



El grupo de quienes tienen titulación superior

El quinto grupo se compuso de personas con titulación superior. Este grupo presenta líneas de continuidad respecto de los demás grupos, pero también presenta una importante ruptura. La continuidad se hace manifiesta en su concepción de la gerencia, de la legalidad, de la actitud ante los trabajadores fijos y la actitud ante los sindicatos. Lo específico de este grupo se puede resumir en dos puntos. El primero es la conciencia de su titulación como lo que los diferencia de otros colectivos. El segundo, es que es precisamente la titulación la que les resta posibilidades en la competencia con otros grupos para el acceso al mercado de trabajo.

La visión del grupo acerca de las condiciones que presenta el mercado de trabajo es pesimista. Uno de ellos señala a la especificidad de su situación: "... me temo que somos el eslabón perdido (...) es cierto es como una generación perdida. Porque ver a la gente que es mayor de edad, más mayor que nuestra media, más o menos, su situación laboral es como más estable (...) Nosotros somos esa generación maravillosa del "baby boom" que sobramos por todos los lados a patadas, que todos somos muy listos, pero no servimos para nada por lo visto (...) y sobre todo a la hora de enfrentarse al mercado de trabajo (...) Yo antes de estar aquí donde estaba, estuve en una empresa de documentación que hacía 11 horas y media de trabajo (...) hice un examen de oposición (...) hace tres años y es una lista de suplentes como contratado laboral que te van renovando normalmente, cuando les da la gana te echan a patadas" [Jesús-5]. Son distintas percepciones las desarrolladas en esta intervención: (a) El ser una generación preparada, pero con pocas oportunidades de encontrar trabajo; (b) El empleo que encuentra está sujeto a condiciones más difíciles que los empleos corrientes; (c) Su situación laboral es sumamente inestable, pues en cada momento puede ser despedido.

Otro miembro del grupo corrobora la misma impresión. Hace hincapié, sobre todo, a su edad que la excluye tanto de las formas de contratación que incentivan el empleo de los jóvenes, como de las ayudas a las personas que tienen más edad. Así lo expresaba: "estamos demasiado viejos para entrar en esos planes maravillosos, que dice ella de 25 años, y somos demasiado jóvenes para entrar en el otro plan de los 45 años (...) me acusan que tengo titulito y cosas de esas" [Ángela-5]. La característica del grupo es su titulación y sin embargo se ven obligados a realizar cualquier tipo de trabajo.

Otro participante alude a generaciones que han quedado marginadas del mercado de trabajo: "... yo lo veo como que periódicamente hay generaciones que se quedan, unas, que son las generaciones fuertes (...) y otras las generaciones sometidas (...) a nosotros nos ha tocado una generación que está sometida totalmente por las generaciones de 40 para arriba (...) dentro de 10 años vendrá una generación que es la que tendrá de repente, otra vez todo el campo abierto, pues para poder proyectarse, a nosotros nos ha tocado, pues eso, la generación de estar pisada" [Mario-5]. Hay una teoría de la generación perdida, emparedada por una generación de más edad que ha gozado de oportunidades de empleo y otra generación más joven que tendría mejores oportunidades.

Esta idea de la generación es comentada por otro miembro del grupo: "Incluso yo creo que tenemos que aguantar, en definitiva tenemos que soportar la rémora y el peso de injusticias muy grandes" [Jesús-5]. La perspectiva de ser una suerte de generación perdida sustituye, en gran parte, al análisis del mercado de trabajo. El problema se traslada hacia los sujetos -en este caso como miembros de una generación- no hacia la estructura social en la que viven.

Esto les lleva a considerar que la permanencia en el trabajo lleva consigo el tener que soportar determinadas condiciones. Lo específico del grupo -la conciencia que su titulación los hace diferentes en cuanto a su relación con el mercado de trabajo- la expone una de las participantes: "Yo lo que percibo es que se quieren aprovechar de mí (...) porque yo estuve trabajando en una tienda, me iban

renovando, y de repente viene otra, a la que yo tengo que enseñar (...) y que se va a poner de encargada, que va a cobrar el doble que yo (...) Y claro que sí es cierto, es que somos un poco orgullosos en ese sentido, porque yo me fui, a mí me hacía mucha falta el trabajo (...) pero yo renuncié a este trabajo porque me parecía denigrante" [Ángela-5]. La posesión del título la hace más sensible a la degradación de sus condiciones laborales. El hecho de que sea sustituida por una trabajadora sin titulación, que a la vez percibe un salario inferior, la lleva a encerrarse en una suerte de ámbito elitista.

La desregulación del mercado de trabajo genera una sensación de inseguridad. Un participante llega incluso a hablar de miedo: "... la gente empieza a tener miedo, no sé los motivos (...) pero ya la gente comienza a tener temor, el empresario, el que domina ya tiene más temor que nadie, entonces ya empiezan las injusticias, es decir ya empieza a abaratar, a recortar, a limitar, ya empieza a buscarles fórmulas legales a contratos basura y crea inseguridad" [Jesús-5].

Lo relevante de esta intervención es que alude no sólo a la inseguridad de un determinado grupo social, sino al conjunto de la sociedad. La individualización, la desregulación, la ausencia de un horizonte claro, etc... provoca una generalizada situación de inseguridad. En este contexto, las condiciones que el empresario pone a la contratación serían una consecuencia de su propia inseguridad.

En un análisis planteado en estos términos desaparece la conciencia del conflicto, pues las condiciones a las que se encuentra sometido, son una consecuencia lógica de como se estructura la situación actual. La imposibilidad de pensar un horizonte diferente clausura el conflicto.

A esta última intervención responde una participante: "...les están facilitando mucho el trabajo el gobierno, con esta política que tiene (...) Les es baratísimo despedir a la gente" [Ángela-5]. Aquí se establece la relación entre el sistema legal, las facilidades de que dispone el empresario y las dificultades con las que se encuentra el trabajador.

Algunos miembros del grupo aluden a la manipulación. En unos casos a la de una generación de mayor edad que ha acaparado los puestos estables del mercado de trabajo, en otros casos a los medios de comunicación. Esto último se centra en las noticias sobre los sueldos medios que ganan los españoles. Un participante lo expone así: "... quién gana 250.000 de media, ¿de dónde sacan esa media? Todo esto te lo están dando por televisión, sabes, todo el mundo tiene una imagen que no es correcta de lo que está pasando" [Carlos-5]. La manipulación, vista como engaño, esconde y oculta su situación. Este ocultamiento contribuye a acentuar su situación de aislamiento.

En este contexto en el que consideran que su situación se está ocultando, reaparece el sentido elitista vinculado a la posesión de un título universitario: "Estamos hartos de ir a sitios y ver gente inepta. Ocupando puestos, que no valen" [Charo-5]. Es la apelación a una suerte de meritocracia que no funciona, que no se impone y que por ello los condena a la marginación.

Lo opuesto a la meritocracia es la designación arbitraria para ocupar un puesto de trabajo: "... gente que han puesto a dedo que no valen para nada (...) que ganan un sueldo tremendo y no desarrollan su trabajo porque no valen, y otros que estamos preparados, pues eso, nos estemos tocando las narices" [Charo-5]. La mediocridad y el nepotismo es el aspecto negativo que perciben en la actual situación. Hay una particular perspectiva en la que se considera negativo que quienes tienen titulación universitaria, no tengan prioridad a la hora de ocupar puestos de trabajo. Lo que se resalta es el hecho de ser desplazados por "otros", que son "ineptos". Es el no reconocimiento del mérito lo que emerge como característico de la situación del mercado de trabajo.

Uno de los participantes culpabiliza a sus padres. Pues si ellos no pudieron acceder a la universidad, pusieron el máximo empeño en que lo hicieran sus hijos. Pero no pensaron en la situación actual, en la que la posesión de un título no garantiza un empleo estable. Así explica esa relación un participante del grupo: "... nosotros somos justamente el producto de mi hijo va a ser médico, va a ser abogado, es decir va a ser estudiante toda su vida, porque luego realmente todos somos muy listos, tenemos nuestros estudios superiores, pero el mercado no nos puede soportar, no nos aguanta (...) Ellos lo pasaron mal (...) pero había estabilidad (...) Ahora hay una movilidad (...) hay nuevas tecnologías" [Jesús-5]. Aquí también se observa el principio meritocrático. Cuando señala que el mercado "no los soporta", lo argumenta en base a su excesiva preparación. Una preparación intelectual que, no obstante, no les ha dotado de las habilidades que requieren las nuevas tecnologías, para incorporarse al mercado de trabajo.

La percepción de una subyacente discriminación la expone una participante del grupo: "Todo el mundo se cree que tú llegas allí, y dices hala venga, de eso nada. Primero porque eres mayor, y yo ya soy talludita, no veas las chicas de 20 años minifalderas, que tampoco te creas que es tan fácil" [Ángela-5]. En forma reflexiva expone la idea que los demás tienen de una persona con titulación superior. Lo que describe es la frustración que supone percibir que la titulación cede ante otros requisitos que son considerados, por la gerencia, como los relevantes.

Es sintomática la constante referencia a otros grupos como los responsables de su situación. Un participante alude a la competencia de los jóvenes: "pasa el tiempo, y te vas haciendo más mayor, y cada vez tienes menos posibilidades de entrar en el mercado de trabajo, porque viene gente por debajo más joven" [Jesús-5]. Este mismo relato lo repite otro miembro del grupo: "... va a venir alguien por detrás con 20 años que lo acaba de hacer y se va a poner a trabajar" [Carlos-5].

La culpabilización a los otros grupos es una proyección de sus concepciones meritocráticas. Como un participante explica: "Y luego otro factor muy importante, a un licenciado, a un doctor, se le tiene que pagar como tal..." [Jesús-5]. A esto asiente el grupo: (a) "Esa es otra" [Carlos-5]; (b) Otros relatan su experiencia de como una empresa puede preferir contratar a un titulado superior, pero solamente por la polivalencia que esto puede comportar.

Llegados a este punto la persona que dirige les plantea si piensan que tienen más ventajas quienes no han estudiado. La respuesta de grupo es un unánime sí. Los inconvenientes de una titulación superior son recogidos por algunas intervenciones:

(a) "A mí me llamaron para delinear (...) y cuando vieron que estaba terminado arquitectura me dijeron que sólo querían un delineante (...) Porque encima saben que puedo hacer cálculos, tengo más conocimientos" [Charo-5]. Aquí es la titulación superior lo que coloca en inferioridad de condiciones. Esta misma persona señala hacia una cierta prevención, por parte de la empresa, a contratar a un titulado superior: "Si tienes un título... tienen como miedo a que vayas" [Charo-5].

(b) Otra participante asiente a esta última intervención, señalando que al poseer una titulación superior, la gerencia piensa que tiene menos posibilidades de cometer irregularidades: "Tienes más capacidad para pensar y para saber si te están explotando y a lo mejor meterles un pollo, y eso es" [Ángela-5]. A esto asiente una parte del grupo.

(c) El relato es continuado por otro miembro del grupo: "no me cogieron en un sitio porque Vd. está demasiado, mucho más cualificado. Pero a mí me da igual, lo que yo quiero es trabajar" [Carlos-5].

(d) Aparece de nuevo la sombra de quienes les quitan el trabajo, los jóvenes sin cualificación universitaria: "Prefieren coger a un chavalín de 20 añitos que realice tu trabajo por 80.000 pesetas" [Mario-5].

(e) Aparece la queja de que el trabajo que les ofrecen no es adecuado a su cualificación: "El problema está en que realmente no te ofrecen trabajo para tu nivel" [Jesús-5].

Esta última intervención da paso a la discusión acerca del contenido de los contratos que les ofrecen. Uno de los relatos más generalizado es el que alude a la distancia entre lo que inicialmente se firma y en lo que efectivamente consiste el trabajo. Una participante lo explicaba así: "te prometen unas condiciones al principio y luego que hagas más horas y tal, o lo que te habían dicho pues no, pero ya te tienes que aguantar y vas cediendo y te vas quemando" [Rita-5]. Aquí aparece tanto la arbitrariedad de la gerencia como lo normal de este hecho, al que hay que adaptarse.

La presencia del valor que conceden a la titulación se inscribe en el contexto de las irregularidades que con ellos comete la gerencia. La raíz de las irregularidades radica en que la gerencia transmite la impresión al trabajador que lo valora más de lo que lo hace en realidad. Esto se expresa en dos intervenciones:

(a) "Pero sobre todo porque te haces la ilusión que te van a valorar, tú cedes por eso, yo siempre he cedido en el trabajo pensando eso, que esto va a pasar, que van a ver que realmente valgo" [Ángela-5];

(b) "Y además te lo dicen, que vales, te prometen..." [Carlos-5].

La búsqueda de valoración por parte de la gerencia es un hecho corriente entre los trabajadores temporales. El rasgo característico de este grupo es que añaden el valor del título como un elemento positivo que esperan que la gerencia reconozca. Igualmente se repite, nuevamente, la variable generacional en la explicación de las causas de su situación. Una variable a la que se le añade la de la titulación. Un participante lo expresa con extremada crudeza: "sigo pensando que es un problema generacional, yo muchas veces sueño con una máquina de picar carne, nosotros somos una gran caja, nos van echando en una máquina y nos van picando, como no se acaba la caja, porque pegas una patada y hay 1.000 economistas, 1.000 abogados, 1.000 arquitectos, no importa, te queman..." [Jesús-5]. La metáfora de la "máquina de picar carne" expresa una radical posición de culpabilización de quienes tienen menos formación y pertenecen a otra generación.

Andrés Bilbao (1999): El empleo precario. Seguridad de la economía e inseguridad del trabajo.
Los libros de la catarata – CAES. Madrid. Páginas 133-141