



## Relación entre el trabajador temporal y la gerencia.

La buena voluntad de la gerencia es percibida como un factor fundamental para la continuidad del puesto de trabajo. Todo aquello que puede ser perjudicial, o molesto, para la gerencia es evitado por el trabajador. Un ejemplo de esto puede verse cuando en un grupo (Grupo 3) el abogado, presente en la reunión, planteó la posibilidad de que miembros del grupo tuvieran que testificar en favor de un compañero irregularmente despedido. La respuesta de uno de los participantes es rotunda: "Yo probablemente creo que no. Creo que sería tan egoísta y tan cabrón como para no ir. Si fuera un trabajo que me gustara y que quisiera estar ahí varios años, lo que he dicho antes" [Víctor-3]. Cuando el abogado le contesta que lo mismo podría sucederle a él, su respuesta es una revalorización de lo inmediato, de lo que se tiene en ese momento: la permanencia en el puesto de trabajo. En su respuesta hay una clara conciencia de su conducta que califica como de egoísta y como de cabrón. Esto es un síntoma de que percibe su futuro como empleado de la voluntad de la gerencia. No hay ningún enmascaramiento sobre los móviles de su conducta, lo que pone de manifiesto que percibe esa situación como normal. Extrapolando su propio comentario podría llegar a decirse que hay una clara conciencia que sólo el egoísmo, el mirar única y exclusivamente por sus propios intereses, es la condición de supervivencia en el mercado de trabajo.

A partir de esta intervención el grupo discute acerca de la posibilidad y conveniencia de enfrentarse a la gerencia, que en este caso concreto supondría aceptar testificar en favor de un compañero irregularmente despedido. Una trabajadora señala que las amenazas de la gerencia contra un compañero podrían volverse contra ella misma. Otros miembros del grupo le señalan que estas amenazas no se hacen nunca públicamente, sino solo en privado y que en este caso no hay medio de probarlas<sup>1</sup>. Esta actitud de no enfrentamiento con la gerencia en cuyo horizonte final se daría una completa adaptación a sus requerimientos. Sin duda esto contribuye a reforzar la imagen individualizada e insolidaria del trabajador. Uno de ellos expresaba esta tendencia en forma rotunda: "Lo que sí que es verdad, no solo en el trabajo sino en la vida, hasta que no enseñan los dientes no te respetan, pero casi nunca los enseñan" [Miguel-3]. En esta expresión se encierra una representación del trabajador en la empresa, como una persona incapaz de cualquier acción que suponga enfrentamiento.

Hay una generalizada idea que explica este comportamiento y es la percepción que la contratación es algo que depende exclusivamente de la voluntad de la gerencia. Esta percepción se hace explícita en la siguiente intervención: "... porque yo ahora me pongo a hacer contrato, pongo la empresa que soy yo, y el trabajador que eres tú por ejemplo, y pongo las cláusulas que me da la gana (...) si yo hago un contrato y tú firmas" [Manolo-1]. En esta forma de explicar la arbitrariedad de la gerencia resulta llamativo que se adopte la posición que uno mismo es empresa. En esto está implicado un rasgo, y es la aceptación del principio de individualización como principio que rige las relaciones. Cuando el trabajador se coloca en el lugar de la gerencia y explica que actuaría según la lógica de su máximo beneficio, está poniendo de manifiesto que no concibe otra forma de actuación.

Esta percepción se anuda con otra y es la extendida opinión que si se trabaja bien y se es cumplidor siempre se estará en condiciones de volver a ser contratado. El ser una persona conflictiva -lo que en este contexto significa protestar por las presuntas irregularidades- es visto como la pérdida de esa posibilidad. Bajo el rótulo de "conflictivo" se incluyen todas aquellas actitudes que pueden ser percibidas negativamente por la gerencia. La omnipotencia que se atribuye a la gerencia hace muy difícil tipificar los límites entre ser y no ser conflictivo. Por ello en ocasiones se utiliza una expresión más general: "caer bien". Aludiendo a ello una trabajadora explica: "Por eso te digo, lo primero que tienes que evitar es jugarte el tipo en caer mal, hacer cualquier cosa mal, porque entonces, igual que corre lo bueno, se corre lo malo, y ya te cortas el paso allí para siempre con todos ellos" [Marga-1]. El resultado de no ganarse la buena voluntad de la gerencia es el desempleo.

Podría trazarse un paralelismo entre la angustia del religioso reformado, siempre ajeno al conocimiento de la voluntad de Dios respecto a él, con la situación de estos trabajadores. La extrema lógica de esta tendencia abocaría a la figura de un trabajador lleno de miedo y que ve en la completa sumisión la única posibilidad de continuidad en el puesto de trabajo.

Esta actitud tiene su reflejo en el modo como afrontan las entrevistas previas a la eventual formalización de un contrato. Hay dos posturas. El que no tiene trabajo, no exige nada. Por el contrario quien está trabajando y asiste a una de estas entrevistas, sí considera que tiene margen para plantear algunas exigencias. Así lo explicaba un trabajador: "Que me dicen que no, estoy trabajando. Pero es que estoy trabajando, pero cuánta gente va sin tener trabajo. Yo me he podido permitir el lujo de pedir. Que me lo dan bien, que no me lo dan, pues nada, sigo donde estoy" [Javier-2]. El acudir a una entrevista de trabajo en una u otra condición es determinante de la actitud que se adopta. El tener trabajo es fuente, momentánea, de seguridad e induce a solicitar ciertas condiciones frente a un posible nuevo trabajo. La falta de trabajo es, si se permite la metáfora, como actuar como un trapeceista sin red.

Consecuentemente con la petición de un trabajo, cuando no se dispone de otra alternativa, se pone de manifiesto la disposición a firmar el finiquito por anticipado, aun conscientes de que esto puede perjudicarles. Uno de los trabajadores suscita la prioridad del empleo, como lo que en una ocasión le llevó a firmar una baja voluntaria. Así explica su experiencia: "... Lo que quiero es ¿cómo reacciono yo ante eso? Necesitando trabajar como lo necesitaba" [Javier-2]. A esto, otro miembro del grupo responde con una "boutade" que suscita risas generales: "¿Tú has visto la matanza de Texas?" [José-2]. Es una "boutade" en la que se encierra y resume la impotencia de la situación.

En algunos casos el trabajador acude, a requerimiento de la gerencia, a trabajar sin contrato. Ante esto el trabajador, para el cual esta es la única posibilidad, acepta la situación, aun cuando sabe que está en permanente riesgo de ser despedido. Una trabajadora lo expresaba así: "No, no es que esté bien, tienes inseguridad, pero bueno yo trabajo mis 8 horas y punto, tengo mis pagas extras y todo, pero no tengo contrato, pero, o sea, estoy descontenta en este aspecto, porque no tengo ninguna seguridad. Si mañana me dicen que me vaya me tengo que marchar" [Maite-1]. La seguridad de lo inmediato, el poder trabajar, es la referencia prioritaria. En su situación la única vía de adquirir seguridad es provocar la buena voluntad de la gerencia.

Andrés Bilbao (1999): El empleo precario. Seguridad de la economía e inseguridad del trabajo.  
Los libros de la catarata – CAES. Madrid. Páginas 71-74

---

<sup>1</sup> Es posible que en muchas ocasiones esta actitud individualista del trabajador esté tan interiorizada que no sea necesario que se produzca ningún tipo de amenaza. Una siguiente fase de la investigación deberá investigar este punto.