



La empresa como ámbito donde no rige la legalidad sino únicamente la voluntad de la gerencia.

Hay una acentuada sensación de indefensión que explica la importancia que se da a ganarse la buena voluntad de la gerencia. Esta sensación se refleja en la siguiente secuencia: (a) "Si tú coges y dices: yo sólo trabajo 4 horas y me voy por la puerta, al día siguiente no entras" [Maricarmen-1].; (b) Pero también existe la posibilidad que la gerencia se niegue, por cualquier razón, a reconocer las horas del trabajadas. De este modo se pierden las horas trabajadas que no figuran en el contrato. Relatando lo que podría suceder si decidiera no trabajar más que lo pactado, la misma trabajadora explica: "Cuando llegas a la puerta te dice (La gerencia. A.B.): has trabajado 4 horas y ahora te digo que no has trabajado ninguna" [Maricarmen-1]. A lo que otra integrante del grupo apostilla: "Y encima te quedas sin nada" [Amelia-1]. A lo que la contrarréplica no deja lugar a dudas: "Es que es así, está más claro que el agua" [Maricarmen-1].

Esta secuencia muestra la completa interiorización de la situación de indefensión. Cuando la persona que dirige el grupo de discusión plantea la cuestión de si alguna vez han protestado por ello, una de las respuestas señala lo siguiente: "Sí, yo lo he dicho. Muchas veces. Pero si te interesa bien y si no caminito. Te buscas otra cosa y ya está. Está el trabajo como para no coger lo que tienes" [Amelia-1]. Esta última frase resume el motivo más repetido: la escasez del trabajo, su constitución como única fuente de renta y la competencia entre los trabajadores por un bien que es escaso.

Aquí también la práctica de la firma del finiquito por adelantado muestra los límites de la acción de estos trabajadores. En uno de los grupos (Grupo 1), cuando se suscitó esta cuestión aparecieron dos actitudes, una de aceptación y otra de rechazo. Resulta interesante seguir ambas argumentaciones.

La actitud de aceptación la expresaba un trabajador: "Si necesitas el trabajo no miras" [Manuel-1]. Esta firma supone una renuncia voluntaria frente a la que no cabe, dice el mismo trabajador, contraponer ninguna cuestión de orgullo, puesto "que si soy orgulloso digo, esas condiciones no las acepto, adiós" [Manuel-1]. Esto suscita la cuestión de la dignidad del trabajador, que una participante pone de la siguiente forma: "Joder, que te digan, entras a trabajar en un contrato de 10 meses pero me firmas ya la baja voluntaria, es que eso ya te están poniendo la mano en el culo" [Maite-1]. A lo que el anterior trabajador responde: "Yo lo firmo" [Manuel-1], refiriéndose al finiquito por adelantado.

La actitud de rechazo la expresa otra trabajadora del grupo: "Yo eso no lo firmo, me parece poco serio que me echen de un día para otro" [Marga-1]. La actitud de rechazo queda ahí, no hay referencia alguna a una posible acción de la gerencia ni tampoco a posibles mecanismos que protejan al trabajador que toma esa decisión.

Si se comparan ambas respuestas, se observa como la primera se coloca en el contexto de la absoluta primacía otorgada al hecho de trabajar. La segunda aparece reducida al perímetro de la decisión de la trabajadora, en la que pueden intervenir elementos de autoestima personal, pero en el que no se alude a sus consecuencias así como a una eventual reacción -en forma de reclamación legal- ante ellas.

La segunda intervención, la de rechazo, ha suscitado, no obstante, en el grupo la cuestión de recurrir a instancias legales. Un trabajador alude a esa posibilidad en los siguientes términos: "... firmo un contrato y lo firmo, y estoy sujeto, pero es que mis circunstancias particulares ahora mismo, son las que tengo yo, pero mañana pueden ser otras, y dentro de un mes otras, eso, en un juicio ante un juez" [Manuel-1]. En el caso de despido y ante la imposibilidad inmediata de poder percibir el subsidio de desempleo se decide a considerar la posibilidad de acudir a los tribunales. Esta actitud ilustra dos cosas. La primera, es que el recurso a los tribunales se ve como una solución última, aplicable en casos extremos. La segunda, es que muestra que no es desconfianza ante la justicia lo que late en la resistencia

a acudir a ella, sino el temor a no encontrar otro trabajo. En otras palabras, el trabajador no desconfía tanto del sistema legal, sino que contrapone la capacidad de la gerencia de despedirlo, por no firmar y denunciar esta práctica irregular. Esta actitud de confianza en el juez es, sin embargo, matizada. Una participante en la discusión expresa sus dudas sobre la capacidad de convencer al juez que la firma del finiquito fue forzada. Concluyendo, con una afirmación que expresa un radical escepticismo: "El juez va a decidir lo que dice la empresa" [Maite-1].

La empresa es percibida como un ámbito que pertenece por entero a la gerencia, frente al cual el trabajador apenas dispone de recursos. Esto puede verse en el hecho, que señalan algunos participantes, que en ocasiones la gerencia se niega a proporcionar copias de los contratos. Esto coloca al trabajador en una situación difícil, pues parece asumido que el querer indagar las condiciones del contrato, es algo anómalo para la gerencia¹. Un trabajador explicaba su experiencia: "... uno de los últimos contratos que he hecho, es que nos dejaron sin ver el contrato, yo fui a mi rinconcillo a ver si leía el contrato y aquí el tío mirándome como diciendo, devuelve el contrato que esto no lo puedes leer. Y yo diciendo, estoy leyendo el contrato porque son las normas en las que voy a trabajar" [Manuel-1]. Lo que este relato pone de manifiesto es una sensación subjetiva, según la cual el querer indagar sobre el texto del contrato es algo que revelaba o bien un comportamiento excéntrico o no bien visto por la gerencia. Parece contenerse, en germen, una idea poco precisada pero que alude a que hacer referencia a los propios derechos legales, a las cláusulas establecidas, no es una cosa recomendable.

Este tipo de actitudes abriría la posibilidad de irregularidades en el contrato. El abogado, presente en el grupo, lanza la hipótesis que algunos contratos podrían ser fraudulentos. El grupo requiere más información acerca de la noción de contrato fraudulento, a lo que el abogado responde: "Contratos que te contratan para unos servicios determinados y no se dice qué servicio es en el contrato". A partir de ahí se desarrolla un diálogo en el que se reconoce esta situación. Se plantea el problema de la posible denuncia de estos tipos de contrato. Ante esta posibilidad el abogado plantea que, en caso de un fallo favorable, la empresa debe hacer un contrato fijo o indemnizar al trabajador.

La primera posibilidad es contestada por algunos trabajadores. Una de ellos señala: "Y para qué quieres que te hagan fijo se te van a hacer la vida imposible" [Cristina-2]. Esto es corroborado por otro trabajador: "Yo conozco casos que han readmitido y que te han hecho la vida imposible de tal manera que ha acabado esa persona yéndose" [Javier-2]. Aparecen nuevamente, en la percepción de los trabajadores, las posibilidades de la gerencia frente a la legalidad. En esto subyace la percepción que la empresa es un lugar sustraído a la legalidad y en el que rige exclusivamente la voluntad de la gerencia.

En línea con esa percepción que la irregularidad en los contratos es una práctica normalizada, una trabajadora señala que a pesar del contrato que ha firmado, se ve obligada a realizar otras tareas si así lo decide la gerencia. Así explica su experiencia: "Yo soy oficial demostrador y solo demostrador, es maquinaria, es oficina, es vamos, si falta la señora de la limpieza, hacer limpieza. He echado lejía al lavabo" [María Elena-2]. Estos cambios de actividad son vistos como algo que requiere la permanencia en la empresa. Otra de las participantes señala una situación semejante: "En el más largo que he tenido yo (Se refiere a la duración del contrato. A.B.), a los dos días de entrar en la empresa, la chica que iba a limpiar a la oficina dejó de ir" [Pilar-2]. La consecuencia fue que ella tuvo que limpiar su propio puesto de trabajo. En este caso, la gerencia había reducido la plantilla, trasladando el trabajo pendiente a otros miembros de la plantilla, que originariamente habían sido contratados para otras tareas.

Igualmente es una práctica extendida en estos colectivos, el trabajar más horas de las pactadas. La forma en la que el grupo describe este hecho siempre remite a lo mismo: a la imposibilidad de negarse a ello. (a) "... tú comentas porque claro, no eres tanto, estás trabajando 8 horas y te están pagando 4 horas, pero es lo que te dicen: esto es así, yo tengo mi trabajo" [Maricarmen-1]; (b) El fatalismo se impone: "Lo tomas o lo dejas" [Amelia-1]; (c) O se aceptan estas condiciones o se pierde el empleo: "Si no te gusta ahí está la puerta" [Maricarmen-1].

Análogamente hay una completa disposición a realizar todas las horas extras que la gerencia requiera. En la actitud de estos trabajadores se pueden ver cuales son algunas de las razones de esa disposición:

(a) "Hombre, es que haces horas extras, estamos en lo mismo, si uno no gana lo suficiente" [José ramón-2]. Esta explicación remite a dos cuestiones distintas. En un caso puede ser vista como

expresión de la falta de solidaridad entre los trabajadores². Esto sería síntoma de la ficción de nociones tales como clase, en un contexto en el que el elemento constitutivo es la individualidad. En otro caso, remite a una suerte de círculo vicioso, que es muy verosímil en el caso de los trabajadores temporales. Y a que las horas extraordinarias son una forma de aumentar los ingresos. Es un círculo cerrado: los bajos salarios estimularían a los trabajadores a la realización de horas extraordinarias.

b) Otra trabajadora del grupo da otra explicación: "Y es que (En el caso de negarte a la realización de horas extras. A.B.) te echan a la calle porque a mí me ha pasado" [Pilar-2]. En este caso la realización de horas extraordinarias pasa a ser una condición impuesta por la gerencia.

(c) Las condiciones precarias suelen dar lugar a la disposición para realizar horas extraordinarias. Los bajos salarios, por una parte, y por otra la gerencia ve, en las horas extraordinarias, una forma de adelantar trabajo sin recurrir a nuevas contrataciones. El trabajador suele aceptar la propuesta de la gerencia, pues con ello ve una forma de aumentar sus ingresos. Es también una práctica corriente en estos sectores, que el cómputo de las horas extras así como su pago sea irregular.

La posibilidad de alargar la jornada de trabajo está siempre presente en el trabajador temporal. Como uno de ellos explica: "Te sientes más presionado. Siempre te dobles un poco para dar una buena imagen y a ver si tienes la esperanza" [Miguel-3]. La falta de seguridad en el empleo lo hace fácilmente manejable, pero también juega un importante papel el deseo de aparecer ante la gerencia como un buen trabajador, lo que es percibido como la posibilidad de permanecer en el puesto de trabajo.

En la situación de temporalidad, la voluntad de la gerencia determina el ritmo y la continuidad del trabajo. En el caso de tener que ampliar la jornada o tener que trabajar un día festivo, el trabajador se pliega a ello. Uno de ellos lo expresa con crudeza: "O pasas por el aro y mojas el culo, con perdón, o no te vuelvo a contratar" [Víctor-3]. Este es siempre el motivo central. De este modo, el trabajador se adapta en cada momento a los requerimientos de la gerencia. La flexibilidad del trabajador es el correlato de la certidumbre de la gerencia³.

La percepción extendida en este segmento de trabajadores es que trabajar exige adaptarse a las condiciones que se le imponen. Esta cuestión es abordada por un grupo (Grupo 2) con el resultado de una intensa coincidencia en las opiniones.

(a) Una parte del grupo viene a coincidir, casi en las mismas expresiones. Así como señala un trabajador: "¿Qué haces? Hombre, un momento, si yo no estoy trabajando posiblemente tenga que tragar" [Javier-2]. Otra trabajadora corrobora: "Lo que te den y no pidas más" [Pilar-2]. Ambas respuestas reflejan la aceptación de las condiciones de trabajo que se le ofrecen. Generalizando esta percepción, una trabajadora dice: "Todo el mundo acepta" [María Elena-2]. En esta respuesta se está estableciendo la distancia entre su actuación y las causas de su actuación. Con ello se está señalando que no es ella la que cede ante una situación que se percibe como injusta, sino que son todos como consecuencia de las condiciones en las que se encuentran. Esta respuesta encierra dos elementos. Por una parte, se pone a salvo la propia acción. La trabajadora no se culpabiliza a sí misma, por su falta de decisión en enfrentarse a una situación que percibe como injusta, sino que lo atribuye a una práctica normalizada. Por otra parte, se están reificando las condiciones del mercado de trabajo, con lo que la situación se describe como independiente de las cualidades personales de quienes intervienen. No es el empresario, un empresario determinado, una persona desaprensiva. No es, tampoco, el trabajador una persona débil. La situación se presenta, por el contrario, como determinada por factores que se sitúan más allá de la voluntad de los distintos actores.

(b) Otro trabajador explica la misma situación: "No me lo hizo firmando el contrato, pero vamos, pues, antes de acabar el periodo de prueba y la firma para seguir trabajando, porque si no hombre me voy al paro. Pero es que la diferencia está en que si no lo firmo me voy ahora mismo y si lo firmo puedo estar 5 meses más" [Javier-2]. Aparece aquí, de nuevo, la figura del elector racional. El firmar la baja voluntaria no es un acto de debilidad, sino de elección entre las posibilidades que ofrece el mercado. En esta transferencia desde las cualidades personales a las condiciones objetivas del mercado, se pone de manifiesto la naturalización de la lógica del mercado, de la ley de la oferta y demanda. La culpabilización de uno mismo, el reconocimiento que se carece de fuerza y voluntad, para hacer una cosa distinta, lleva consigo la posibilidad de hacer derivar el discurso hacia la acción política. Por el contrario, con la asunción del papel de elector racional se cierra el paso a toda consideración de orden político.

(c) La firma de la baja voluntaria es una condición que pone el empresario. Pero esta condición no tiene que ver con la condición personal suya, del trabajador, sino de las condiciones en las que se desenvuelve el mercado de trabajo. Una trabajadora lo explica en términos de abundancia de personas que buscan trabajo: "... porque llaman 100.000 personas, ¿no? Pero antes había gente que, había más trabajo, yo qué sé, o era en otras condiciones, pero hoy en día hay muchísimas personas" [Cristina-2]. La representación de lo que sucede en el mercado de trabajo aparece objetivada. No es un empresario particular que actúa de una determinada forma guiado por móviles perversos, sino la categoría social del empresario que actúa según las determinaciones objetivas de la ley de la oferta y la demanda.

(d) Una de las participantes alude a que en esta situación, en la que el trabajador debe ceder, la posición de la mujer es todavía más precaria: "También yo pienso que traga más la mujer que el hombre. Porque al fin y al cabo las mujeres estamos trabajando y somos secundarias" [María Elena-2]. Esta afirmación es ratificada por el grupo y puede ser el síntoma de una sensación de inferioridad respecto del hombre. En el caso que esto fuera cierto, la mujer aparecería como la figura más dispuesta a aceptar las condiciones que impone la gerencia⁴.

La gerencia se percibe como arbitraria frente al trabajador. Una arbitrariedad que tiene que ver con condiciones objetivas, no con la personalidad de quien encarna la gerencia. Uno de los aspectos en los que esta arbitrariedad se hace patente es en el horario. Un trabajador relata su experiencia: "... yo he estado muchos años en la hostelería, y en la hostelería siempre te dicen: Aquí se entra a tal hora, lo que no se sabe es a qué hora se sale" [Javier-2]. Esto es corroborado por otro trabajador: "Es que todo el mundo lo sabe" [José-2]. En esta respuesta hay dos elementos. El primero que es de dominio común que el horario no se respeta. El segundo es que se percibe como una práctica asociada al hecho de trabajar.

El grupo alude a las distintas posibilidades que el empresario tiene de alargar la jornada de trabajo: (a) "De todas maneras el empresario también puede decir perfectamente, como te pone 40 horas semanales, que entras a las 8 de la mañana y sales a las 3 y te vuelves a incorporar a las 5 y sales a las 12" [María Elena-2]; (b) Otro alude a la ficción que la gerencia puede emplear: "O que estás haciendo horas extraordinarias"; (c) Otra trabajadora señala que en definitiva el alargamiento de la jornada se produce porque el trabajador quiere: "Lo estás haciendo por tu cuenta y riesgo, porque tú lo quieres hacer porque lo has acordado" [Pilar-2]. Es de nuevo la imagen del elector racional. Este argumento parece definitivo como corrobora otra participante del grupo: "Que él puede y tú has aceptado esas condiciones y basta" [María Elena-2].

Todas las intervenciones ponen de manifiesto dos aspectos. Uno alude a la omnipotencia de la gerencia y el otro a que el trabajador -como el que quiere trabajar- acepta libremente las condiciones de la gerencia. La noción de libertad aparece reducida al asentimiento voluntario del trabajador que, comportándose como un agente racional, calcula los pros y los contras de sus actos.

En otro grupo (Grupo 4) aparece la misma aceptación de las condiciones que impone la gerencia. Una trabajadora describe esta actitud: "... es que es una situación tan de sumisión, tan de decir sí, es que ni siquiera es esto lo que mereces, te mereces aún mucho menos... como que te tienen ahí por lástima... Yo se lo he planteado a mi jefe, y muy educado, me ha dicho esto son lentejas... No hay más diálogo" [Merche-4]. Es un relato que expresa un actitud de completa dejación de cualquier derecho, explicitándose la percepción de una completa dependencia respecto de la voluntad de la gerencia. La noción que el trabajo es un bien escaso y la competencia entre los propios trabajadores para alcanzarlo, lleva a transferir a la gerencia el mérito por el trabajo conseguido. En esa intervención los papeles están claramente definidos: la gerencia da arbitrariamente el trabajo y el trabajador debe aceptar esa situación.

Ante la intervención anterior un trabajador corrobora: "Las discusiones con la empresa siempre son así" [Juan Carlos-4]. La elección entre trabajar o no se plantea con crudeza como vinculada a lo que propone la gerencia. La anterior trabajadora retoma la palabra para expresarlo: "No hay diálogo, no hay razonamiento, la mayor parte de las veces no te dejan ni que te expliques: ¿qué pasa, es que no estás contenta?, pues chica márchate. Y en mi caso es que no me quiero marchar porque pienso que si hasta ahora he conseguido poco, pienso que si me marchó por mi cuenta, menos todavía" [Merche-4]. La aceptación que la gerencia es quien proporciona trabajo y que obtenerlo es una oportunidad, está en el fondo de estas actitudes.

Lo que aquí se observa es el efecto de un proceso de negociación "cara a cara" entre la gerencia y el trabajador, en el que el trabajo es un bien escaso y el trabajador un bien abundante y fácilmente

sustituible. En estas condiciones los intereses del trabajador están perfectamente claros, actuando como agente racional frente al dilema del trabajo.

La empresa es percibida por el trabajador como un espacio sustraído a cualesquiera legalidad exterior y en la que lo único relevante es la voluntad de la gerencia. La gerencia determina lo que debe y lo que no debe hacerse en cada momento y el trabajador lo acepta como parte de las reglas del juego. Una trabajadora cuenta una experiencia en este sentido: "Yo tenía un contrato de lunes a viernes y mi jefe me dijo que tenía que ir a trabajar sábados y domingos" [Marga-1].

Estas actuaciones de la gerencia son asumidas sin grandes crispaciones. Un trabajador explicaba lo siguiente: "... yo he tenido bastantes contratos, rara vez te pagan lo que te corresponde y, o sea, si son 4, 4, si son 6, o sea lo que te corresponda, rara vez te lo pagan. Y muchas veces por 2 ó 4 ó 6 mil pesetas no discutes" [Manuel-1]. La última frase vuelve a poner de manifiesto la subyacente idea de no enemistarse con la persona que da trabajo. De este modo, la empresa se ve como ámbito incierto para el trabajador. La "normalización" de la ilegalidad es, como la siguiente intervención pone de manifiesto, en algunos casos asumida: "En muchísimos casos, yo no diría en todos, pero en muchísimos casos, si no es ilegal del todo" [Manuel-1]. La empresa no aparece como un espacio público en el que rige la legalidad, sino como un ámbito privado regido por la voluntad de la gerencia. Una trabajadora expresaba esta idea: "El empresario dice como es mi empresa, pago dos duros y 20 para mí y ya está" [Maricarmen-1].

La empresa es percibida como el ámbito exclusivo de la voluntad de la gerencia. Un trabajador relata su experiencia en la que contrapone la legalidad de los comités de empresa con su inexistencia en una empresa en la que trabaja sin contrato: "Fuera de mi empresa, lo que tú me digas, pero dentro de esa empresa es ilegal, porque hay leyes aparte, o sea, no existen de cara, o sea, no son oficiales, de cara al resto del mundo no es oficial, pero dentro de Viajes... las cosas funcionan completamente diferente, porque por ejemplo también es ilegal que una empresa tenga a más del 60% de los trabajadores de prácticas, y lo tienes. Viajes... tiene más del 60% de los trabajadores en contrato de prácticas. Y eso no es legal, cómo lo hace, cómo lo oculta, no tengo ni idea" [José-2]. La descripción alude a un espacio empresarial sin leyes. Son dos mundos, el que describe la legalidad y el que describe la práctica de su empresa.

Cuando se suscita directamente la cuestión de si la empresa respeta la legalidad aparecen varias respuestas: (a) "A medias" [Merche-4]; (b) "Yo creo que siempre están en la cuerda floja, la legalidad lo justito" [Juan Carlos-4]. En general la respuesta es negativa. La gerencia aparece con un amplio margen de actuación en sus acciones. A la vez se plantea el porqué de esta situación. Aquí aparece otra vez la doble respuesta: falta de información y miedo. "La gente tenemos mucho miedo. Sabemos que lo que tenemos es malo, pero lo que nos puede venir es aún peor" [Merche-4]. Expresa, esta intervención, el dilema del trabajo en su forma más extrema. Las irregularidades forman parte de las condiciones para el acceso al mercado de trabajo. Perder el trabajo es la peor cosa que puede suceder.

Andrés Bilbao (1999): El empleo precario. Seguridad de la economía e inseguridad del trabajo. Los libros de la catarata – CAES. Madrid. Páginas 75-87

¹ Un desarrollo posterior de la investigación deberá mostrar si esta es una práctica generalizada o no.

² Una de las propuestas sindicales ante el crecimiento del desempleo, ha sido la supresión de las horas extraordinarias.

³ Sólo en algunas ocasiones, principalmente en grandes empresas, cuando intervienen los sindicatos, la situación se normaliza para el trabajador. Las horas extraordinarias se le presentan como optativas y en definitiva mejora su estatuto en la empresa. Pero es siempre como consecuencia de una instancia exterior, en este caso los sindicatos, que defienden sus derechos. El trabajador temporal se ve a sí mismo como incapaz de cualquier reclamación. Todos aquellos cambios positivos que experimenta su situación son siempre consecuencia de instancias externas.

⁴ Esta discusión dio un giro cuando uno de los trabajadores expone lo siguiente: "Yo recuerdo que en la última época de Franco, yo no tengo nada que ver con Franco, le odio, pero la verdad, indemnizaciones muy buenas y condiciones laborales mucho mejores" [José Ramón-2]. La diferencia estriba en las distintas condiciones del mercado de trabajo. A pesar de la distancia que el trabajador pone entre él y el franquismo, el argumento podría alcanzar la forma de una crítica a la democracia.

⁵ La siguiente fase de la investigación deberá determinar en qué ramos esto sucede y en cuáles no, o si esto sucede con carácter general.