

Pautas de consentimiento y resistencia de los trabajadores cedidos y sus finalidades ¿Coherentes o incoherentes con su ideología?

Abstract: En principio, los trabajadores precarizados, en este caso, los trabajadores cedidos, tienden a la aceptación de unas peores condiciones laborales por diversos factores: 1. El miedo a la precariedad y al desempleo (Glammann, 1997: 72); 2. Las bases ideológicas que proporciona el discurso institucional-económico-empresarial vigente (Coller, 1996: 118); 3. El perfil social de los trabajadores (Barranco, 2011: 29), muy específicos y limitados en los cedidos, gracias al filtro de las ETT.

En esta comunicación vamos a analizar los comportamientos de los trabajadores cedidos, viendo si, a pesar de su precaria y atípica situación se resisten, de una manera u otra, a la misma. El hecho que no haya (o no se visibilicen) resistencias “formales” no implica que los trabajadores legitimen cognitivamente el régimen y la situación en la que se encuentran. Por ello, señalaremos si los comportamientos de los trabajadores cedidos son coherentes respecto a su ideología.

Por otro lado, apuntaremos a las finalidades de sus diferentes comportamientos: la resistencia, tradicionalmente, ha remitido a un comportamiento que supone oposición al orden empresarial. Ante las nuevas situaciones en el trabajo, los comportamientos de los asalariados en busca de unas mejores condiciones pueden tener unas intencionalidades distintas, como la búsqueda de reconocimiento o una forma de socialización (Glammann, 2005: 283). En ambos casos se trata de minimizar las dificultades del trabajo o de limitar sus excesos (Linhart, D., 2009: 77). Parece que la tradicional “lucha” colectiva ha derivado en la adaptación del trabajador a su difícil situación de una manera individual, más que un cuestionamiento del modelo.

Palabras clave: trabajo cedido, pautas de consentimiento y resistencia, precariedad, legitimación, adaptación

Introducción

En esta comunicación analizamos, los comportamientos de los trabajadores cedidos, especialmente las resistencias formales o informales y la coherencia de estas acciones o inacciones con la legitimación o el disenso cognitivo del trabajador cedido respecto al régimen empresarial. También las finalidades de las acciones, señalando si las pautas de resistencia se desarrollan como actos de oposición al orden empresarial (como era tradicionalmente) o, las circunstancias actuales han llevado a la sustitución de esta finalidad por otras. La comunicación surge de la investigación que realizo en el marco de mi tesis.

El texto consta de 5 apartados: el primero plantea el debate teórico y los conceptos claves del mismo. En el segundo, se expone la metodología. En el tercero, se analizan los diferentes comportamientos de los trabajadores cedidos y se contrasta con la ideología de los mismos. En el cuarto, se examinan las motivaciones de las respuestas de los trabajadores cedidos. Por último, las conclusiones.

1. Las vivencias de los trabajadores cedidos: pautas de consentimiento y resistencia y legitimación y disenso. Finalidades de sus actuaciones

Algunas de las causas principales para la aceptación de condiciones laborales, hasta las muy precarias (como las de los trabajadores cedidos), son: 1. El miedo a la precariedad y al desempleo (Glaymann, 1997: 72); 2. Las bases ideológicas que proporciona el discurso institucional-económico-empresarial vigente (Coller, 1996: 118); 3. El perfil social de los trabajadores (Barranco, 2011: 29), muy específicos en los cedidos, gracias al filtro de las ETT.

No obstante, en esta comunicación, incidimos en las conductas de los trabajadores cedidos, sus finalidades y la coherencia con su ideología, en un contexto en el que las movilizaciones tradicionales dan paso a otras formas de oposición. Estos trabajadores viven inmersos en una nueva realidad, ajena a las tradicionales formas de empleo. Su

análisis es pertinente para observar algunas nuevas formas de actuación ante la ruptura de la norma estándar de empleo.

1.1. Los comportamientos o respuestas de los trabajadores cedidos

Frente a su situación, los trabajadores cedidos, pueden consentir o resistir frente al mismo. Consentir implica conformidad con la situación laboral (Baranco: 2011, 28). La resistencia, tradicionalmente, ha remitido a un comportamiento que supone oposición al orden empresarial. Además, los trabajadores pueden legitimar cognitivamente o no el régimen empresarial. Esto comporta que el consentimiento de un trabajador en el régimen de empresa puede tener lugar con o sin legitimación. De este modo, puede haber dos tipos de consensos: uno práctico en el que los trabajadores se limitan a comportarse conforme a lo que espera la empresa de ellos; otro, ideológico, en el que los trabajadores no solo actúan de acuerdo con el régimen de empresa sino que también están de acuerdo con el mismo.

Este consentimiento ideológico también es denominado por algunos autores como “legitimación” (Berger y Luckman, 1988: 84), siendo un apego especial a un determinado organismo u organización (Hirschman, 1970: 79).

La resistencia, a su vez, se puede manifestar a través de la protesta, abandono o actos informales cotidianos. La resistencia se refiere a cualquier forma de acción individual o colectiva dirigida a cambiar una situación. "Voz" (Hirschman, 1970: 14) es un término para describir la protesta laboral ante situaciones consideradas injustas.

El abandono de las situaciones poco satisfactorias se corresponde con la noción de “salida” de Hirschman dando lugar a la rotación voluntaria en el empleo. Se relaciona con una reacción individual del trabajador, consistente en los comportamientos de desgana, de escaqueo, bajo ritmo,...; en estos casos, las creencias que consideran injustas o ilegítimas determinadas situaciones o actuaciones son descritas como “disenso” (Barranco, 2011: 31)

	IDEOLOGÍA	COMPORTAMIENTO
CONSENSO	LEGITIMACIÓN	CONSENTIMIENTO
DISENSO	DISENSO EXPLÍCITO	1-RESISTENCIA FORMAL Oposición verbal o escrita, huelgas u otro tipo de manifestaciones (voz ¹)
	DISENSO NO EXPLÍCITO	2-RESISTENCIA INFORMAL Escaqueos, hurto material, disminuir rendimiento (armas de los débiles ²), abandonar el empleo (salida ³)

Cuadro 1. Elaboración propia

1.2. La coherencia de las acciones en relación a la ideología

Tal como hemos indicado, pueden producirse situaciones que no tengan coherencia entre la ideología y el comportamiento del trabajador. En relación al Cuadro 1 podríamos señalar:

Situaciones de coherencia práctica-ideológica:

1. Consenso práctico e ideológico
2. Resistencia formal y disenso explícito: colectiva o individual.
3. Resistencia informal y disenso explícito o no explícito.

Situaciones de incoherencia práctica-ideológica:

1. Consentimiento práctico pero no ideológico (disenso no explícito): Puede dar lugar a actos de resistencia informales
2. Consentimiento práctico pero disenso en algunos elementos de la relación laboral o del empleo: Este disenso puede ser explícito o no explícito.

¹ Voz (Hirschman, 1970: 36): Cualquier acto destinado a cambiar la situación o estado de las cosas que se considera poco o nada satisfactoria.

² Armas de los débiles (J.C. Scott, 1985: 16-17): Actos de resistencia no manifiestos o invisibles, no declarados ni reconocidos como tales: desgana, remoloneo, absentismo, ignorancia fingida, sabotaje, accidentes, etc.

³ Salida (Hirschman, 1970: 28): Abandonar o escapar de una situación poco o nada satisfactoria

1.3. Finalidades de las acciones

Las posibles respuestas o comportamientos de los trabajadores en el actual contexto moderno de trabajo, ¿se producen para criticar o combatir las situaciones de trabajo o para minimizar sus dificultades? (Linhart, D., 2009: 77). Desde un punto de vista clásico, los comportamientos de resistencia se han estudiado desde la perspectiva colectiva del trabajo, atribuyéndolos a la deslegitimación de la totalidad o parte del régimen del orden empresarial. No obstante, la nueva ética empresarial favorece un cambio en las motivaciones de los comportamientos de oposición de los trabajadores, tales como la adaptabilidad (Linhart, D., 2009: 76) y/o la búsqueda de reconocimiento de la identidad laboral (Bernoux, 2004: 163).

La tradicional “lucha” colectiva ha derivado, parece ser, en la adaptación del trabajador a su difícil situación de una manera individual, más que un cuestionamiento del modelo: el trabajador cedido prefiere centrar sus esfuerzos a la adaptación a un medio contradictorio a través de la superación personal. Los trabajadores cedidos se adaptan para evitar un malestar que evite su vida personal y profesional, y se debaten entre vivir en precario y la exigencia de encontrar una solución a la misma. Se trata de minimizar dificultades del trabajo o limitar sus excesos (Linhart, D., 2009: 77)

Apuntar también que en el caso de los trabajadores cedidos, el tiempo trabajado en la ETT es un período de adiestramiento social durante el cual el trabajador cedido aprende el respeto a la norma de conducta para alcanzar su objetivo, la promesa de la contratación en la empresa usuaria (Rosini, P., 2009: p.318; Glaymann, 2005: 10).

1.4. Las hipótesis del trabajo

1. La mayor parte de los trabajadores cedidos, a pesar de rechazar cognitivamente el orden empresarial, se esfuerzan en demostrar un consentimiento práctico en la mayor parte de sus acciones
2. No obstante, los trabajadores cedidos, emplean algunos mecanismos de

resistencia para obtener mejoras de carácter individual en el desempeño de su trabajo, buscando mejorar su adaptación, que se alejan de las formas tradicionales de resistencia.

2. Metodología

En la presente comunicación analizamos los comportamientos de los trabajadores de ETT, viendo qué efectos tiene sobre ellos el trabajo cedido. Los datos han sido recogidos por la autora de la misma en el marco de su tesis doctoral, en distintos momentos durante el período de Agosto 2011 a Septiembre de 2014, mediante entrevistas en profundidad a 10 trabajadores con diferentes perfiles y de diversos sectores del mercado laboral.

3. Respuestas y comportamientos de los trabajadores cedidos: coherencia entre legitimación o disenso y consentimiento o resistencia

En primer lugar, encontramos a un grupo de trabajadores cedidos jóvenes que valoran de la ETT la rapidez para encontrar trabajo y facilidad para, a través de trabajos sencillos, tener unos ingresos extra que les permita cierta independencia económica respecto a su familia. Aceptan las condiciones y peculiaridades del trabajo cedido, que al fin y al cabo, es algo temporal y que, además les permite compaginar ingresos con actividades que, de momento, tienen mayor centralidad en su vida, como lo son los estudios. Por tanto, se puede señalar que aprueban y justifican ese orden que establece el trabajo cedido. Sin embargo, descartan un futuro con trabajo cedido a la finalización de sus estudios.

En segundo lugar, tenemos un grupo compuesto trabajadores jóvenes cualificados, que desean trabajar “de lo suyo” con cierta estabilidad. Aceptan (o creen) que la ETT es la única que ofrece empleos en la coyuntura actual y los ingresos dan para las coberturas básicas. Sin embargo, consideran el trabajo cedido como descualificado, inestable y sin los derechos que vienen asociados a trabajos “típicos”. Por ello, estaríamos ante una aceptación de algunas de las prerrogativas del trabajo cedido y ante un rechazo de otras.

En tercer lugar, trabajadores con dilatada experiencia, cualificados y no cualificados. El desempleo de larga duración les lleva a recurrir a las ETT para tener una fuente de ingresos, en trabajos relacionados con su experiencia o no, para poder responder a sus responsabilidades económicas y/o familiares. Hay quienes consiguen empleos de cierta regularidad (1 mes, 3 meses,...), otros pasan a ser fluctuantes: son llamados para días sueltos con un breve tiempo de aviso. Son conscientes de la precariedad económica, social y de derechos del trabajo cedido, con lo que cognitivamente no están de acuerdo con la situación en la que se encuentran. Pero por otro, agradecen a la ETT que en estos momentos difíciles “por lo menos” les proporcione trabajo y por ello, mantienen una disposición de disciplina hacia el trabajo y su organización, mostrando su predisposición y “gratitud”. Es decir, son los que más disenso tienen con el orden empresarial establecido, pero los que, a la vez, mayor consentimiento practican. No obstante, ahondando más en sus comportamientos, podemos señalar que en algunas ocasiones los trabajadores se atreven a decir que en momentos de mucho estrés o descontento no trabajan al ritmo que la empresa les marca de manera deliberada, es decir, se estarían “escaqueando” en cierta manera de las funciones a realizar. Estarían utilizando las “armas de los débiles” (Scott).

4. Finalidades de las pautas de consentimiento y resistencia

Los trabajadores cedidos más jóvenes, son los que, aparentemente, apuntan a un mayor acuerdo con el régimen de empresa. A pesar de aceptarlo, consideran que el trabajo cedido es precario y que, en un futuro, no quieren vincular su carrera laboral con las ETT. Si tienen algún problema con la ETT o la empresa usuaria, optan por la opción de “salida”: no aceptan los trabajos que se les ofrece.

Respecto a los jóvenes cualificados, analizan más su situación laboral y sus condiciones de empleo y trabajo. Las personas entrevistadas señalan que aceptan este trabajo como puente hacia algo más estable. Demuestran buena predisposición para el trabajo pero no temen manifestar verbalmente su descontento con algunas situaciones, eso sí, las críticas son individuales y destinadas a mejorar su adaptación al puesto de trabajo o sus

condiciones, como la solicitud de formación o el cobro de horas extras.

En tercer lugar, trabajadores con dilatada experiencia no consienten cognitivamente el régimen de la ETT, pero su situación económica y familiar hace que muestren una gran predisposición al trabajo y nunca digan no a ninguna solicitud por parte de la ETT y la usuaria. Ellos, intentan entablar más relación con sus compañeros y comentan negativamente sus condiciones pero las escasas muestras de resistencia están orientadas a ser una mera válvula de escape para desahogo del trabajador.

5. Conclusiones

Observamos que, en el trabajo cedido, las críticas o comportamientos de resistencia son mínimos y se alejan del ideal tradicional de combatir colectivamente las situaciones en el trabajo. A pesar del disenso ideológico, en mayor o menor grado, en los diferentes segmentos de edad y cualificación, los trabajadores cedidos muestran escasos comportamientos de disenso práctico y, quienes lo realizan lo hacen con fines utilitarios, en el caso de los trabajadores cedidos cualificados o como forma de desahogo, en los cedidos mayores.

Aparentemente, no existe una coherencia entre la ideología de los trabajadores cedidos y sus pautas de comportamiento: los más jóvenes agradecen no se plantean tanto el régimen en el que trabajan pero reconocen que no quieren ligar su trayectoria profesional a este tipo de empleo, y los más mayores y cualificados, a pesar de demostrar disenso ideológico, realizan prácticas más encaminadas a demostrar consentimiento que resistencia. No obstante, estos comportamientos de resistencia, de un modo u otro existen. Habrá que buscar nuevas fórmulas de análisis de la crítica en el contexto actual ante unas nuevas formas de empleo que se escapan de su forma tradicional.