



Posición ante los sindicatos

Los sindicatos, en cuanto instituciones cuya función es la defensa de los trabajadores, son, no obstante, percibidos como poco adaptados a las exigencias que puede plantear el trabajo temporal. Los trabajadores temporales tienden a no considerarse parte de colectivo alguno y en este sentido no ven a los sindicatos como organizaciones capaces de adaptarse a sus condiciones concretas.

Hay un acuerdo general acerca de la poca capacidad que tienen para solucionar los problemas que a ellos se les presentan. Una trabajadora lo expresaba así: "Sí, vas pero te solucionan poco" [Maite-1]. A lo que otro miembro del grupo corrobora: "Sí, hemos quedado en que solucionan poco" [Manuel-1].

A continuación se plantea cuál es la causa de esa poca capacidad para resolver los problemas de los trabajadores temporales. Las respuestas muestran desconfianza hacia la acción de los sindicalistas: "Porque ellos trabajan en la empresa y entonces ellos tienen que apoyar un poco, suelen apoyar al empresario y entonces tampoco te asesoran demasiado, porque tampoco ellos tienen demasiados conocimientos" [Maite-1]. Dos elementos se cruzan en la respuesta. Los sindicalistas, que componen los comités de empresa, están involucrados en la marcha de la empresa. No queda claro cuál es el sentido de esta afirmación, si se refiere a una supuesta "traición" de los sindicalistas o a la descripción de un hecho que se considera lógico y que todos los trabajadores son dependientes de la voluntad de la gerencia. Otra intervención introduce un nuevo matiz: "Están un poco en un término medio entre empresario y trabajador" [Manuel-1]. Con ello se alude a su falta de autonomía respecto de la gerencia, puesto que son trabajadores y representantes de los trabajadores, no aparecen enfrentados a la gerencia. El otro elemento de la primera respuesta, alude a su incapacidad técnica, el desconocimiento que, en materia de regulación laboral, poseen. Esto es vuelto a señalar por la misma trabajadora: "Es preferible que te asesores fuera" [Maite-1].

En general el trabajador temporal mantiene una relación ambivalente con los sindicatos. Por una parte, no llega a establecer una relación directa con ellos. Normalmente no plantea a los comités de empresa, sus problemas. Por otra parte, considera que, en ocasiones, la acción de los sindicatos es beneficiosa para sus intereses. Esta relación ambivalente se puede interpretar del siguiente modo. Por una parte, el trabajador suele percibir que su acercamiento a los sindicatos le puede estigmatizar frente a la gerencia. Por otra parte, esta actitud forma parte de la transferencia que hace de la defensa de sus derechos. Esta defensa, difícilmente la puede plantear él mismo, lo que le lleva a confiar en instancias externas que lo hagan.

Unos trabajadores consideran que su presencia puede ser beneficiosa. Otros consideran que los sindicatos forman en realidad parte de la empresa y que no defienden los intereses de los trabajadores. Un trabajador expresaba esta visión: "Yo creo que están más al servicio de las empresas que de los trabajadores (...) dicen 4 palabras más que grandilocuentes, pero cuando llega la hora de la verdad no creo que, a veces, se han dado muchos casos de que en una empresa han ido a la huelga y luego los representantes sindicales se han bajado los pantalones (...) y los que lo han pagado son los trabajadores" [Miguel-3]. Aquí reproduce un argumento muy repetido: el de la contraposición entre representantes sindicales y trabajadores. Esta línea de demarcación es vista no tanto como una desviación de los representantes sindicales, sino como un efecto del poder de la gerencia. Esta aparece con capacidad de incidir sobre el comportamiento de representantes sindicales. Estos aparecen orientando su acción más en beneficio propio que en beneficio de los trabajadores a los que representan. Un trabajador lo formulaba explícitamente: "... la actuación de los representantes sindicales está más orientada hacia el beneficio propio que hacia el beneficio de los trabajadores" [Víctor-3]. Este mismo trabajador alude a distintos mecanismos que utiliza la gerencia -dándoles una serie de compensaciones- para escindir a los representantes de los representados.

Frente a la anterior actitud de rechazo, emerge la imagen de que su existencia es positiva para los trabajadores. Como una trabajadora expone: "... es que tenemos que tener fe en ellos porque si las cosas funcionan mal pienso que si no hubiera también una representación del trabajador en las empresas, aunque sea muy precaria, yo creo que estaría bastante peor" [Maribel-3]. Es el otro aspecto de la ambivalencia. En uno y otro punto de esta ambivalencia lo que hay que resaltar es el alejamiento del trabajador temporal respecto de la estructura organizativa de los sindicatos. Los contemple positiva o negativamente, siempre hay una posición común: su no afiliación.

Cuando se suscita la cuestión de la afiliación a un sindicato, lo que da lugar en el grupo (Grupo 3) a dos respuestas:

(a) "Es que si encima que no tienes mucho dinero tienes que afiliarte y las expectativas que te ofrecen no son como muy solventes, yo qué sé, la gente pasa" [Miguel-3]. Aquí se pone de manifiesto la ineficacia del sindicato en la resolución de sus problemas.

(b) Se apunta también al hecho que la empresa no está preocupada por las denuncias sindicales. "Aquí no tienen miedo de que les denuncies. Esa es mi experiencia personal (...) pero parece que amenazarlos con tomar represalias, no ha conseguido producir ningún tipo de inquietud" [Víctor-3]. La gerencia se percibe como un poder lleno de recursos y que constituye el ámbito de la empresa como un terreno cerrado a cualquier intervención exterior. En este sentido, el sindicato se percibe como una organización poco eficaz frente a la gerencia.

Algunas actitudes señalan un distanciamiento más radical. Es el caso de una trabajadora que argumenta su libertad para no sumarse a una huelga convocada por los sindicatos. "Pero es que yo veo muy bien que quien no quiera hacer huelga que no la haga" [Cristina-2]. Esto es contestado por otros miembros del grupo, a lo que ella responde: "Porque si yo estoy a gusto con mi puesto de trabajo no tengo por qué hacer huelga" [Cristina-2]. Ante el rechazo que su actitud produce, continúa: "Para eso hay democracia, exactamente. Si una persona no quiere hacer huelga porque él tiene sus razones, no puedes privar a esa persona de sus derechos" [Cristina-2]. En esta insistencia por defender su derecho a no sumarse a la huelga se refleja la desprotección que el trabajador temporal percibe en estas situaciones. El discurso antisindical encuentra en la precariedad una de las vías de penetración. La individualización con la que se percibe la propia situación, es el terreno abonado para la asunción del discurso antisindical.

Algunas actitudes son más radicales, como la que relata una trabajadora que una vez recurrió al comité de empresa. Así relata su experiencia: "Pero el comité de empresa, el 99% de la gente del comité eran pelotas de los jefes (...) mi pareja también trabaja en una empresa grande, y tiene un comité de empresa que está a favor del empresario, no a favor del trabajador" [Maite-1]. En esta, y parecidas intervenciones, ha desaparecido cualquier referencia a una suerte de identidad colectiva entre los trabajadores. Esta tenía como uno de sus componentes de referencia al "nos", en la que subyacían redes de complicidad. El comité de empresa se percibe como algo que no guarda relación alguna con ella. La expresión más radical de esta percepción concluye en la consideración de los comités de empresa no como algo que tiene relación con sus intereses, sino como un órgano de la empresa.

Al margen de estas actitudes radicales los comités de empresa son juzgados sobre los siguientes parámetros:

(a) Su asesoramiento no suele ser concluyente;

(b) En cuanto que están dentro de la empresa, no van a perjudicar los intereses de la empresa. Esto lo expresa un trabajador: "Pero como están en la empresa, yo soy del comité de empresa, estoy dentro de la empresa cómo voy a tirarle piedras al empresario y ayudar al trabajador" [Manuel-1];

(c) Aun cuando el comité de empresa está legalmente respaldado, como señala el mismo trabajador: "Muchas veces se guardan sus propias espaldas para no perjudicarse a sí mismos" [Manuel-1]. El comité de empresa es visto como algo distante y a la vez sujeto a limitaciones, derivadas de su inserción en la empresa, lo que les llevaría a obviar todas aquellas acciones que pudieran ser perjudiciales para la empresa.

Esto traduce un acentuado escepticismo ante la idea de que la función del comité de empresa es defender a los trabajadores. La exposición de esta idea en el grupo suscita un comentario inmediato: "Ya, en la teoría es preciosa" [Maite-1], expresión que es coreada por las risas de todo el grupo. En ello se revela el escepticismo acerca de la capacidad de los comités para representar sus intereses como trabajadores temporales.

En ningún momento, sin embargo, se han utilizado expresiones como "traidores" o "vendidos", lo que parece indicar que los trabajadores perciben la completa imposibilidad de cualquier acción autónoma y reivindicativa de los trabajadores frente a la gerencia. Esto lleva a percibir a los comités de empresa como instituciones sin relevancia, constituidos por trabajadores que obtienen pequeñas prebendas por su pertenencia a ellos. Un trabajador da esta opinión de los componentes del comité de empresa: "... muy ignorantes. Muchos desempeñan sus funciones de comité de empresa como, o sea, sus funciones de empresa es ir martes y jueves a tomar café a otra empresa y a estar ahí, desgraciadamente es así" [Manuel-1]. A los miembros del comité de empresa se los contempla como trabajadores que gozan de pequeñas prebendas. Esto refleja una suerte de depresión por parte de los trabajadores, pues en ningún momento parecen contemplar la posibilidad que el comité de empresa esté incumpliendo sus funciones, sino que más bien están realizando un papel ineficaz -respecto de los trabajadores temporales- pero lógico dadas las circunstancias.

En otro grupo (Grupo 4) se plantea la cuestión ya no de los comités de empresa, de los sindicalistas en la empresa, sino directamente sobre los sindicatos. Inicialmente las opiniones están divididas, pero a medida que avanza la discusión y se alude a episodios concretos, vividos y experimentados, las opiniones se van haciendo más homogéneas y negativas respecto de la función que cumplen los sindicatos.

Inicialmente la actitud ante los sindicatos divide al grupo. Unos consideran que los sindicatos les han servido de ayuda. Esto lo expresa un trabajador: "La verdad es que a nosotros nos han servido de ayuda" [Miguel-4]. En otros casos se muestra más desconfianza: "Los sindicatos funcionan más o menos como la ley. Hay casos en que sí han sacado cosas adelante y casos que no. Yo no tengo mucha confianza" [Juan Carlos-4].

La cuestión no se focaliza tanto en la actitud ante los sindicatos. El grupo está dividido respecto de su valoración, aun cuando, en principio, no hay actitudes extremas de rechazo. El problema que se está dilucidando, lo apunta un trabajador: "Se ha llegado a tal punto que todo el mundo va por libre, y ya a la gente le da igual estar afiliado o no. La gente va a buscar lo máximo" [Juan Carlos-4]. Desde esta perspectiva el sindicato entendido como una organización constituida sobre la solidaridad entre los trabajadores, parece una institución debilitada. Las condiciones del mercado de trabajo -principalmente para este colectivo- empujan a cada cual a buscar sus propias soluciones. En este sentido -en el sentido político de instituciones de solidaridad- el sindicato aparece como algo residual.

A los sindicatos se les suele reprochar el que no hayan prestado atención a la específica problemática que afecta a estos colectivos de trabajadores. Cuestiones que son relevantes para el sindicato no lo son, según su percepción para estos colectivos. Una trabajadora expresaba este punto de vista: "... a nosotros nos es más importante otras cuestiones que el sindicato deja un poco al lado, en toda negociación cedés más o menos, nosotros creemos que han cedido en cosas bastante importantes para nosotros" [Susana-4].

La actitud ante los sindicatos se radicaliza en un sentido negativo, cuando se suscita la cuestión del trabajo. Una participante del grupo lo exponía en los siguientes términos: "... de desengaño, están ahí, pero hasta qué punto te sirven y qué pueden hacer por ti realmente. No sé. Podrían hacer, o podrían ser, pero hasta qué punto te pueden ayudar, proporcionar más información. Otro terreno en el que moverte con mayor libertad (...) Yo creo que ahí están, pero a mí desde luego, no sé la verdad" [Merche-4]. Aquí desaparece la ambivalencia con la que al principio se valoraba a los sindicatos.

Otro trabajador emite un juicio más negativo: "Yo creo que en estos años han cedido mucho en el tema de todos los contratos estos que han salido nuevos, se han bajado demasiado (...) el empresario va a tener más posibilidad de contratarte por un mes, 15 días, por horas, y yo creo que ahí han perdido bastante... bastante de lo que tenían" [Juan Carlos-4]. El discurso se radicaliza en su negatividad. Como sucedía en la relación con los trabajadores fijos, puede llegar a establecerse una línea de demarcación entre estos trabajadores y los sindicatos.

De hecho, esta línea se traza cuando se vincula a los sindicatos con los trabajadores fijos. El grupo coincide en que es distinta la relación que los sindicatos establecen con los trabajadores fijos, que con ellos, los trabajadores temporales. Un miembro del grupo expresaba este juicio: "... a la hora que tú te planteas una queja a un fijo le hacen más caso que a un eventual, el eventual está ahí de paso, y normalmente los de los sindicatos suelen ser los fijos, (...) y lo que tú pides ellos ven que tú tienes razón, pero como tú vas a pasar (...) realmente no te hacen mucho caso" [Pedro-4]. El argumento se desencadena en una secuencia muy clara. El sindicato está compuesto por trabajadores fijos. El trabajador temporal, en la medida en que no se va a afiliar, no tiene interés para el sindicato. Consecuentemente, el sindicato atiende las reivindicaciones del trabajador fijo y no concede importancia a las reivindicaciones del trabajador eventual.

El trabajador temporal se percibe distante de los sindicatos, los contempla como instituciones que son indiferentes a sus intereses. Pero en este argumento no priman las descalificaciones a los sindicatos, sino la constatación de un hecho: el trabajador fijo tiene más capacidad de hacer frente a la gerencia y puede, por tanto, apoyar la acción del sindicato. Este no es el caso del trabajador eventual. En esta argumentación se entrecruzan dos argumentos. Uno que señala el distanciamiento respecto del sindicato y otro que explica el porqué de este distanciamiento.

La fisura entre eventuales y fijos y con ellos el sindicato, se hace explícita en el momento en que se hace alusión a los conflictos en la empresa: "a la hora de hacer esa fuerza, piden el apoyo de los eventuales. O sea que si somos trabajadores para una cosa que los seamos para otra" [Pedro-4]. Esta exposición expresa la fisura que separa a unos y a otros.

Esta fisura no es constante en la discusión. De ahí que en el momento actual no pueda hablarse de una posición única. La actitud ante los sindicatos bascula entre el reconocimiento de su utilidad, en ocasiones, y el reconocimiento de que son sólo instrumentos útiles para los trabajadores fijos.

La radicalización en sentido negativo surge, por tanto, más bien a partir de su experiencia con los trabajadores fijos con los que han convivido. Esta parece que puede ser, en el futuro, una importante fisura. Un trabajador repite el argumento que culpabiliza a los trabajadores fijos: "Si yo pido una cosa, es porque hace falta, pídelo conmigo, qué más da que seas fijo o eventual... Pero cuando tú pides una cosa, te dicen que eso es una tontería, pero para sus sueldos te dicen oye aquí somos todos trabajadores, entonces si somos trabajadores para una cosa, lo somos para otra" [Pedro-4]. La explicitación de este tipo de argumentación que culpa a los trabajadores fijos de insolidarios, marca el punto álgido de enfrentamiento. La generalización de este argumento es lo que se traslada a los sindicatos y se los ve como instituciones que no se ocupan de sus intereses. En otros términos, la posición ante los sindicatos se mantiene en un terreno en el que se entrecruzan valoraciones distintas. La valoración radicalmente negativa tiene lugar en el momento en el que se culpabiliza al trabajador fijo como insolidario y se lo vincula con su pertenencia al sindicato. El sindicato es visto, entonces, como una organización que agrupa solamente a trabajadores fijos y defiende exclusivamente sus intereses.

Andrés Bilbao (1999): El empleo precario. Seguridad de la economía e inseguridad del trabajo.
Los libros de la catarata – CAES. Madrid. Páginas 124-133