



Percepción de la situación del mercado de trabajo.

Hay una percepción negativa de la situación que una trabajadora resume: "Está fatal" [Pilar-2] a lo que asiente la totalidad del grupo. Las explicaciones del porqué de esta percepción, se ven en dos intervenciones:

- (a) "Yo creo que está así porque lo permiten. Porque no hay un control de esto, no es normal" [José-2];
- (b) "Lo permitimos primero nosotros porque aceptamos todas las condiciones que ellos te ponen" [Pilar-2]. Son dos respuestas diferentes, que se van a repetir en todos los grupos. Una culpabiliza a la situación exterior, a la permisividad de las autoridades y otra a los propios trabajadores.

En otro grupo se tiene la misma percepción. Un trabajador explica como ve la situación laboral: "Yo opino que la cosa está muy mal. Yo en la última empresa que estuve, era una empresa muy chiquita, de repente empezó a salir mucho trabajo y claro entonces lo que hacen es coger a mucha gente de golpe, pero no tienen solvencia (...) llega un momento que van a la quiebra (...) te pagan a lo mejor con letras a 3, 6 ó 9 meses, no hay solvencia (...) yo pienso que hay que tener un control" [Juan Carlos-4]. En su intervención resalta tres cosas:

- (a) El volumen de trabajo depende de las fluctuaciones del mercado, de la demanda. La empresa no es más que una suerte de intermediario que contrata o despiden en función de estas oscilaciones;
- (b) La forma de percibir el salario puede, en ocasiones, diferirse mediante distintos recursos;
- (c) Se pide, ante la situación, un mayor control de lo que sucede y de como se contrata. Esto último refleja que el trabajador ve pocas posibilidades directas de defender su situación.

El diagnóstico de la situación adquiere tintes muy pesimistas cuando es formulado por un trabajador que lleva varios años trabajando sin contrato: "Está claro que la situación está tan mal realmente que se abusa muchísimo. Yo estoy de acuerdo en que nosotros lo permitimos, es que piensas muchas veces es que tengo esto, pero es que si no trago por aquí no voy a tener ni esto" [Javier-2]. En esta descripción se ponen de manifiesto rasgos comunes:

- (a) La situación está mal, en alusión a las dificultades para encontrar empleo;
- (b) La consecuencia es que se abusa de los trabajadores;
- (c) La causa del abuso es que el trabajador lo permite;
- (d) En la última parte de su intervención matiza la anterior afirmación: se abusa porque al trabajador no le queda otra remedio que aceptar lo que hay.

Los dos últimos elementos de la respuesta deben ser considerados con especial cuidado. Por una parte se afirma que el abuso se debe a que el trabajador lo permite. Por otra, que son las condiciones del mercado las que le obligan a ello. Aparece, aquí, la convergencia entre libertad y necesidad. El trabajador es libre para aceptar o rechazar una situación dada. Por otra parte, sus necesidades son las que le obligan, libremente, a aceptar esta situación. Esto compone la figura, que se repite en distintos momentos como se verá, del elector racional, es decir del ser humano libre como sinónimo de la capacidad para evaluar lo que le es más conveniente.

En el grupo hay acuerdo en que existe trabajo pero que este implica condiciones degradadas. Un trabajador lo expresa así: "Mucha gente dice, si trabajo hay, trabajo sí que hay trabajo, pero es vergonzante, ¿no? Es vergonzoso la verdad, es humillante muchas veces" [Javier-2]. En esta exposición destaca una idea: trabajar es posible siempre y cuando se reduzcan las pretensiones del trabajador.

En otro grupo (Grupo 3) se señala a la incertidumbre: "De entrada no te dicen si vas a estar exactamente una semana o dos o vas a estar cubriendo suplencias" [Toñi-3]. Otra trabajadora relata su experiencia de contratada bajo el régimen de autónoma: "Yo en la última empresa que estuve me

ofrecían un contrato mercantil, sin sueldo, ibas a comisión, era una empresa de seguros, y bueno tenías mucha libertad de horario (...) podías llegar a partir de las 10, irte cuando quisieras, y no tenías sueldo. Solamente ibas a comisión" [Maribel-3]. El riesgo corre por cuenta del trabajador. Desplazamientos y estancias en el centro de trabajo no corrían a cargo de la empresa. Su salario dependía única y exclusivamente de los contratos que consiguiera.

La práctica del contrato mercantil, en lugar del contrato laboral, está extendida en el sector de ventas. Esto supone que el trabajador no percibe ni dietas, ni dinero para cubrir los gastos de las gestiones que realiza. Un miembro del grupo lo explicaba así: "ellos no ponen nada, sino que eres tú encima el que tiene los gastos, ellos se llevan un porcentaje por tus esfuerzos. Los primeros días aunque vendas se lo queda tu jefe de equipo" [Miguel-3]. Aparece un rasgo que se observa en análogos relatos: la normalidad con la que esta situación es asumida. La ausencia de adjetivos pone de manifiesto que esta situación es incorporada como un acontecimiento normal, en cuyo contexto despliega su interés: la obtención de un puesto de trabajo.

La opacidad de las condiciones firmadas en el contrato es otro rasgo de la situación. Un trabajador lo explica así: "Es que no te dan ni esa opción a decir ni eso, no te dan ni un papel firmado, que tampoco es nada (...) pero a lo mejor te da más confianza" [Pedro-4]. La imprecisión y la opacidad puede en ocasiones, como relata un participante, traducirse en una reducción del salario respecto de lo acordado: "realmente tu salario a fin de mes, a destajo siempre te suelen bajar el sueldo" [Miguel-4]. La propia imprecisión del destajo, permite su administración por la gerencia.

Se apunta, también, a las Empresas de Trabajo Temporal como factores que han empeorado la situación: "Yo creo -explica un trabajador- que ahí han levantado la veda, y han dicho ahí a matar a los empleados que trabajan por cuatro duros, porque claro tú si tienes una situación económica que puedes pasar un tiempo vale, pero uno que tiene que ingresar dinero porque tiene familia, alquiler o tal, coge lo que sea a 500 pesetas (...) y además te están cronometrando (...) y porque luego encima no puedes ni denunciarlo (...) al final el que pierdes eres tú, porque si denuncias ya no vas a trabajar en este puesto" [Pedro-4]. De ello se deducen varias cosas:

- (a) Las Empresas de Trabajo Temporal son percibidas como instituciones que si bien agilizan la rotación de los trabajadores, reducen el salario que perciben;
- (b) La premura de las necesidades obliga a aceptar cualquier trabajo que se le ofrezca;
- (c) Una vez en la empresa hay que someterse a la disciplina que impone la gerencia. En el caso de que esto implique irregularidades, su denuncia conlleva el riesgo de perder el empleo.

En la relación que se establece entre el trabajador y la gerencia ha desaparecido todo rastro de negociación. Un participante relata su experiencia en este sentido: "pero muchas veces, casi siempre, en los contratos nunca se especifica ni el sueldo que vas a cobrar, ni prácticamente nada..." [Juan Carlos-4]. La opacidad de las condiciones y el proceso de individualización de la negociación son las dos características del proceso de firma del contrato. Este mismo trabajador alude a otras experiencias en las que si bien se determina la jornada de trabajo, no se hace alusión al salario a percibir.

Los convenios de sector, de rama o de empresa son irrelevantes a la hora de establecer sus condiciones contractuales. El grupo da varias explicaciones del porqué sucede esto:

- (a) Un trabajador reconoce que su problema es la falta de conocimiento del convenio y que ello le produce una situación de desventaja en su relación con la gerencia;
- (b) Otro trabajador da una respuesta diferente. El conocimiento del convenio permite saber cuáles son sus derechos a la hora de firmar un contrato. Pero como él mismo señala: "pero si reclamas te dicen que allí está la puerta" [Miguel-4].

En este clima hay un acuerdo generalizado en señalar que las leyes no se cumplen. Un trabajador señala: "Es que las leyes favorecen a los de siempre" [José Ramón-2]. En ello hay la percepción de un mundo dividido y jerarquizado. Los de "arriba" y los de "siempre" frente a los de "abajo". El campo de la democracia aparece como el de un simple procedimiento en el que en ningún momento se pone en cuestión esa estructura jerárquica.

Otro trabajador percibe la relación jerárquica como responsabilidad, por falta de información, de quienes están "abajo": "Hay que estar más informado, es decir, el problema es que nosotros no estamos informados. Siempre arriba van a tener las de ganar porque se conocen todos los palos (...) muchas veces, influye el miedo" [Javier-2]. Su exposición presenta una cierta ambigüedad. En la primera parte se asienta con claridad el principio de que la falta de información es una de las causas de la jerarquización. Sin embargo, al final de la intervención hay una alusión al miedo, en la que parece establecerse una cierta asociación entre la falta de información y el miedo. Este aspecto no está, en modo alguno, claro, pero al hilo de ello se puede establecer la existencia de una doble línea de reflexión sobre esta cuestión. Allí donde la argumentación se centra única y exclusivamente sobre la información, puede decirse que estamos en presencia de una percepción de la jerarquización en términos de culpabilización del propio trabajador. Por el contrario, allí donde el argumento gira exclusivamente sobre el miedo, lo que se percibe es el hilo del poder como lo que constituye la estructura jerárquica.

En torno a la intervención de este trabajador se suceden otras intervenciones. Una de ellas alude a una suerte de manipulación: "Lo que pasa es que yo creo que tampoco les interesa que estemos informados" [José-2]. El de "abajo" aparece sujeto a manipulación. En esta percepción subyace la idea que la condición de ciudadano, en la medida en que implica información, es algo concedido o no a este grupo.

Esta percepción del mercado de trabajo genera una conciencia de inestabilidad, que a su vez choca con la estabilidad que se requiere para afrontar diversas situaciones. Así, por ejemplo, la vivienda es un problema que no puede resolverse, como explica una trabajadora, sin estabilidad en el empleo: "Yo ahora mismo tengo ese problema, yo me quiero meter en una vivienda y en el Banco no me han exigido una nómina, me han pedido simplemente un papel como que acredite que estoy trabajando, un justificante de ingresos y no me lo hacen" [Cristina-2].

La precariedad comporta inseguridad. Una trabajadora afirma: "Es un descontrol psicológico el no estar fijo" [María Elena-2]. En esta forma percibe otro trabajador la relación entre precariedad e inseguridad: "estar fijo, tú ganas un dinero, sabes que lo vas a seguir ganando, y puedes cubrir, que tienes tranquilidad, es decir, a lo mejor no puedo aspirar a comprarme un palacio o un cochazo, pero sé que mi cochecito y mi casita la voy a tener siempre. Entonces cuando no sabes si vas a tener trabajo, o unos meses ganas 80 y otros meses ganas 120, no te puedes organizar, no puedes meterte en una serie de cosas que sí te podrías meter con un sueldo fijo" [Javier-2]. La precariedad es la inseguridad. Con ella se refieren a la imposibilidad de participar en la estructura del consumo. Este último aspecto es relevante, puesto que pone de manifiesto que la precariedad no es sinónimo de radicalismo ideológico. Hay, en este sentido, una perfecta asunción de los valores establecidos. La queja viene que en su situación carece de seguridad para hacer frente a los gastos que el consumo requiere.

La inestabilidad en el trabajo es simétrica a la incertidumbre en la vida cotidiana. Una trabajadora lo expresaba así: "...no hay estabilidad, no te puedes plantear nada, nada a distancia. Yo por ejemplo me quiero ir de mi casa, pero si mañana se me acaba el contrato ¿cómo me voy?, me quedo en la calle, o vuelvo ¿o qué? O me quiero comprar algo yo qué sé, es inestable todo, no tienes seguridad para avanzar" [Merche-4]. El tiempo sólo existe como inmediato presente. La falta de estabilidad en el empleo impide cualquier proyecto a largo plazo. Esto refuerza, todavía más, el horizonte ideal de un trabajo estable. La búsqueda de la estabilidad es el centro del interés del trabajador temporal.

Andrés Bilbao (1999): El empleo precario. Seguridad de la economía e inseguridad del trabajo. Los libros de la catarata – CAES. Madrid. Páginas 57-63