

DESPIDOS LABORALES. FRACTURAS SOCIALES E IDENTITARIAS

DISMISSALS, SOCIAL AND IDENTITY BREAKS

MIGUEL ÁNGEL GARCÍA CALAVIA

Universidad de Valencia. España

Miguel.A.Garcia@uv.es

RESUMEN

Los varios miles de despidos colectivos que han inaugurado el comienzo de siglo en España no suponen solo casi doscientos mil empleos destruidos, muchos de ellos con una larguísima vigencia, otros tantos proyectos de vida quebrados, sino también formas de reproducción social, de identidad rotas, instituciones y garantías sociales que se desmoronan. Sorprendentemente, estas fracturas sociales quedan eclipsadas con frecuencia tras unos discursos que apelan a los imperativos económicos, a las exigencias de la modernización, a los requerimientos de la lógica de la globalización. En el presente artículo se indagan las consecuencias del quebranto de la vinculación social entretejida en la segunda mitad del siglo XX para lo que se han reconstruido algunas de sus expresiones a partir de las narraciones efectuadas por quienes han perdido su puesto de trabajo en plantas de empresas que han sido o son líderes en sus respectivos mercados de productos, así como los procesos de cierre o ajuste colectivo de empleo.

PALABRAS CLAVE ADICIONALES

Culturas Obreras, Identidades sociales, Racionalidad social.

ABSTRACT

The thousands of collective dismissals which have opened the beginning of the century in Spain do not just mean nearly two hundred thousand jobs (lots of them with a very long validity) and the same amount of broken life projects, but also ways of social reproduction, broken identities, institutions and social guarantees that crumble. Amazingly, these social upheavals often become eclipsed by discourses that appeal to economic considerations, the requirements of modernization or the requests of the logic of globalization. At this article, the consequences of the break of the social link intertwined along the second half of the twentieth century are investigated. For that, we have been rebuilt some of the expressions from narratives told by those who have lost their jobs in plants or companies that have been or still remain leaders on their own product markets, as well as from the process of shutdown or employment collective agreement.

ADDITIONAL KEYWORDS

Social Identity, Social Rationality, Work Culture.

*“Lo que es corriente, ¡encontradlo inexplicable;
Lo que es usual, que os asombre.
Lo que es regla, vedlo como un abuso
Y cuando veáis un abuso
¡ponedle remedio;
(Brecht, 1990: 192)*

INTRODUCCIÓN

Cuando una empresa cierra todo se viene abajo para sus trabajadores que ven perder su fuente de ingresos; inmediatamente, después, surge la inseguridad de volver a encontrar otro empleo en las mismas condiciones y de poder continuar con el plan de vida para sí mismo y para su familia. Sensaciones de dolor, animadversión, incertidumbre se generan. Ahora bien, todavía se desvanece algo más, con frecuencia no reconocido y verbalizado, todo lo que el trabajo aporta más allá del salario monetario: un lugar donde se comparte un mismo destino laboral con semejantes y en el que se entretejen relaciones sociales difícilmente prescindibles para una buena parte de la gente en torno a un conjunto de creencias, valores y normas propias (Williams, 1984: 111). Esta cultura, producida por los trabajadores en su experiencia compartida de un mismo empleo, se expresa mediante formas diversas de sociabilidad, identidad, organización y acción colectivas.

Pues bien, este espacio sin límites, este territorio del “curro”, del *boulot*, del *job*, en definitiva, del empleo cotidiano, no es muy conocido, algunos consideran que menos que la Antártida. Es lo que escribe Primo Levi, un escritor con una extraordinaria sensibilidad social que lo experimentó en las situaciones extremas de un campo de concentración (1990: 111). Paradójicamente, muchos de quienes más prescriben política y económicamente la ineludibilidad de las decisiones que conllevan esas medidas de expedientes de regulación colectiva de empleo o de cierre, son quienes menos lo han habitado. A pesar de ello, existen aproximaciones sociológicas, algunas ya clásicas (Durkheim, 2001; Lazarsfeld, Jahoda y Zeisel, 1996), otras más contemporáneas (Dubar, 1991; Linhart, 2003) a esos distintos aspectos relacionados con la vinculación social que se construye en las empresas que a su vez, es parte constitutiva de la que tiene lugar en la sociedad, considerada en su sentido más amplio y por tanto, que interacciona con ella. A este respecto, y aunque no sea objeto del presente artículo, también, se debilita una forma de ejercer más diversa y participativamente la “ciudadanía”, un término que se invoca mucho últimamente desde las instancias estatales pero cuya realidad no cesa de experimentar recortes.

Por ello, el objeto del presente texto es explorar algunas de las consecuencias del quebranto de esa vinculación social, para lo cual hay que reconstruirla a partir de las narraciones efectuadas por quienes han perdido su empleo en ajustes de plantillas o en cierres empresariales. Eso es lo que se hará en el presente artículo, a partir de un grupo de discusión llevado a cabo con siete personas amenazadas de perder su ocupación

asalariada tras las sucesivas crisis que afectan a Ferrys, una empresa del sector textil, en Canals (Valencia) desde principios de los noventa y quince entrevistas en profundidad realizadas a trabajadores que se quedan sin empleo en 2005 tras los cierres de las plantas de Swedish Match (ex-Fosforera Española) en Alfara del Patriarca (Valencia), la única que quedaba abierta en el Estado Español, y la de Proinserga (Primayor Foods), un matadero, en Tavernes Blanques (Valencia).

El texto se abre examinando lo que viene encerrando la modernización de las empresas, en cuyo nombre no sólo se reestructuran organizativamente, sino que se promueven expedientes de regulación colectiva e incluso, se cierran. A continuación, se reconstruyen las experiencias obreras en los citados centros de trabajo que han cerrado o estado a punto de cerrar, escasamente valoradas en los discursos de esa modernización, presentada como necesaria, irrenunciable, inevitable e incluso, favorable para los trabajadores si saben aprovechar las circunstancias. Paradójicamente, esa experiencia obrera contiene actitudes, sentimientos y recursos que no sólo no se han querido valorar empresarialmente, sino tampoco socialmente. Después, se analiza cómo las medidas de ajuste de plantilla y de cierres empresariales, a las que responden con frecuencia los trabajadores afectados, fracturan esa forma de vinculación social construida en los centros de trabajo. Por último, se exponen las distintas actitudes con las que afrontan el futuro relacionándolas con sus diferentes compromisos y prácticas en el pasado.

MILES DE EMPRESAS CERRADAS, DECENAS DE MILES DE TRABAJADORES DESPEDIDOS

Los medios de comunicación filtran una parte de los despidos colectivos; sobre todo, aquellos que van acompañados de conflictos en las calles; normalmente, los que protagonizan los trabajadores de las grandes empresas. La otra parte queda confinada entre las paredes de las empresas que promueven los expedientes de regulación de empleo y entre las de los despachos oficiales. Así es como nos enteramos de que van a cerrar o padecer expedientes de regulación de empleo Seat, Nissan-Santana, Ferrys, Levi's, Proinserga (Primayor), Bosch, Jesmar, MB, etc.

En los Anuarios de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo, se recoge que un total de 181.599 trabajadores han perdido su empleo en los 12.940 expedientes de regulación de empleo autorizados que han supuesto extinción de la relación contractual en el periodo 2000-2004.

Los ajustes o liquidación de plantillas se han producido tanto en la industria como en los servicios (tabla 1). En la primera, se han experimentado, sobre todo, en los subsectores dedicados a la producción textil y confección, alimentaria, fabricación automovilística, de material informático y electrónico, de maquinaria y material eléctrico o de productos metálicos que acaparan más del cincuenta por ciento de las extinciones de contratos en el sector; en los segundos, las de transporte terrestre y comunicación, que en este último caso, han estado relacionadas en ocasiones con fusiones de grandes compañías como Vía Digital y Sogecable. Dos o tres años antes, las empresas del sector

Tabla 1.
*Trabajadores afectados por medidas de extinción laboral,
 según sector o rama de actividad.*

	2000	2001	2002	2003	2004	Total
Trabajadores afectados por ERE	60.325	122.344	71.643	83.481	60.276	398.069
Idem que han acabado en extinción	29.717	37.778	39.975	42.960	31.169	181.599
Idem en el sector industrial	16.130	23.388	22.623	22.340	19.115	103.596
Idem en el sector servicios	11.603	13.307	15.275	19.947	10.726	70.858
Idem en alimentación, bebidas	1.688	2.689	2.659	1.903	922	9.861
Idem en textil y confección	2.205	2989	2.836	3.878	4.523	16.431
Idem en fabr. productos metálicos	475	1.196	780	1.429	1.162	5.042
Idem en fabr. material informát.	863	2.551	2.163	281	801	6.659
Idem en fabr. material eléctrico	319	1.061	1.413	1.785	634	5.212
Idem en fabr. automovilística	2.074	2.122	2.888	2.580	531	10.195
Idem en construcción	1.360	725	1.052	877	844	4.858
Idem en transporte terrestre	1.294	978	1.288	828	1.386	5.774
Idem en comunicación	6.086	6.024	3.682	8.470	3.396	27.658

ERE: Expedientes de regulación de empleo.

Fuente: Anuarios de Estadísticas Laborales y Asuntos Sociales. Años 2000, 2001, 2002, 2003, 2004. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

financiero y de seguros también las conocieron. Las fusiones de los grandes bancos en el cambio de siglo han supuesto el cierre de casi la tercera parte de sucursales y casi veinte mil trabajadores acogidos a bajas incentivadas y, sobre todo, prejubilados cuyos costes económicos fueron asumidos parcialmente en sus cuentas de resultados.

De igual modo, la reducción de empleo colectivo se ha producido en grandes y pequeñas empresas aunque por motivos diferentes, si bien son las que afectan a las primeras las que suelen proyectarse sobre la opinión pública (tabla 2). La lista es tan larga que bien podría estar encabezada por las principales compañías del territorio español: Repsol, Telefónica, Acciona, BBVA, Banco Santander, Renfe, seguida por otras que ocupan posiciones de liderazgo en sus respectivos subsectores económicos: Samsung, Panasonic, Vía Digital, Sogecable, Antena 3, Cuetara, Primayor Foods,... o que las han ocupado... Lois, Levi's, Ferrys, MB... Aunque los últimos datos apuntan a una moderación de los ajustes colectivos de personal, más bien habría que tener en cuenta que algunos de los habidos en 2002 y 2003, en RENFE y Telefónica, suponen una cierta distorsión en las cifras dado el volumen de personas afectadas.

Ante estos datos, es frecuente leer que la economía española pierde competitividad y se desindustrializa sin que los autores de tales afirmaciones precisen su significado no ya en términos sociales sino ni siquiera económicos para a continuación proceder a desarrollar un discurso en el que reclaman atención y esfuerzo para conseguir alguna ventaja competitiva en cada unidad económica obviando el desempleo y el empobrecimiento social ocasionados.

Tabla 2.
Trabajadores afectados por extinción laboral según el tamaño de la empresa.

	2000	2001	2002	2003	2004
Trabajadores afectados por extinción relación de empleo	29.717	37.778	39.975	42.960	31.169
Idem empleados en empresas con menos de 10 trabajadores	1.786	1.977	2.349	1.819	1.701
Idem empleados en empresas con más de 10 y menos de 50 trabajadores	6.932	7.935	8.553	9.215	7.950
Idem empleados en empresas con más de 50 trabajadores	20.999	27.866	29.073	31.926	21.518

Fuente: Anuarios de Estadísticas Laborales y Asuntos Sociales. Años 2000, 2001, 2002, 2003 y 2004. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Aunque no es objeto del artículo evaluar este tipo de planteamientos que se hacen desde el ámbito de la economía, durante un tiempo pueden ser considerados razonables, hasta que se aprecia que en todas las economías desarrolladas se está efectuando el mismo diagnóstico: esto es, que más allá de los idiomas utilizados, se ofrecen las mismas prospecciones con respecto al fenómeno y se formulan las mismas prescripciones con la correspondiente recuperación del vocabulario del viejo capitalismo industrial adaptado a la época actual, —“mercadotecnia agresiva”, “penetración de mercados”, “impacto sobre el consumidor”—, como si cada unidad territorial considerada fuera la única comunidad del mundo independientemente de lo que su economía puede dejar atrás al explotar ventajas competitivas: costes de todo tipo para sus trabajadores y ciudadanos, otras economías eficientes destruidas con las consiguientes consecuencias sociales.

MODERNIZAR SIN EXCLUIR, SIN DESESTRUCTURAR SOCIALMENTE O DESESTRUCTURAR SOCIALMENTE, EXCLUIR, SIN MODERNIZAR

Así pues, miles de despidos colectivos, ¿qué implicaciones tienen para las personas afectadas? A algunas, ya se ha hecho referencia: la quiebra de su economía, en muchos casos, construida a lo largo del tiempo; un cuestionamiento de sus identidades; un atropello de su vida colectiva. Algunos autores han destacado además, otras: un desprecio de su experiencia para abordar las dificultades emanadas de la ejecución del trabajo y la fatiga que implica (Linhart, 2003: 20), un desmoronamiento de la centralidad del trabajo y de su papel irremplazable en la socialización (Paugam, 2000: 3-8), un declive de las garantías sociales vinculadas al empleo (Castel, 1998: 53) y una ruptura

del equilibrio alcanzado entre vida dentro de la empresa y vida fuera de la empresa (Lazarsfel *et al.*, 1996).

Son implicaciones presentadas frecuentemente como correspondientes a un mundo que fenece o que está condenado a fenecer ante el rumbo de los nuevos tiempos del trabajo asalariado. El funcionamiento y configuración de los mercados, la difusión de las nuevas tecnologías y las políticas empresariales de mano de obra modifican las relaciones de empleo en la empresa: nuevas formas de movilización de la subjetividad se imponen como consecuencia de la individualización creciente de las condiciones salariales y laborales por un lado, y por otro, de la búsqueda del compromiso y de la responsabilidad no sólo de los cuadros sino asimismo de los trabajadores de los niveles más bajos (Linhart, 2004: 82-88). Una empresa que, por otro lado, tiende a configurarse con la estructura mínima multiplicando exponencialmente la red de unidades que produce el bien o servicio y que adopta, al mismo tiempo, fórmulas organizativas cada vez más flexibles que se traducen en una precarización del vínculo de los trabajadores con la misma (Linhart, 1997:16). Su resultado: una mayor movilidad de los asalariados, y en muchos casos, además, una rebaja cuando no un fuerte deterioro de las condiciones laborales (Castillo, 2005: 39) puesto que la capacidad de defensa y de presión colectivas disminuyen a medida que los grupos se reducen (Míguez, 2004: 47).

Todo esto se lleva a cabo en un contexto de modernización de la economía que plantea la necesidad de innovar procesos productivos y cambiar las predisposiciones laborales de los empleados mientras el sistema de poder económico y social permanece inalterado. La modernización se convierte, así, en la ideología del presente que nunca acaba. El pasado pertenece a la ideología "tradicional" y la modernización es el medio de romper con el pasado, pero sin crear un futuro. Todo es actual y la sociedad humana constituye la plasmación de una técnica efímera. Se trata de una concepción tecnocrática de la sociedad, políticamente neutral, que prescinde de los conflictos y problemas sociales al mismo tiempo que pone énfasis en las abstracciones de los procesos de investigación y desarrollo, del consenso de la mayoría y de la productividad. En el discurso resultante, se supone que ningún grupo social paga los platos rotos de las transformaciones técnicas, que todas las personas tienen las mismas probabilidades de conformar el consenso y que por algún proceso o dispositivo natural, todos los componentes de la sociedad se benefician igualmente del aumento de la productividad. De aquí se deriva que carece de sentido preocuparse por un mundo que si no está ya sobrepasado, lo estará.

No son pocos quienes lo afirman porque si, por un lado, compadecen y comprenden a los asalariados afectados por los expedientes de regulación de empleo, por otro plantean y defienden como necesarios los reajustes de una economía moderna sometida a la competitividad agudizada por la globalización. A este respecto, los asalariados de "empresa única", es decir, los que consiguen vincular la mayor parte de su vida a un sólo empleo y en una sola empresa, están llamados a desaparecer. Desde esta perspectiva, las condiciones de empleo no son ya las mismas y la cualificación de los individuos tan invocada frecuentemente, consiste en saber adaptarse permanentemente a estas características de los nuevos empleos, en diferentes unidades productivas.

Ahora bien, estas consideraciones no son más que las derivaciones de conceder prioridad a la racionalidad económica en detrimento de otras racionalidades, que convierte en natural lo que no es sino una re(construcción) social a partir de los ideogramas propios del capitalismo neoliberal. A la orientación que implica esta construcción social imperante, se puede oponer la que encierra la resistencia de miles de asalariados condenados por esta peculiar expresión de la actual modernización económica y que supone, entre otras reacciones colectivas, cientos de concentraciones y manifestaciones no sólo antes las sedes de las empresas, sino también ante las delegaciones del gobierno o los ministerios para exigir poner coto a la discrecionalidad empresarial. Unas protestas que, en ocasiones, adquieren expresiones violentas: cortes de carreteras o avenidas, contenedores o neumáticos incendiados, etc.

El alcance de lo que representa la quiebra de esta forma de vinculación social entretejida alrededor del empleo en las primeras décadas de la segunda mitad del siglo XX, se percibe en toda su amplitud si se tiene en cuenta que el acelerado crecimiento de los sesenta y setenta presidido por la lógica de las economías de escala y la lógica tayloriana, supone no sólo su extensión como consecuencia de la fuerte asalarización del trabajo que se registra sino asimismo el reforzamiento de su papel en la sociedad ya que el capitalismo organizado supone que vayan cayendo otros vínculos sociales que la vertebran hasta entonces. Con ello, la sociedad pasa a configurarse de modo más homogéneo sobre la base de la centralidad y amplitud que adquiere la relación salarial en su estructuración, al mismo tiempo que se convierte en depositaria de nuevas garantías identitarias, institucionales, etc., relacionadas con el empleo. En este entorno, todos los individuos necesitan emplearse para encontrar su posición en la sociedad, construir su identidad, intervenir en su gestión y disfrutar de una determinada protección social.

Son fenómenos ya anticipados parcialmente en textos clásicos. Durkheim lo preanuncia en su examen de la división social del trabajo donde considera que la sociedad no es, sin más, una realidad construida por los seres humanos al asociarse, sino, asimismo, la garante de la civilización alcanzada por la humanidad. Precisamente, los hechos sociales protagonizados y producidos colectivamente constituyen la llave del progreso humano, de modo que sin vida social los hombres no habrían superado la fase animal. Más aún, si la sociedad que se transforma sin cesar no se proyecta sobre los individuos mediante la presión que ejerce el hecho social sobre sus formas de pensar y actuar, las personas no encontrarán otra manera de intervenir que sus impulsos particulares: “he ahí lo que da valor moral a la división del trabajo ... que el individuo adquiera conciencia de su estado de dependencia frente a la sociedad, de ella, vienen las fuerzas que le retienen y le contienen, (de modo que deviniendo) la fuente de la solidaridad social, llega a ser, al mismo tiempo, la base del orden moral” (Durkheim, 2001: 470). Lazarsfeld, Jahoda y Zeisel ponen de manifiesto, treinta años después, otro aspecto de lo que implica la privación de empleo en los años anteriores a la Segunda Guerra Mundial: la incapacidad para utilizar el tiempo ilimitado que posee la mayor parte de los habitantes de Marienthal que han quedado parados después del cierre de la fábrica principal y su deslizamiento hacia una existencia vacía (1996: 139-145).

El trabajo asalariado desempeña, pues, una función social básica. Sin embargo, las gerencias están imponiendo un tipo de empleo en sus empresas bajo la actual modernización económica que supone un cuestionamiento de sus virtudes socializadoras: la individualización y el permanente estar a prueba desnaturalizan la calidad de la experiencia social en el trabajo. Esta forma de empleo se ve facilitada por la coerción que el paro y la precariedad masiva ejercen sobre los asalariados. De este modo, los actuales empresarios parecen haber encontrado la manera de arrancar la cooperación en sus empresas sin tener que tolerar la existencia de colectivos de trabajo estables (Coutrot, 2002: 76).

Pero la fractura social se extiende más allá del ámbito laboral estricto en tanto que la forma de empleo surgida en las décadas centrales del siglo XX es la matriz de una condición social estable que asocia las garantías y los derechos sociales a la misma. De ahí que la sociedad capitalista reciba el nombre de sociedad salarial a partir del momento en que las prerrogativas atribuidas al trabajo asalariado y que protegen a la fuerza de trabajo de los riesgos sociales más acuciantes, se vayan extendiendo a los no asalariados (Castel, R., 1998: 54) aunque en diferentes grados según países. Pues bien, dichas prerrogativas están experimentando una contención cuando no un recorte en los últimos tiempos.

Por tanto, una aceptación seguidista de las actuales lógicas productivas es muy peligrosa socialmente; supone una erosión y una hipoteca de los fundamentos estructurales de la sociedad; es decir, de sus tipos de vinculación social; también, de sus sistemas de protección social. Las actitudes promovidas en las empresas corren el riesgo de desembocar en una incapacidad de producir más valores que los impuestos por la dirección de las empresas, de favorecer la generalización de comportamientos miméticos y, en definitiva, personalidades poco ciudadanas (Linhart, 2003: 26).

En el entorno descrito, no son pocos ni banales los desafíos. Están relacionados con la cohesión de la sociedad en tanto que está modelada por la impronta del trabajo asalariado o con las necesidades de los individuos que cada vez poseen menos recursos sociales que no sean los que proporciona el mundo del trabajo. Pero, también guardan relación con la misma modernización laboral emprendida por muchas empresas en tanto que buscan no sólo personal laborioso y responsable, sino, asimismo, leal a la empresa y capaz de cooperar desinteresadamente en su gestión productiva. Con dichas actitudes se quiere asegurar que los asalariados busquen e intenten siempre la solución más conveniente a cada situación que se pueda producir en el centro de trabajo, la que permita un resultado mejor para conseguir los fines de la empresa. Así, en los puestos de trabajo, incluidos, los del escalafón más bajo, la responsabilidad de cada uno ha de estar comprometida con la calidad del producto, los plazos de entrega, la mejora del sistema productivo, etc. Auténtica conmoción en el ámbito de la gestión empresarial. Paradójicamente, son muchos los indicios que apuntan que este tipo de modernización conlleva no sólo una desestructuración social sino además una degradación preocupante de la seguridad y de la salud en el trabajo.

Desde principios de los ochenta, están en marcha, pues, una serie de cambios en

la gestión de mano de obra que erosiona la identidad obrera construida en las décadas centrales del siglo XX, que desmorona y destruye la vinculación social. Muchos de los actuales empresarios se han propuesto transformar la subjetividad de los asalariados e imponerles otro código de valores (Bilbao, 1999: 251; Willis, 1988:198-200) para que interioricen sus propuestas, sus objetivos, sus intereses; para que se adhieran a sus valores. Para conseguirlo activan dispositivos organizativos de distinto carácter (círculos de calidad, grupos *ad hoc*, ...), utilizan de manera estratégica la formación y la información que ha crecido espectacularmente. Con ello, buscan que los asalariados se pongan en situación de actuar como lo harían su jerarquía y sus responsables del departamento de recursos humanos -o de métodos y tiempos, en el lenguaje de hace cincuenta años-, que instalen como dicen algunos sociólogos británicos “una cadena de montaje en la cabeza”. Resulta paradójico que el uso intensivo de la mano de obra de los asalariados tiene lugar bajo la presión permanente de una organización del trabajo no tan moderna como se afirma en muchos casos ya que son perceptibles principios de gestión perfectamente tradicionales.

Alrededor de estos planes de modernización empresarial que conllevan casi sistemáticamente cierres de centros o reducción de plantillas, se produce una desestabilización social con consecuencias no solamente para los asalariados excluidos de la empresa, sino igualmente para los otros asalariados ya que en nombre de la lógica dominante que subyace a estas decisiones de despidos y de cierre, se encuentran entregados a las exigencias a menudo devastadoras del nuevo orden organizativo.

Por ello, y lejos de los planteamientos dominantes, se considera que el examen de los expedientes de regulación colectiva de ocupación y de los cierres empresariales proporcionan información sobre cuestiones que no se pueden considerar enterradas en realidades pasadas. Lo que se está llevando la actual modernización económica de las relaciones sociales en la empresa, de la calidad del vínculo social en la sociedad, de las personas, se comprende mejor analizando y evaluando lo que se estaba construyendo en esas empresas. En el Estado Español, ha sido examinado parcialmente ya que su estudio se inserta en el contexto de las prejubilaciones (Castillo, 1998:144-146; Suso y Zubero, 2002: 32-36). En ese sentido, la reconstrucción de lo que había antes y durante los cierres empresariales o de la ejecución de los mencionados expedientes pone de manifiesto la existencia de una presión y resistencia sociales con su lógica correspondiente opuesta a los requerimientos económicos. También, se puede observar cómo las gerencias desarrollan estrategias que ponen fin a esta realidad borrándola, de forma que, sorprendentemente, no pocos de los asalariados despedidos suelen vivir con sentimientos de culpabilidad e incluso con vergüenza, considerando que la situación es responsabilidad suya. Así, en lugar de cuestionar las modalidades de gestión empresarial que los arroja a la calle de la noche a la mañana, lejos de cuestionar el modo de funcionamiento del mercado de trabajo, es su propio valor (de uso y de cambio) lo que niegan.

En las empresas afectadas por despidos colectivos, no sólo hay, pues, problemas económicos sino, asimismo, problemas personales y sociales: la devaluación de la

propia imagen o la quiebra de instituciones y de formas de socialización que encierran el riesgo de aniquilar la lógica ciudadana y de progreso social.

Un periodo de incertidumbres y temores está abierto. El sentimiento de inutilidad y de pérdida de sentido es todavía mayor, no solo porque hombres y mujeres se convierten en inactivos o en parados, sino porque es un determinado mundo que se hunde, con sus reglas, sus hábitos, sus valores, su cultura, sus realizaciones, sus recuerdos. Para comprender algunas de sus implicaciones, se van a examinar con cierta profundidad los casos de las empresas citadas ya que pueden resultar ilustrativos de los aspectos que están en juego en esos momentos.

UNA VIDA OBRERA EN UNA EMPRESA

La seguridad vital que proporciona a los asalariados y a sus familias su vinculación ocupacional *quasi* de por vida en empresas que hasta fechas recientes parecen fundirse en el territorio donde se ubican, proyectándose económica y socialmente sobre el mismo, como es el caso de las tres empresas estudiadas¹, no debe llevar a una imagen idílica de su organización laboral ni de las condiciones que derivan de la misma porque, en general, sus trabajadores con baja cualificación y muy especializados se encuentran sometidos a intensos ritmos de trabajo, penosos y rutinarios, con escasas posibilidades de promoción, largas jornadas laborales en el pasado y una gerencia fuerte y paternal.

“No puedes aprender fuera de (Swedish Mach) porque no hay una máquina igual ya que eran exclusivas de la empresa y tienes que aprender sobre la máquina”(TSM.1)²

“Aprender cuesta poco,... lo que cuesta un poco más de tiempo es (alcanzar) la productividad que es la actividad de atar mucho”(TPI.1)...*“eran treinta y cuatro cuelgos por cuarenta y ocho baladizas que llevaba cada cuelgo, fíjate la cantidad de longanizas que se ataban a la hora”* (TPI.2)...*“nos cansábamos mucho porque ibas a destajo, había que hacer muchos kilos, había que estar muchas horas en el cajón”*(TPI.5)...*“... y detrás del duro nosotros mismos nos autocontrolábamos”* (TPI.8)...*“Cuando entré ... hacíamos muchas más horas que ahora, entrábamos a las seis de la mañana y salíamos a veces a las nueve de la noche”* (TPI.1)

¹ El centro de Proinserga en Tavernes Blanques (Valencia) es uno de los mataderos que adquiere este grupo a Primayor Foods cuando decide externalizarlos, seis meses después de haber adquirido Campofrío. Empleaba a ciento cincuenta y un trabajadores. A los efectos del presente texto “PI”. La fábrica de Géneros de Punto Ferry’s en Canals (Valencia) produce género de punto (ropa interior y calcetería deportiva). Desde mediados de los noventa, que padeció un expediente de regulación de empleo, se encuentra en crisis asediada por los acreedores. Emplea a casi seiscientos trabajadores. A los efectos del presente texto “FY”

² (TSM 1), es decir, trabajador de Swedish Match entrevistado nº 1. Para la identificación de los trabajadores entrevistados se utilizan las siguientes siglas: T que corresponde a trabajador, SM, para el que está empleado en Swedish Match, PI, para el que está empleado en Proinserga (Primayor) y FY, para el que está empleado

Ahora bien, junto a esta organización descualificada, penosa y apremiante, los trabajadores elaboran un saber hacer propio, es decir, descubren e inventan otras rutinas, otros comportamientos que les permite cumplir los objetivos requeridos por la empresa por un lado y por otro, conquistar pequeños espacios de autonomía contra la norma empresarial omnipresente en los que construyen valores, actitudes en los que se socializan.

“Cuando venía el jefe de métodos y tiempos estábamos con picardía: ¡cuidado con esto!, ¡cuidado con...!” (TPI.2)... “...y nos ayudábamos entre nosotras. Había gente que le cundía más el trabajo... y te daba los cuelgos que le habían sobrado ... o iba a echarte una mano en lo que te quedaba por hacer”(TPI.11) ... “porque si veías a alguien que iba agobiado y tu habías acabado, pues si podías le echabas una mano, para acabar todos a la vez” (TPI.12)... “... en el momento de entrar una persona nueva se le explicaba todo”(TPI.2).

Este tipo de empresas comporta esta ambivalencia, por un lado, una actividad rutinaria y frenética a lo largo de jornadas extenuantes en un horizonte de vinculación estable de los trabajadores y, por otro, una cierta solidaridad con respecto a la manera de hacer y de actuar: intercambios de ayudas al margen de la gerencia, de argucias para sacar adelante la producción, procediendo a transmitir dichas actitudes a los recién incorporados. Se instituye así una comunidad sobre la experiencia de un destino laboral común hecho bajo las presiones y exigencias empresariales, pero también de resistencias construidas colectivamente por los trabajadores con respecto a las mismas.

Además, los salarios en las empresas estudiadas suelen ser más elevados que los medios de la comarca, la jerarquía está próxima a los trabajadores ejerciendo una gestión paternal y sobre todo, se confiere prioridad a emplear a los hijos (o a los familiares) de manera que es posible encontrar dos o más generaciones familiares -“*Sólo había una persona en Fosforera que no era familia directa*” (TSM.1)... “*Eramos todos una familia,... hijo, hermano o cuñado, ...*” (TSM.2)-.

Muchos de los empleados, hasta el momento del despido entran, de por vida, como sus padres lo que les permite tener una perspectiva a largo plazo como la que han visto en sus progenitores o ascendientes y poder adquirir o disfrutar de algunos de los productos y prestaciones que la sociedad de consumo proporciona: vivienda, coche, viajar, pensión, etc. En este sentido, aunque su trabajo no sea cualificado, manifiestan satisfacción y dignidad relacionadas con la posición de la empresa en el mercado.

“Teníamos unas buenas condiciones de trabajo, un buen salario y la sensación que como mi padre, mi tío, nos íbamos a jubilar aquí” (TSM.1)... “(En Fosforera Española) todo el mundo que había llegado a una edad, cincuenta y ocho años, le habían llamado a la oficina: ¡ya has hecho bastante, te damos este dinero y te vas a casa a vivir tranquilamente... había un tira y afloja, y después de unas semanas, esta persona se iba a su casa a vivir la vejez tranquilamente”(TSM.2).

en Ferrys, añadiendo a continuación números del 1 al 3, para los tres trabajadores de la primera empresa, del 1 al 12, para los once trabajadores de la segunda empresa y del 1 al 7 para los de la tercera empresa.

Son empresas que han ofrecido, pues, condiciones de empleo y trabajo que han permitido a los empleados, —en no pocos casos, inmigrantes del interior en los años sesenta y setenta (o sus hijos)—, organizarse la vida de manera estable con un salario digno y, por tanto, no quedar al albur del mercado que amenaza a todo asalariado que no tiene cualificación para valorarse económicamente. En este contexto, muchos de los asalariados de este tipo de empresas funden (y confunden) su historia con la de su empleo en ellas: especialmente los más mayores. Por ello, el cierre representa también, el corte con este tipo de trayectorias familiares, esto es, con una reproducción similar de destinos caracterizados por la misma realidad ocupacional; un cuestionamiento de la capacidad de los progenitores de preparar, proteger, organizar el porvenir profesional de los descendientes; es decir, de poder transmitir a sus hijos un derecho al empleo en la comarca —*“En el pueblo, cuando acababas la escuela, el padre te decía: ¿qué vas a hacer? ¿estudiar? ¿trabajar? Si elegías esta última alternativa, te buscaba faena en su empresa o en alguna de las grandes...”*(TFY.3).

A pesar de la debilidad del capital económico y cultural que poseen, estos trabajadores han conseguido construir una relación con la empresa que procura una solución para sus hijos. Con los cierres se cuestiona esta alternativa familiar, para quienes no siguen este tipo de trayectorias porque vienen del campo o de la inmigración, el hecho de emplearse en dichas empresas constituía una garantía para el resto de su vida que ahora han perdido.

Más aún, los despedidos se sienten privados de un cierto derecho moral que creían disponer sobre la fábrica por haberse esforzado a fondo hasta ahora y por haber contribuido a su éxito. Hasta esos momentos drásticos, les resulta inconcebible que su vida pueda seguir una lógica que escape a ese orden laboral, que se pueda poner fin no solamente a la transmisión de una forma de ocupación sino a una forma de sociabilidad que cuenta mucho para ellos y que valoran en las entrevistas:

“...éramos unas crías cuando entramos, dejamos nuestros hijos abandonados a que los cuidara la familia, los amigos... Ahora que están criados, que podríamos vivir tranquilamente..., pues, todo se ha ido al garete” (TPI.1)... *“Tú sabes lo que es la pasta a tres grados bajo cero, tu sabes el frío que te entra por todo el cuerpo ... Lo estoy sufriendo ahora, y ¿cómo nos lo paga la empresa?... ¿así funciona todo?”*(TPI.2)

“son muchos años. Los compañeros son como tu familia, porque son muchas horas las que pasas con ellos. En realidad convives más con ellos que con los vecinos, que con la gente de la calle... Sabes sus problemas, te los cuentan y les cuentas,... hoy esto, mañana, lo otro,... que son muchos años trabajando como si fueran hermanos tuyos, se puede decir”(TPI.3)... *“... hablabamos de todo, incluso, hasta de cosas personales, porque hablabamos también de nuestra intimidad...”*(TPI.8)

Bastantes entrevistados efectúan asimismo elogios sobre otro aspecto de la vida comunitaria: la actividad desplegada por los sindicatos no sólo en el momento del cierre, sino antes: *“El sindicato se ha portado muy bien con nosotros”*(TPI.6)... *“Los sindicatos se han portado de categoría”* (TPI.8)... *“De todos modos, nuestros delegados siempre han*

buscado atender nuestras demandas, dentro y fuera de la empresa, incluso, haciéndolas compatibles en ocasiones con ciertas exigencias de la empresa”(TPI.8)

Se trata de un sindicalismo surgido en el tardofranquismo, o un poco más tarde, al calor de la transición política. La afiliación es elevada, mayoritariamente en Comisiones Obreras (CC.OO.), articulada alrededor de ciertos núcleos de activistas (muchos de ellos delegados), cuya actividad basada en la reivindicación, defensa y ayuda concreta en el centro de trabajo influye en el desarrollo de la vida cotidiana en su sección llegando a constituir una forma de regulación social. Esta intervención permite tener en cuenta los problemas cotidianos de los asalariados si bien desde finales de los ochenta la institucionalización progresiva de la acción sindical conlleva el paulatino abandono de algunas de esas actitudes sindicales que habían consolidado una determinada presencia de los sindicatos en las empresas con el consiguiente desmoronamiento de la calidad de los vínculos que se habían entretejido.

No es de extrañar que el cierre sea difícilmente encajable con las vivencias de los trabajadores despedidos; supone su desaparición drástica, todo un retroceso que resulta ininteligible porque más allá de los ritmos intensos, de la penosidad de ciertos trabajos, Fosforera, Proinserga(Primayor), como muchas de las empresas que están cerrando, encierran un universo de convivencia, un colectivo obrero. Más difícil de entender y aceptar dado que estas empresas suelen ser las más importantes en sus respectivos municipios y con raíces históricas. El matadero de Tabernes Blanques contaba con la certificación de la ISO 9002 que suponía una homologación oficial de sus actividades. El centro de Fosforera de Alfara desde que se hizo cargo Swedish se había modernizado con máquinas nuevas para mejorar la productividad y la plantilla que queda tras el expediente de regulación de empleo en 2004 siente que ha hecho todo lo posible para asegurar el futuro de la empresa: *“La empresa nos dijo que eran tiempos difíciles, que hacía falta que arrimáramos el hombro. Y así lo hicimos”* (TSM.2).

De todas maneras, se aprecia un contraste entre las miradas que se acaban de exponer de quienes han visto quebrar su vinculación con la empresa tras el cierre definitivo del centro de trabajo y las de quienes también las han sufrido pero la planta continua acogiendo actividad económica. En las de los primeros, se pone énfasis en la constitución de una colectividad laboral que disfruta de una serie de prestaciones sociales y de ventajas económicas valorando los niveles de integración social y de solidaridad alcanzados. En estos momentos, sus visiones están alejadas de la realidad del trabajador desposeído de cualificación que realiza tareas duras y rutinarias dependientes de las prescripciones de la jerarquía. En este sentido, es apreciable un cierto grado de idealización.

Entre los segundos, no sólo hay animadversión contra la gerencia, calificada frecuentemente de avariciosa e inepta, sino también contra aquellos grupos de trabajadores que se han quedado en la empresa: *“Notas que las relaciones con los que se han ido a la calle ya no es igual, que no te tratan igual que cuando estabas con ellos en la máquina”(TFY.5)...”Te saludan y ya está pero se nota que hay recelo”(TFY.7).*

Esta paulatina liquidación del universo social entretejido a lo largo de los años,

resultado de una decisión gerencial, se produce en el nuevo entorno laboral que conlleva la modernización económica, entorno al que, precisamente, van a ser precipitados los trabajadores despedidos todavía en edad activa, y que si bien contiene rasgos singulares, es presentado como antitético del predominante hasta hace algunas décadas. Si este último se basa en cierta estabilidad de la mano de obra, el primero y más reciente, se caracteriza por la inestabilidad. Si uno se funda en la búsqueda y puesta en práctica de competencias de carácter técnico, el segundo persigue además la iniciativa, la implicación y la autonomía de los asalariados como cultura de empresa. Si en uno se confiere relevancia a determinada lógica colectiva en la negociación y en la representación que puede nutrir valores obreros y organizaciones sindicales fuertes, en el otro se le da a la lógica individual de las personas articulándose alrededor de una negociación atomizada de cada uno con su jerarquía correspondiente. Ahora bien, esta antítesis construida sobre elementos de cambio incontestables es un recurso de la retórica empresarial que propicia los razonamientos en términos dicotómicos. De este modo, uno de los aspectos del discurso y de la estrategia managerial es hacer tabla rasa del pasado que se deprecia sistemáticamente mientras lo diferente, lo nuevo, se exalta.

LAS PRIMERAS GRIETAS: LAS SALIDAS PARCIALES

No es infrecuente que antes de que las gerencias procedan a cerrar definitivamente centros de trabajo, promuevan expedientes de regulación colectiva de empleo que, independientemente de la finalidad explícita o implícita perseguidas, pueden abrir profundas grietas en las colectividades existentes, en su cultura.

La planta de Swedish Match (Fosforera) en Alfara lo padeció en el año 2004. Las cuarenta personas afectadas salieron de forma no traumática mediante prejubilaciones y jubilaciones anticipadas y no se produjeron divisiones ni tensiones. No es el caso de Ferrys que experimentó uno en 1996 y que se saldó con varios cientos de trabajadores despedidos. Cuando se anuncia, hay una oposición mayoritaria a cualquier medida de ajuste de la plantilla. También están quienes no se suman al rechazo colectivo intentando preservar su suerte con vistas al futuro. Tras los paros y las concentraciones, se abre el proceso de consulta y negociación en el que los representantes sindicales, primero, y los trabajadores, después, aceptan el expediente. Mucha gente piensa que los despidos constituyen una especie de sacrificio para que la mayoría de la plantilla continúe. Sin embargo, un profundo resentimiento se genera contra los que se quedan, una vez que los despedidos tienen nombres y apellidos. Una primera grieta se abre, tan grande que todavía no está cerrada:

*“... llega el momento de poner nombres y apellidos,... ¿por qué yo? ¿con la familia que tengo?(TFY.1)...
“A partir de entonces, surge el pique entre la mitad que se queda y la mitad que se va”... “Estás luchando a muerte por rescatar puesto a puesto de trabajo pero incluso tus propias compañeras*

te dicen: ¡Vale!, tú te quedas, yo me voy (TFY.2)...“A los miembros del Comité te tiran a la cara que como tu tienes el puesto de trabajo asegurado”(TFY.3) ... “Aún hoy (diez años después), hay gente de la que tiraron que se alegraría si esto cerrara definitivamente” (TFY.6).

De este modo, la (dis)continuidad de una parte supone el desmoronamiento de ciertos valores y reglas del mundo obrero. La gerencia haciendo creer a los trabajadores (y a sus representantes) que los despidos son indispensables para la viabilidad y futuro de la empresa, ha propiciado la erosión de la solidaridad y que se haya aceptado que algunos salgan, que sean sacrificados para que otros puedan continuar; también, crea las condiciones para la división entre los trabajadores, para que proliferen las suspicacias de unos contra otros y la desconfianza hacia las organizaciones que han construido durante décadas.

Pero, además, se produce otra grieta, la segunda, entre quienes permanecen. Por un lado, se encuentran los que han luchado (y luchan) contra los despidos desde el primer momento y testimonian, después, su apoyo a los despedidos aunque no se sientan correspondidos y, por otro, los que por miedo y/o por intereses personales se mantienen separados o se desligan del colectivo para intentar salvarse individualmente.

Las reacciones se polarizan, pues. En un extremo, los que quieren quedarse como sea. En otro, los que deciden luchar y se comprometen a fondo. Y los hay, entre una posición y otra, que presionados por la incertidumbre se plantean anticiparse al cierre (definitivo) considerado inevitable en el tiempo y buscan recolocarse aprovechando todas las ventajas que puedan obtener, indemnizaciones, contactos: *“Yo conozco alguna gente que como no sabía hacer otra cosa, cogió la indemnización, se compró un par de máquinas y ha intentado seguir haciendo lo de toda su vida: tejer el que tejía, coser el que cosía,...”(TFY.1)*- aunque exista mucha competencia en el mercado del producto y, por tanto, muchas dificultades para el ejercicio autónomo de la profesión. Tampoco les resulta fácil emplearse, porque el mercado laboral de la comarca no demanda trabajo de las características del de la fábrica, ni en la cantidad destruida: *“La ocupación en el pueblo ha empeorado” “A las mujeres no nos quieren ni el campo” (TFY.5).*

Así pues, tras la destrucción de empleos que implican los expedientes de regulación hay un comunidad que se disloca. Algunos entrevistados confirman las fracturas abiertas expresando su sentimiento, su miedo, su añoranza. Estas grietas, estas disensiones internas, no sólo desatan sentimientos de culpabilidad, de rencor, sino que deterioran la imagen individual y colectiva y, con ello, legan una identidad todavía más frágil. A este respecto, se verá doblemente afectada, por un lado, por la pérdida del universo en que los trabajadores inscriben su vida laboral, por otro, por la pérdida de la autoestima.

CIERRES EMPRESARIALES

Con el anuncio del cierre de los centros de trabajo llega el sentimiento de lo irreparable. Su impacto es muy fuerte para buena parte de sus asalariados en tanto que pertenecientes

a plantillas de empresas con una larga historia productiva y cuya posición en el mercado del producto ha sido de liderazgo en el caso de Swedish Match y de Ferrys y todavía lo es, en el de Proinserga (Primayor Foods); asimismo, porque los universos contruidos parecen eternos, tanto que las primeras embestidas significativas de las pretensiones empresariales previas al cierre definitivo, los expedientes de regulación de empleo y los correspondientes planes sociales son vividos con culpabilidad por bastantes de los que se quedan aunque como una operación necesaria para asegurar la supervivencia. De ahí que no sea aceptable la idea del cierre, que resulte difícil de encajar que todos los dramas que le vienen acompañando no sirven para nada y que todas las impugnaciones de los valores de la solidaridad, de la cultura que les identifica y que dan sentido a sus vidas dejan de existir.

No es infrecuente que cuando uno toma consciencia de que su sacrificio, su esfuerzo, ha sido vano, que su identidad, su trama social se resquebraja, se desate el sentimiento de injusticia y revancha: *“Tenía ganas de matar a los empresarios, a todo el mundo,... Me sentía desamparado, agobiado,...”*(TFY.1). Son muchos los que sienten hundidos, a veces poco tiempo, a veces mucho: *“lo que está pasando,... no puedo ni hablar,... me entran ganas de llorar,... es indigno,... por ser idiota, por seguir trabajando y aguantar, ahora no puedo trabajar, estoy en la calle”*(TPI.2)... *“... hay gente deprimida, a la que se le ha caído el mundo encima”*(TPI.5)... *“ha habido casos, yo mismo, que lloramos, es que nos ha hecho polvo”*(TPI.6).

Se trata de decisiones que se extienden sin cesar por todo el mundo desarrollado y que suponen una profunda reestructuración del mundo laboral construido a lo largo de varias décadas donde todo es cuestionado de manera que lo que constituye la especificidad del mundo obrero, su historia, su saber laboral, su modo de socialización entretejido de complicidad, de ayuda, de producción de sentido y de valores, distanciado de la racionalidad empresarial, peculiar en tanto que constituye una forma de contestación del orden establecido pero al mismo tiempo de adhesión a la racionalidad productivista, todo se ve reducido a nada, a cenizas.

Resulta difícil de aceptar, pues, que una indemnización pueda reparar lo que se pierde, ni tan siquiera habiendo conseguido parcialmente la máxima posible como en Swedish Match. Solamente es posible si uno se sitúa en las nuevas perspectivas de que todo puede ser comprado y vendido, en los nuevos valores, si uno acepta que no se debe encariñar con nada y donde todo se ha de reinventar sin cesar, reconstruir. Ahora bien, si no es así, cuesta aceptarlo por mucho que se insista en presentar a los asalariados de empresa única como una figura que corresponde al pasado porque entre otras cosas, no es el cambio lo que les asusta, lo que les da miedo, sino la llegada de un mundo que niega todo lo que remite a las culturas de clase, a la solidaridad, a todas las formas protectoras y productoras de sentido colectivo. No es tanto un mundo que cambia lo que da miedo sino un mundo de movilidad sistemática ya que el cambio es un hecho que forma parte de su mundo.

En este contexto, la resistencia de estos trabajadores cuyas empresas cierran y despiden es percibida como anticuada frente a un nuevo orden que se manifiesta bajo la

forma de capitalismo liberal en que el mercado, es decir, el intercambio instantáneo, lo volátil, es la referencia y el dictado. Una resistencia que se manifiesta en ocupaciones de empresa buscando invertir la correlación de fuerzas: concentraciones en otros centros de trabajo, en las sedes de las empresas, en las delegaciones de la Administración, en la Bolsa, manifestaciones en la calle, cortes de tráfico. Evasivas: *“Tranquilos, que si podemos lo solucionamos, sin ningún problema”*. Y vuelta a repetir, intensificando las medidas de presión, ampliándolas con bloqueos de la producción de otros centros de la empresa. Mosqueo de las autoridades y llamadas recriminatorias a los representantes de los trabajadores: *“¡Oye! pero cómo me hacéis esto. También, amenazas de los responsables de la empresa para acabar con las interceptaciones de los repartos de la producción de otras plantas: ¡qué habéis hecho! Todo el género estropeado”*. Finalmente, la resistencia da paso a la negociación. Los representantes de los trabajadores intentarán sacar las mejores condiciones para los trabajadores: recolocaciones en otros centros del Estado dónde sea posible, indemnizaciones económicas,...

Aun cuando constituyen el discurso dominante, resultan difícil de aceptar las nuevas reglas de una economía cada vez más sometida a los dictados de la mundialización financiera, a unas estrategias organizativas que abandonan la racionalidad empresarial imperante hasta hace unas décadas en la búsqueda de ganancias, de eficacia productiva y mercantil - *“las empresas no van más que a ganar dinero y por tanto, a dónde la mano de obra es más barata,... ahora, en los países del Este o en Sudamérica,...”*(TPI.5)

En este momento, el cierre no supone para algunos cuestionar únicamente su porvenir sino de igual modo, su pasado. De ahí que *“cuanto antes tiren (la empresa) mejor, porque nosotros pasamos por ahí y cada vez que la vemos decimos: ¡joder! con lo que ha sido y en lo que ha quedado”*(TSM.1), y ello aun conociendo las posibilidades de negocio especulativo que pueden ofrecer los solares desnudos donde se han levantado las fábricas.

El proceso no es nuevo. Hace más de tres cuartos de siglo fue registrado en Marienthal por Lazarsfels, Jhaoda y Zeisel (1996: 53-54). En dicha ciudad austríaca, la fábrica de textil que empleaba mayoritariamente a la población activa atravesó periodos de crisis y de esperanza a lo largo de la década de los veinte hasta que se desploma definitivamente en 1929.

DESPUÉS DEL CIERRE

Cerradas definitivamente las empresas, las diferentes reacciones de los despedidos se pueden tipificar a partir de las imágenes proyectadas de sí mismos. Una primera tipología es la de los resignados, cuando no abrumados por los acontecimientos, menospreciados ante sus propios ojos, se ven sin valor fuera de la fábrica donde tienen todo por reconstruir y más cuando comprueban su deterioro físico como consecuencia de la actividad laboral:

“Y con 48 años y los brazos hechos polvo, adonde vas a ir a trabajar. Sí, dicen que nos llamarán,... pero con los brazos mal no te quiere nadie. Y el futuro, mal porque para la jubilación son los últimos quince años... Tengo treinta y dos cotizados pero como son los últimos quince años, pues, ... el futuro lo veo mal. Porque de poder tener una jubilación asequible, pues, voy a tener una jubilación mala... Así que de joven tienes a tus hijos a merced de tu familia, de amigos, de gente que te buscas, que es cuando más te necesitan y siempre preocupada. Y ahora, que son mayores, un poco liberada, pues, estás, sin trabajo. Pero que vamos a hacer... (TPI.1)...“El futuro muy negro, ya no voy a encontrar empleo, a ganar lo que ganaba si encuentro algo, pienso que con la edad que tengo, no me quiere nadie, ... en ningún sitio, ni en casa”. “Estoy muy baja de moral, ... porque en los trabajos que encuentras te quieren explotar a cambio de nada y de muchas horas. ... Lloro por todo. Me paso muchas horas llorando. Yo es que soy la más tonta,...(TPI.6).

Su imagen es, pues, mala, poseen escasa confianza en sí mismos y por tanto, en su capacidad para adaptarse a la nueva situación que puede venir. Su pesimismo encuentra confirmación en las malas condiciones económicas del entorno y en un futuro que les es adverso. En este sentido, no es de extrañar que la trayectoria vital se interprete como una lenta degradación.

Una segunda tipología es la de los que han participado activamente en procesos de reivindicación y presión colectiva para conseguir (o acabar con) algo, es decir, corresponde a individuos que han comprobado los resultados de su capacidad de acción ejerciendo como sujetos activos en situaciones diversas. En ese protagonismo (colectivo) encuentran sus fuerzas de valorización. Su imagen puede ser etiquetada como sindicalista.

“Yo siempre he tirado hacia adelante, he tirado de mí y de los demás cuando ha hecho falta luchar,... Y ahora aunque no me guste lo que me ha pasado, no tengo más remedio que seguir y espero salir...(TPI.10)”...“... desde los diecisiete años soy sindicalista,... llevo trabajando mas de treinta años... y aunque una situación tan grave no se me había planteado,... otras hemos tenido que afrontar y hemos salido ...(TPI.11).

Y una tercera es la de quienes no se sienten derrotados de antemano. Tienen confianza basada en su red de relaciones. Cuentan con sus propias fuerzas. Su imagen puede ser definida (calificada) como individualista.

“...cuando tienes más de cincuenta años, conoces a más gente que hace esto ... siempre se lo digo a mis hijos : ¡hay que estar bien colocado!... y algunos de estos contactos me han dicho que probablemente me cojan en otro sitio” (TPI.8).

Así pues, se han tipificado tres actitudes para caracterizar el modo de encarar el futuro de los despedidos, para una buena parte de los cuales implica la necesidad de recolocarse. En cada una de ellas, se reflejan asimismo diferentes vivencias de los acontecimientos

de los últimos tiempos en la empresa y el carácter de su participación.

A partir del cierre irrumpen diversos organismos, servicios de empleo oficiales y empresas privadas de recolocación contratadas en subasta por la administración o por la misma compañía que abre el expediente de regulación de empleo para atenuar los traumatismos ocasionados, apaciguar los resentimientos y reorientar las actitudes de los afectados de acuerdo a los nuevos vientos económicos que soplan. En la década de los ochenta se constituyeron sociedades de reconversión industrial. La orientación es individualizada y los dispositivos diversos. En el que probablemente se pone más énfasis es en el de la formación presentada como remedio a los problemas de empleo y puesta en la balanza desde diversas instancias como compensación de los males ocasionados con los despidos. Una apuesta que no resulta extraña si se tiene en cuenta que no es elevado el nivel educativo de estos trabajadores y que la formación no perjudica a nadie y beneficia a todos. En su versión más amable, sus adalides la han convertido en un bien común para superar los antagonismos sociales y fundamentar un consenso que permita ganar la batalla de la productividad; en otras palabras, es considerado como instrumento de pacificación y como solución en sí mismo.

Los sindicatos, aun con un cierto espíritu escéptico, no se han opuesto a estas iniciativas cuando se han activado como (en Swedish Match) donde el cierre incluye, además de las indemnizaciones, un plan de empleo elaborado y ejecutado por una empresa privada en el que han participado casi todos los trabajadores que no se han prejubilado. No ha sido así en la planta de Proinserga (Primayor Foods).

En apenas seis años que han pasado del nuevo siglo muchas empresas han cerrado; las consecuencias sociales de algunas de ellas acaban de ser analizadas observándose que sus asalariados cuestionan la legitimidad de las decisiones de cierre y rechazan poner fin a lo que encierra su mundo laboral que va más allá de constituir una fuente de ingresos si bien es perceptible una incapacidad de articular soluciones alternativas:

“Antiguamente hubiera pensado en la empresa pública pero eso está descartado actualmente. Además, la empresa pública utiliza casi los mismos recursos que las empresas privadas, ... resulta que hay empresas subcontratadas, historias,...

Para las empresas medianas y para las grandes, eres un número que tienes un coste y que da beneficios; y cuando el coste es muy elevado y los números son rojos, pues, tienen un problema, que es un problema para el trabajador también porque si el empresario tiene un problema ya no le interesa la empresa y el problema se te traslada a ti rápidamente”(TPI.11)...“La empresa no va más que a ganar dinero y cuando no es rentable, ...cuando no les das rendimiento, pues, a cambiar de manos, primero, y si sigue sin dar rendimiento a cerrar, y a la calle”... “Las empresas son todas iguales”(TPI.12).

CONCLUSIONES

Con las reconstrucciones efectuadas de los casos de despidos colectivos, emerge en primer plano la cuestión del lugar (entendido como posición, pero también como espacio) que ocupan las personas en la producción de bienes y servicios. En este sentido, las empresas no son sólo “entes” donde se lleva a cabo un proceso en el que se combinan “factores productivos” cuyo resultado es un producto que luego hay que vender, sino también espacios donde concurren individuos con aspiraciones y experiencias propias que adquieren sentido y vida colectiva bajo la presión de las exigencias productivas de los empresarios (o gerentes) por un lado, pero también, por otro, al calor de ciertas garantías que han conquistado, algunas de las cuáles están reconocidas legalmente.

Bajo unas y otras, se efectúa en buena medida la socialización de modo que los empleos se convierten en actividades centrales de la vida social. Sus peculiaridades dependen de la correlación de fuerzas entre los que emplean y los empleados; también, de los rasgos técnicos, económicos, sociales y culturales que los caracterizan. Después de un cuarto de siglo, la correlación de fuerzas se ha inclinado todavía más a favor de los empresarios que han visto crecer su discrecionalidad en el ámbito de la gestión de fuerza de trabajo permitiéndoles adoptar y aplicar directamente medidas que satisfacen los requerimientos de la lógica imperante en el actual orden económico, esto es, respetando cada vez menos los imperativos del orden social. Aunque siempre ha sido así, ahora se ha agudizado, lo que algunos han denominado el creciente dominio autocrático de la mercancía. Los procesos de centralización y racionalización de la producción capitalista no han tenido ni tienen por finalidad el bienestar general de todos los miembros de la sociedad aunque el aumento de la producción y unos salarios regulares y crecientes han constituido beneficios reales en algunas partes del planeta. Ahora bien, siempre que un empresario ha tenido que elegir entre las intenciones primarias, aumento de la producción, reducción de costes y, en consecuencia, éxito en el mercado y mayores ganancias sobre el capital invertido y los efectos secundarios, aumento del empleo, aumento del nivel de vida de los asalariados, nunca ha dudado qué camino seguir.

Este contexto preside las decisiones de reducción de efectivos o de cierres de plantas con frecuencia adoptadas independientemente de lógicas productivas y cuya ejecución despeja rápidamente el horizonte para la búsqueda de rentabilidad inmediata. En el mismo, se declaran obsoletos los asalariados, se pone precio a su liquidación (despido) y se les ofrece el reciclaje porque es una alternativa fácil que descarga en los afectados la responsabilidad de buscar nuevos puestos de trabajo. Se trata de una política arrasadora que es bastante fácil de llevar adelante, pero tremendamente destructora, no sólo de capacidades productivas, de conjuntos articulados de saberes, sino también devastadora en el plano personal y social, ya que los despedidos pierden sus empleos, sus proyectos, sus formas de reproducción, su cultura, su dignidad de trabajadores o sus instituciones de participación lo que repercute en su comportamiento colectivo generando en ocasiones, confusiónismo y resentimiento social.

Ahora bien, las reducciones de efectivos tienen asimismo fuertes implicaciones sobre el trabajo de los “supervivientes” cada vez más intenso, más absorbente, de manera que se ven tanto más “despojados” cuanto más cautivos están en esas lógicas de gestión de fuerza de trabajo presididas asimismo por el contexto mencionado, cada vez más individualizadas y cuanto que las condiciones del mercado laboral les son desfavorables. El miedo de no llegar, de ser descalificado, de seguir el mismo destino de los que han visto extinguido colectivamente su empleo está omnipresente. El desconcierto, el temor a los otros, el sentimiento de impotencia, tensionan obsesivamente un mundo de trabajo polarizado de manera creciente entre una parte cualificada ocupada intensivamente en el trabajo y otra que no lo está aunque “sostenida” por los recursos de la primera o que lo está si bien precariamente y mal retribuida. Todo esto no tiene lugar sin consecuencias sobre la socialización. El trabajo acapara pero no prepara para ocupar un puesto de ciudadano en la sociedad.

La amplitud de la desestabilización es de tal calado que bien merece una reflexión que permita dar pasos para llevar adelante otra modernización que suponga un control de la sociedad sobre su propia producción y que bien pudiera comenzar por reconocer un derecho de todos sus miembros a opinar porque no sólo están en juego las condiciones bajo las que se moviliza asalariadamente su fuerza de trabajo, incluida, su subjetividad, sino asimismo, la calidad del vínculo social que se está componiendo, sobre todo, cuando no se ve una dimensión social que permita construir otra vinculación que supla la que desempeña el empleo posibilitando entretejer relaciones sociales, estructurar el tiempo de vida, definir la identidad, sentirse útil socialmente. Esto no refleja sino la pérdida de capacidad de presión de la sociedad mientras lo gana lo individual con el correspondiente riesgo de reducción de vida colectiva y de práctica democrática que entraña porque, parafraseando a Durkheim, cuando los individuos son abandonados a su suerte, son liberados también de toda obligación social, de toda obligación moral. Si la tendencia se consolida, el horizonte más probable serán sociedades cada vez más autoritarias y menos democráticas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BILBAO, A. (1999), “Modelo socioeconómico y organización de las relaciones laborales”, CASTILLO MENDOZA, C.A., *Economía, organización y trabajo*, Madrid, Ediciones Pirámide, pp. 229-253.
- BRECHT, B. (1990), *Teatro completo 4*, Madrid, Alianza.
- CASTEL, R. (1998), “Centralité du travail et cohésion sociales”, KERGOAT, J., J. BOUTET, J.H. JACOT Y D. LINHART, *Le monde du travail*, París, Éditions La Decouverte, pp. 50-65.
- CASTILLO, J.J. (1998), “Biografías rotas: los ex trabajadores, eslabones perdidos de los nuevos modelos productivos” en *A la búsqueda del trabajo perdido*, Madrid, Editorial Tecnos, pp. 107-146.

(2005), "Contra los estragos de la subcontratación: trabajo decente", *Sociología del Trabajo*, núm. 54, pp. 3-37.

COUTROT, T. (2002), *Critique de l'organisation du travail*, París, Éditions La Découverte.

DUBAR, C. (1991), *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, París, Armand Colin.

DURKHEIM, E. (2001), *La división del trabajo social*, Madrid, Akal.

LAZARSELD, P., M. JAHODA y H. ZEISEL (1996), *Los parados de Marienthal*, Madrid, Ediciones de la Piqueta.

LEVI, P. (1990), *La llave estrella*, Barcelona, Muchnik Editores.

LINHART, D. (1997), "El trabajo y el empleo en Francia: algunos elementos del debate científico", *Sociología del Trabajo*, núm. 31, pp. 15-36.

(2004), *La modernisation des entreprises*, París, Éditions La Découverte.

LINHART, D., RIST, B. y DURAND, E. (2003), *Perte d'emploi, perte de soi*, Ramonville Saint-Agne, Editions Érès.

MIGUÉLEZ, F.(2004), "Los veinte últimos años de las relaciones laborales", *Mientras tanto*, núm. 93, pp. 45-56.

PAUGAM, S. (2000), *Les salariés de la précarité*, París, PUF.

SUSO, A. y I. ZUBERO (2002), "Expulsados del trabajo... y más. Un estudio de la salida anticipada del mercado de trabajo de los trabajadores mayores", *Sociología del Trabajo*, núm. 46, Madrid, pp.19-44.

WILLIAMS, R. (1984), "Sociedad industrial y postindustrial", en WILLIAMS, R., *Hacia el año 2000*, Crítica, Barcelona, pp. 99-120.

WILLIS, P. (1988), *Aprendiendo a trabajar*, Madrid, Akal.

RECIBIDO: 17/10/06
ACEPTADO: 3/07/07