



La percepción de aislamiento.

Como se ha visto en los últimos apartados, está presente la idea que el trabajador se encuentra aislado respecto de sus compañeros. Esta cuestión se planteó específicamente en un grupo (Grupo 1). A lo largo de distintas intervenciones se fue desgranando una secuencia que se originaba en la sensación de impotencia, continuaba explicando en base a ella la falta de solidaridad y terminaba apuntando a los propios trabajadores como responsables de esta situación.

Hay un sentimiento de interiorización de que no hay otro camino que el cumplimiento de las reglas que el mercado marca. Así lo expresa una trabajadora: "Sí, yo pienso, vamos, yo por mí hablo, es mi opinión, yo sinceramente me cojo unos cabreos increíbles. Me siento en una impotencia horrible dentro de mí, pero es lo que hay. O sea, que tienes que aguantarte" [Marga-1]. Expresa esta intervención la impotencia ante lo que se ve obligada a hacer y consentir para acceder y mantener un puesto de trabajo. Como señala otra participante del grupo, la supervivencia es lo prioritario y esta guarda relación con el puesto de trabajo. De forma lapidaria lo expresa así: "Porque hay que seguir viviendo. Es por eso" [Maricarmen-1]. A lo que asiente la anterior trabajadora, apoyada por todo el grupo, "La situación que tenemos todos" [Marga-1].

En este contexto la solidaridad con los demás aparece como un imposible. Una participante lo señala así: "Es que yo no puedo decirle a mi hija: voy a ser muy altruista, hija, y vamos a ir por los demás, pero mañana no comes. Es que no puedo hacerlo. Y tengo una serie de gastos que los tengo que mantener y tienes que tragar" [Marga-1]. La inmediata necesidad del trabajo y de las necesidades que cubre, la conciencia de que cualquier protesta dificulta la permanencia en el puesto de trabajo, desplaza la solidaridad con los otros hacia un horizonte inalcanzable.

El acuerdo entre quienes comparten la misma situación de precariedad, en torno a una acción común, aparece como inalcanzable. Una de las causas de esta dificultad es la individualización, la puesta del interés exclusivo sobre cualquier consideración, tras lo que se percibe la férrea intención de salvaguardar sus propias condiciones de trabajo. Una participante apunta a esta explicación: "ahí va todo el mundo, donde estoy yo, ahora mismo, a que no le toque la china" [Marga-1]. Sobre esta forma de ver las cosas resulta obvio que cada trabajador se desentiende de lo que le sucede al otro. Dos afirmaciones coinciden en este punto: (a) "Es que no van a dar la cara por ti" [Maricarmen-1]; (b) "La cara por ti no la dan" [Amelia-1].

La percepción de soledad ante la gerencia es simétrica al cierre del trabajador sobre sus propios intereses. El resultado es la dispersión, la imposibilidad de cualquier acción común, la falta de unión. Como lo expresa una trabajadora: "... no hay unión por ningún lado. Es muy difícil. Muy difícil que en una empresa se cojan unos trabajadores y vayan todos juntos a denunciar" [Maricarmen-1].

En otro grupo (Grupo 3) se encuentra la misma percepción. Tanto la condición de trabajador temporal como la dificultad de acceder a un puesto de trabajo, crean las condiciones que hacen muy difícil el establecimiento de lazos comunes frente a la gerencia. La intervención de un trabajador es un relato en el que aparecen estos argumentos: "... yo comenté con la gente, yo comentaba con mis compañeros de trabajo: este trabajo obviamente es una mierda, nos están explotando, no tenemos seguro, no tenemos nada, no tenemos Seguridad Social, etc..., la verdad, estaría bien ponerles una denuncia. Yo comentaba eso y la gente se me echaba encima: no, no hagas eso que nos quedamos todos en la calle, yo esto es lo único que tengo para vivir, no hagas eso que luego cierran la empresa, nos vas a putear a 40 y no sé qué y no sé cuántos" [Víctor-3]. La presencia de la gerencia unida a la facilidad con la que unos trabajadores pueden ser sustituidos por otros, dificulta cualquier movimiento

de resistencia frente a la gerencia. Aquel que lo promueve aparece como un riesgo para los propios trabajadores, a quienes, en teoría trata de defender.

Las formas de solidaridad frente a la gerencia se perciben no solo como inútiles, sino sobre todo como perjudiciales. A raíz de la intervención anterior, el grupo expresa distintas opiniones, todas ellas en el mismo sentido:

(a) "Claro, no te sientes apoyado por tus compañeros, aunque estés jodido" [Maribel-3]. A esto responde el trabajador que había hablado en primer lugar: "Al contrario. Avergonzado de defender tus derechos o los derechos de otra persona, porque esa persona te está diciendo a la cara directamente que: Tú quién eres para buscarme a mí un marrón" [Víctor-3]. La expresión "buscarme a mí un marrón", tiene en boca de otra trabajadora una clara traducción: "Para quitarme mi puesto de trabajo" [Toñi-3].

(b) El que asume, en una plantilla compuesta por temporales, la defensa de cualquier reivindicación, es visto como un peligro para la continuidad en el puesto de trabajo de la plantilla. Está asumido que los intereses de la plantilla son simétricos a los de la gerencia. De la voluntad de esta última depende el que sigan conservando su puesto de trabajo. El trabajador que había intentado una operación de reivindicación colectiva, relata otro aspecto de su experiencia, en la que se pone de manifiesto la vinculación de los trabajadores con la gerencia: "Yo tengo que, aquí estoy cobrando 60.000 pesetas que es una mierda, pero son las que tengo para vivir, me pones un juicio a la empresa, la cierran y me has hundido la vida macho. Y te miran con un odio, y tú qué haces..." [Víctor-3]. Lo que aquí se está definiendo es un nuevo campo de interés de los trabajadores, en el que los elementos están jerarquizados. En primer lugar, la primacía absoluta concedida al hecho de poder trabajar. En segundo lugar, las irregularidades son percibidas como parte de la situación. Algo así como las condiciones que hacen posible el poder trabajar. En tercer lugar, la gerencia puede reaccionar ante una denuncia cerrando la empresa. O también es posible que el volumen de las irregularidades sea tal que la empresa no pueda legalmente continuar su actividad. En ambos casos, el resultado es el mismo: el trabajador pierde su empleo. En cuarto lugar, no se percibe ninguna suerte de lealtad a la gerencia, sino que la cuestión se plantea en otros términos: las condiciones que establece la gerencia son aquellas que permiten mantener, el mayor tiempo posible, el puesto de trabajo.

En otro grupo (Grupo 2) también se expresan parecidas conclusiones. Pero en un momento de la discusión esta deriva hacia la cuestión de dónde radica la culpa de lo que está sucediendo. Las respuestas se van encaminando hacia el punto focal: trabajar obliga necesariamente a asumir ciertas condiciones.

(a) Una trabajadora empieza señalando: "Pero es que tragamos con todo" [María Elena-2]. Una afirmación que es continuada y corroborada por otros miembros del grupo; (b) Otra trabajadora avanza un paso más en la explicación: "Es que te obligan, porque si no te ves en la calle" [Cristina-2]. Lo sintomático vuelve a ser que no hay una referencia a situaciones concretas, a la existencia, por ejemplo, de un empresario especialmente autoritario. Es más bien expresión de lo que en estos momentos se percibe como lo que implica trabajar. Esta misma trabajadora concluye: "Yo para ir a otro sitio para estar igual, me quedo en este sitio, por lo menos ya lo conozco" [Cristina-2]. Es una versión del más vale malo conocido que remite a una visión pesimista de las condiciones que hoy ofrece el mercado de trabajo; (c) Otro miembro del grupo saca la consecuencia última: "Es un problema social. Lo que pasa es que nosotros formamos parte de la sociedad" [José Ramón-2]. No hay rasgos antropomórficos en esta respuesta. No es cuestión de mejor o peor suerte, es simplemente un hecho derivado de vivir en esta sociedad.

Andrés Bilbao (1999): El empleo precario. Seguridad de la economía e inseguridad del trabajo. Los libros de la catarata – CAES. Madrid. Páginas 108-112