante el período de adaptación, para acogerse a las condiciones indemnizatorias. Durante este año entrevisté a 3 matrimonios que se quedaron; 2 casados que renunciaron en marzo; 1 casado que se marchó en junio; 2 casadas con el marido y los hijos en Madrid, una

⁴ Información recogida del *Acta de finalización de las consultas para el expediente de movilidad geográfica con acuerdo*, firmado en Torrejón de Ardoz (Madrid) el 11 de marzo de 2002 y facilitado por un miembro del comité de empresa.

de las cuales renunció en julio; 2 solteras una que decidió quedarse y otra renunciar en mayo. La mayoría trabajaban en las líneas de producción, menos una de las mujeres empleada como técnico de laboratorio y uno de los hombres perteneciente a los servicios de mantenimiento; la media de edad oscila entre los 42 y 52 años y, como el resto de trabajadores, llevaban una media de 20-25 años de antigüedad en *La Cocinera*, habiendo empezado muchos de ellos como aprendices a los 16 años. Además de las entrevistas participé con ell@s de sus encuentros y reuniones en fiestas y fines de semana, así como asistí a algunas de las asambleas en el período de negociación del convenio. Durante mis estancias en Valladolid residía con una de las trabajadoras que finalmente decidió volver a Madrid.

En todas las entrevistas y conversaciones informales que tuve con ell@s se dejaba traslucir un cúmulo de sentimientos – provisionalidad, resentimiento, desposesión, desconfianza, recelo, incertidumbre, soledad, desamparo, impotencia, inutilidad– derivados de las condiciones laborales y extralaborales en las que se encontraban: separados la mayoría de sus familias, padres, espos@s, hij@s, amigos, paisanos, vecinos, redes sociales tejidas a lo largo de 20, 25, 30 años, que de la noche a la mañana se desvanecen; expropiados de su saber hacer en el puesto de trabajo, un saber hacer resultado de años de experiencia y dominio en el oficio, que se reduce a la nada, y que se materializa en pérdida de categoría profesional; reducción de salario y de beneficios que tenían por el convenio interno de la empresa en Torrejón, del que presumían como uno de los mejores del ramo de la alimentación. Después de comparar los convenios de ambos centros se entiende por qué trasladaron a los de Torrejón a

Valladolid y no al revés⁵: el objetivo era reducir las ventajas salariales, laborales y sociales de l@s trabajador@s de Torrejón en lugar de extender estas ventajas a l@s trabajador@s de Valladolid, uniformizar sí pero por abajo.

Los conceptos utilizados para expresar estos sentimientos y emociones eran los de estar padeciendo una especie de “destierro”, “exilio”, “castigo”:

“Yo de positivo lo único que podré sacar es que en Torrejón estaba muy acomodao, el cambiar de Torrejón a otro puesto de trabajo ha sido mucho más duro que si ahora tengo que cambiar a otro puesto de trabajo, porque aquí has compartido soledad, aquí has compartido un puesto de trabajo diferente al que estabas, aquí has sufrido otra serie de condiciones que te hacen más duro, que te hacen ver más la realidad de la vida y donde vayas ya llevas siete meses de experiencia, siete meses de estar solos, de *castigo*, porque la verdad es que allí estabas ya acomodao, era tu puesto de trabajo de lunes a viernes, mañana o tarde, y siempre lo mismo, y aquí no, yo no hago lo que hacía, estás solo, no sé, es otra cosa diferente, yo creo que maduras más.”

Incluso alguno llegó a compararlo con “la cárcel”:

“No es que Valladolid sea una ciudad fea que está muy bien, tiene de todo, buenos comercios y puedes ir al trabajo andando, pero no es lo mismo venir de turismo que venir como hemos venido nosotros a patadas, es como ir a la *cárcel* o a la playa”.

En nuestro recorrido intertextual por las respuestas de los informantes aparece recurrentemente otro término muy significativo por sus connotaciones de valor:

⁵ En Valladolid se les aplica el Convenio Colectivo de Valladolid, que contempla un salario anual inferior al que recibían en Madrid; la diferencia entre uno y otro salario lo garantiza la empresa como “complemento personal” congelado, que con el tiempo va perdiendo valor al no tenerse en cuenta en los incrementos salariales posteriores. La comparación de las condiciones laborales y salariales la he realizado contrastando el XIII Convenio Colectivo de La Cocinera de 1998, antes de la adquisición por Nestlé y el Convenio Colectivo de Nestlé España, S.A. para la fábrica de Valladolid años 2002-2003.

“Ya cuando lo compró Danone hicieron una buena *limpia*”; “lo que han hecho con nosotros ha sido una buena *limpia*, que es lo que hacen con todas las empresas que compran”; vino X (la directora de Recursos Humanos) de Barcelona y esa a lo que vino fue a preparar la fábrica para cerrarla y llevarnos a Valladolid, porque por donde va ella va haciendo *limpia*”...

“Hacer una buena *limpia*” refuerza el conjunto formado por las figuras retóricas ya mencionadas “destierro”, “exilio”, “cárcel”; lo que todas ellas tienen en común es la idea de ser personas que sobran, que están de más, que no cumplen la normalidad esperada del común, su “delito” tener un empleo fijo, una antigüedad de más de 20 años, unos beneficios sociales y laborales reconocidos en su convenio, un piso terminado de pagar, una rutina bajo la que se sentían protegidos y a través de la cual componían su vida, en resumidas cuentas, eran “culpables” del mayor “delito” que hoy se puede cometer según la doctrina oficial del capitalismo global: tener estabilidad laboral⁶, palabra tabú para la nueva casta de sacerdotes del fundamentalismo económico.

Esta autopercepción de su situación como el resultado de haber cometido una falta por la que tienen que pagar, es coherente con otro sentimiento aparentemente contradictorio, pero que no deja de ser una estrategia de supervivencia y al mismo tiempo un efecto deseado por los defensores del sistema: el sentimiento de ser unos “privilegiados” comparados con otros, el sentimiento de “vergüenza” por quejarse de su situación cuando hay otros que están peor que ellos:

⁶ Esta confianza en la estabilidad que habían tenido en el pasado y que proyectaban en su futuro más inmediato es la que según l@s entrevistad@s y algunos miembros del comité de empresa les impidió ver lo que se avecinaba, de manera que no tuvieron tiempo de reaccionar; aunque según otros, el comité de empresa se plegó rápidamente

“Las cosas hay que tomarlas como vienen, esto son lentejas si quieres las tomas y si no las dejas, de lo contrario es como darte contra una pared, un muro, tú te rompes la cabeza pero el muro sigue ahí. Después de todo aquí tienes un puesto de trabajo, una vivienda, que ya quisieran los que vienen de fuera de España, que éstos no tienen nada, nosotros después de todo tenemos un trabajo fijo”; “aquí hay una contrata de limpieza, que son mujeres que van a trabajar por la noche, éstas están peor que nosotras porque trabajan todas las noches y pagándoles poco, cuando han tenido que trabajar los fines de semana por las dos noches les han pagado 25.000 pesetas y les parecía bien, a ver cuando no hay otra cosa...”; “hay contratados por las ETTs que pueden durar horas, días, semanas o meses, esos son los más puteados, les cambian los turnos según las necesidades de la producción y les avisan de un día para otro, a lo mejor salen a las once de la noche del turno de tarde y se enteran de que al día siguiente tienen que entrar al turno de mañana, a las seis de la mañana.”

“Siempre hay alguien que está peor que tú”: l@s casad@s trasladad@s frente a l@s solter@s trasladad@s, 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, y finalmente, l@s trasladad@s frente a los que “vienen de fuera”, el último escalón de la jerarquía laboral. Sentimiento de privilegio por disponer de una cuota en el reparto de las migajas del mercado laboral, que se suma al complejo de culpabilidad al pensar que se está disfrutando de un bien escaso que otros no tienen. 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

a las exigencias de la dirección, porque dio por hecho que la decisión era irrevocable y se dedicó a gestionar el traslado más que a luchar contra él.

freno a la hora de luchar y resistir a las presiones que se ejercen sobre l@s trabajador@s 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:

“A los trabajadores nos han tratao como si fuéramos un tablero de ajedrez que mueven las fichas para donde les sale de los cojones”;
”para ellos somos bultos que llevan de un lado a otro”.

Violencia subliminal que sentenció una de las trabajadoras cuando me comentó: “ya que no tengo lo que quiero, quiero lo que tengo”.

3. - Mistificación y naturalización del capitalismo global.

Las metáforas analizadas en los discursos de estos tres grupos de trabajador@s: “la suerte”, “el juego”, “el periplo”, “el destierro”, “la limpia”, a través de las que definen y tratan de comprender sus experiencias laborales y sus vivencias personales ponen de manifiesto el poder simbólico de los agentes del capitalismo global de generar modelos interpretativos de la realidad presentados como inevitables, inmutables, verdaderos y absolutos.

Las representaciones que dominan la percepción de la realidad por parte de estos colectivos se acoplan perfectamente al análisis que N. Fairclough (*ibíd.*) hace de las representaciones del nuevo orden socioeconómico en el capitalismo global: 1)“Un rasgo clave del discurso neoliberal consiste en representar la globalización y la economía global como hechos inevitables, inapelables y externos, a los cuales población, gobiernos y otros actores sociales han de ajustarse

sin albergar expectativas de cambio” (pág. 24). 2) “Hay un vínculo entre la ausencia de historia y la ausencia de agencia, acción humana y social, en el proceso de globalización: la representación del cambio como un proceso presente evade preguntas acerca de la responsabilidad en actos y acontecimientos determinados, los motivos de tal acción, su impronta respecto a las direcciones particulares del cambio” (pág. 27). 3) “El paso del “ser” al “deber ser”: situar el cambio dentro del ámbito de los hechos más que en el ámbito de los valores, dentro del ámbito científico y experto antes que en el terreno de la política y la moralidad. Lo crucial en este punto se cifra en la línea trazada entre el “ser” y el “deber ser”, y la autoridad asertiva que sitúa el cambio dentro de un “ser” incontestable, el cual da sustento y proyecta un “deber ser”. (pág. 27).

Estas son las estructuras ideológicas en las que debemos insertar las representaciones discursivas dominantes en los textos analizados y que reflejan hasta qué punto la lógica del poder se ha apropiado de una parte del imaginario obrero a través del proceso de naturalización y mistificación del orden neoliberal.

Lakoff y Johnson en la obra ya citada escriben: “Las ideologías políticas y económicas tienen marcos metafóricos. Como todas las otras metáforas, las metáforas políticas y económicas pueden ocultar aspectos de la realidad. Pero en el área de la política y la economía, las metáforas importan más, porque limitan nuestras vidas. Una metáfora en un sistema político o económico puede llevar a la degradación humana en virtud de aquello que oculta” (pág. 281).

Esa ha sido la intención de esta comunicación: contribuir a hacer visible lo que ocultan las estructuras semánticas de

naturaleza metafórica de los discursos de algunos de los colectivos afectados por el capitalismo global.

Bibliografía

- Castel, R. (1997) **Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado**. Buenos Aires: Piados.
- Eco, U. (1993) **Lector *in fabula*: la cooperación interpretativa en el texto narrativo**. Barcelona: Lumen.
- Fairclough, N. (2000) “Representaciones del cambio en el discurso neoliberal”, en **Cuaderno de Relaciones Laborales**, nº 16: 13-37).
- Lakoff, G.; Johnson, M. (1991) **Metáforas de la vida cotidiana**. Madrid: Cátedra.
- Morán, A. y otros (coord.) (2003) **El movimiento antiglobalización en su laberinto. Entre la “nube de mosquitos” y la izquierda parlamentaria**. Madrid: La Catarata.
- Sennet, R. (2000) **La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo**. Barcelona: Anagrama.
- Vasilachis de Gialdino, I. (2002) “Trabajo e identidad: reflexiones epistemológicas a partir de la investigación empírica” en **Sociología del Trabajo**. Invierno, nº 44: 3-41.