

# 2

## **REFLEXIONES COLECTIVAS CONTRA LA PRECARIEDAD**

CRÓNICA DE LA JORNADAS  
“porque la precariedad  
nos une...”

# **Materiales de Formación**

**CUADERNO N°2 DE SINDICALISMO**

**COORDINACIÓN**  
SECRETARÍA DE FORMACIÓN

**REDACCIÓN**  
COMISIÓN CONFEDERAL  
CONTRA LA PRECARIEDAD

**DISEÑO**  
**MAQUETACIÓN**  
PACO EL DURRU

**IMPRESIÓN**  
SERVICIOS REPROGRÁFICOS  
COMITÉ CONFEDERAL

**REDACCIÓN**

SAGUNTO, 15 - 1º  
28010 MADRID

TEL.: 91 593 16 28  
FAX.: 91 445 31 32

En las Jornadas contamos con las exposiciones de compañeras y compañeros de la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Valladolid, Asamblea de Letras de la UCM, cuidadoras (remuneradas y no remuneradas) y de CGT (Limpiezas, Telefónica, Telemarketing, FL Cornellá y FL Valladolid)

Nuestro agradecimiento a Charo Arroyo, Teresa Bote, Montserrat Cepeda, Alberto Chico, Enrique Fernández, Jesús Galván, Lourdes García, Alberto Gutiérrez, Sol Hoyos, Teresa Lozano, Ulises Pérez, Claudia Rodríguez, Miguel Sánchez, Miguel Urbán y Jorge Uriol Prades, que al comienzo de cada sesión aportaron claves esenciales para el desarrollo de los debates.

# **Materiales de Formación**

## **CUADERNO N°2 DE SINDICALISMO**

1	INTRODUCCIÓN .....	5
2	EJES PARA UNA COMPRENSIÓN DE LA PRECARIEDAD .....	6
2.1	Precariedad y sistema económico .....	6
2.2	La precariedad como déficit en derechos y recursos. ....	6
2.3	Hablamos de la precariedad en la vida .....	6
2.4	La precariedad en los cuidados, indicador de la precariedad en la vida .6	
2.5	El nexo entre precariedad en la vida y precariedad en el empleo .....	6
2.6	La precariedad como problema o interés colectivo .....	6
3	LAS JORNADAS. OBJETIVOS, BLOQUES DE DEBATE Y METODOLOGÍA .....	15
3.1	Objetivos de las Jornadas .....	15
3.2	Bloques temáticos y guiones .....	15
3.3	Dinámica de trabajo .....	19
4	LOS DEBATES .....	19
4.1	Bloque 1 – Precariedad y Globalización .....	19
4.2	Bloque 2 – La precariedad en la economía de la vida cotidiana .....	23
4.3	Bloque 3 – La precariedad socioafectiva .....	27
4.4	Bloque 4 – Dificultades para luchar contra la precariedad .....	31
4.5	Bloque 5 – Alternativas organizativas y de intervención .....	37
5	ALGUNAS REFLEXIONES FINALES .....	40

## 1. INTRODUCCIÓN

El documento que aquí os presentamos surge del trabajo realizado por la Comisión Confederal contra la Precariedad de CGT a lo largo del último año y medio y de los debates que tuvieron lugar durante los días 26, 27 y 28 de marzo en el marco de la Jornadas contra la Precariedad en Madrid.

La Comisión Confederal contra la Precariedad tiene su origen en la constatación de que la problemática a la que se enfrenta CGT como sindicato y como movimiento social está cambiando. La precariedad se está convirtiendo en una realidad social de una importancia enorme, por su extensión y profundidad. Es necesario enfrentarse a estos cambios y transformar las formas de organización y lucha para poder responder a las nuevas situaciones. La Comisión Confederal contra la Precariedad, cuya constitución se aprueba en Plenaria Confederal de diciembre de 2002, la constituyen diversas/os militantes de CGT que proceden de distintos campos de acción (directa o indirectamente vinculados con la precariedad y la exclusión social) y con diversos bagajes y responsabilidades en la organización; pero todos y todas con interés en trabajar sindical y socialmente el amplio territorio de lo que se denomina precariedad, desde las estructuras y estrategias de la CGT. Como resultado del trabajo y las discusiones sostenidas en lo que lleva la comisión de recorrido, han surgido los ejes para analizar la precariedad que os presentamos en este documento. Una característica esencial de estos ejes es que afrontan la precariedad en un sentido amplio, no restringido a la dimensión del empleo.

Estos ejes han sido también la base desde la que se han planteado las jornadas. Nos parecía fundamental debatir las ideas que se estaban manejando desde la comisión con el resto de militantes, así como con gente externa al sindicato que tuviera interés por el tema de la precariedad. Pensábamos que la única manera de avanzar en la comprensión de este fenómeno y, más importante todavía, en la búsqueda de formas para luchar contra él, era la apertura de un amplio debate sobre el tema. Un debate que se ligara con las distintas experiencias de organización y reflexión sobre y contra la precariedad en los distintos sindicatos y federaciones.

Las jornadas surgieron como un espacio para pensar colectivamente sobre la precariedad, averiguar si CGT tenía algo específico que decir, comenzar a recorrer o inventar un camino de lucha. Fueron eso, un comienzo, que se liga a otros comienzos que han partido desde otros lugares. Un comienzo en el que se lanzaron preguntas para iniciar la discusión. Hemos pretendido también recoger las discusiones de las jornadas en este documento, no para ofrecer ninguna conclusión definitiva, sino para poner otro escalón más en este proceso de reflexión conjunta.

Hay que insistir en que este documento no tiene vocación de erigirse en un análisis profundo y exhaustivo de la realidad (o las realidades) de la precariedad. Por el contrario, toda su ambición es abrir vías para el debate y proporcionar un material que pueda ser utilizado y adaptado para charlas, jornadas, etc. Es por ello que tiene una estructura más didáctica que analítica. El documento comienza, en el punto 2, con los ejes que agrupan algunas de las principales ideas sobre la precariedad elaboradas en la Comisión. Vienen acompañados de unos cuadros explicativos. Después, se pasa ya al material concerniente propiamente a las jornadas. El punto 3 explica cuál fue la organización de dichas jornadas, la metodología usada y los guiones que sirvieron de base para las discusiones. El punto 4 recoge algunas de las cuestiones principales que surgieron a lo largo de las jornadas en cada una de las sesiones, así como un esquema resumen de lo que trata cada bloque. Finalmente, en el punto 6, apuntamos unas breves conclusiones.

Si este material os provoca, os enfada, os gusta..., pero, en todo caso, os sugiere ideas; o si os sirve de algo al organizar otros procesos de discusión; entonces habrá logrado su objetivo de ser una pieza más en la construcción colectiva de un discurso sobre/contra la precariedad.

## 2. EJES PARA UNA COMPRESIÓN DE LA PRECARIEDAD

### 2.1 PRECARIEDAD Y SISTEMA ECONÓMICO

(Cuadro 1, página 11)

- La función del sistema económico debe ser el garantizar los procesos de sostenibilidad de la vida, es decir, para satisfacer las necesidades de la gente.. Sin embargo, el sistema económico dominante, el capitalismo en su actual fase de globalización, convierte a los mercados en el epicentro de la organización social, haciendo que las personas lo asumamos como “natural” y “normal”.
- Frente a ello, buscamos una visión de la realidad que sea capaz de ir más allá de las visiones unilaterales y androcéntricas de la mayoría de los análisis. Estas visiones tienen su origen en la teoría liberal y se centran en estudiar los mercados, aquellas partes de la economía que mueven dinero, por lo que no sólo invisibilizan a las mujeres (sus trabajos, sus experiencias, su papel social...), sino que no pueden establecer un diagnóstico certero de la realidad, porque sólo observan una parte.
- La precariedad es un fenómeno que define la actual fase globalizadora del capitalismo: el capitalismo necesita la precariedad como una condición estructural

### 2.2 LA PRECARIEDAD COMO DÉFICIT EN DERECHOS Y RECURSOS.

(Cuadro 2, página 12)

- La precariedad es la inseguridad en el acceso sostenido a recursos, institucionalizada como falta de derechos: se pueden analizar diferentes formas de vivir la precariedad (o las precariedades) relacionadas, en primer lugar, con los distintos ámbitos de las necesidades y de las formas de satisfacerlas, pero siempre vinculadas con un deficiente o escaso reconocimiento, acceso y ejercicio de derechos sociales, a penas considerados como tales en la actualidad.

### 2.3 HABLAMOS DE LA PRECARIEDAD EN LA VIDA

(Cuadro 3, página 13)

- En sus múltiples dimensiones:
  - No sólo precariedad en el empleo: idea más amplia de precariedad en la vida, que incluye aspectos no directamente vinculados al empleo. No estamos hablando de precariedad en el empleo, ni en el acceso a un salario. Ni siquiera hablamos de precariedad en la obtención de un ingreso monetario, sea vía mercado laboral (salario) o vía prestaciones públicas (salario diferido). Proponemos una concepción más amplia, que englobe al conjunto de necesidades y que, luego, pase a ver por qué no se satisfacen o no es seguro que se puedan satisfacer.
  - Hemos de preguntarnos qué necesitamos para vivir: no sólo es cuestión de cubrir necesidades materiales básicas, si no también todas aquellas necesidades inmateriales que conforman la esfera socio-afectiva, cultural, comunicativa de las personas.
  - Entender la precariedad como un fenómeno relacional y no de personas aisladas
- Todas ellas interrelacionadas (retroalimentación): las facetas materiales e inmateriales de nuestras vidas están indisolublemente ligadas, también las que pueden solventarse con la disponibilidad de dinero y las que no.

### 2.4 LA PRECARIEDAD EN LOS CUIDADOS, INDICADOR DE LA PRECARIEDAD EN LA VIDA

(Cuadro 4, página 14)

· ¿Qué es el trabajo de cuidados?

- Es un trabajo mayoritariamente hecho por mujeres.
- Es un trabajo que se guía por una lógica del cuidado, es decir, su objetivo directo es la satisfacción de necesidades, no mediado por ningún objetivo intermedio (no se producen beneficios).
- Implica una fuerte componente afectiva y relacional; no se trata únicamente de prestar un servicio, sino que se presta un servicio a alguien, se crean redes sociales, hay emociones implicadas.
- Se caracteriza por la realización de múltiples tareas al mismo tiempo, por una componente de gestión constante de tiempos y espacios y por la polivalencia de los conocimientos necesarios. Es un trabajo donde la diferenciación entre tiempo de vida y tiempo de trabajo es sumamente dificultosa, más aún cuando se combina con diferentes formas de trabajo remunerado. En todos estos sentidos, se caracteriza por la transversalidad.
- El sujeto protagonista no es individual, sino colectivo.
- Su gratuidad e invisibilidad (¡que no por casualidad van juntas!).

· ¿Qué es eso de precariedad en los cuidados? Los cuidados que necesitamos los recibimos de forma precaria:

- Se reciben cuidados de forma insuficiente, insegura e insatisfactoria.
- No existe un derecho social a ser cuidado ni a cuidarse uno/a mismo/a.

· El trabajo de cuidados socialmente necesario se realiza siempre en condiciones de precariedad: el remunerado y el no remunerado dentro y fuera del hogar, las mujeres no tienen derecho a no cuidar ni existe un desarrollo adecuado del derecho a cuidar en condiciones dignas.

## 2.5 EL NEXO ENTRE PRECARIEDAD EN LA VIDA Y PRECARIEDAD EN EL EMPLEO

(Cuadro 5, página 15)

· Es fruto de una organización social dada: Lejos de tomar este nexo como indiscutible o inevitable, hemos de mostrar cómo el empleo no es lo único que importa a la hora de explicar la precariedad en la que vivimos instaladas/os; pero también toca hablar de, a pesar de todo, por qué existe ese nexo que queremos cuestionar (por qué el empleo es la principal fuente de ingresos, de derechos sociales, de reconocimiento social; por qué no hay una responsabilidad colectiva, sino familiar...).

· Sin embargo, existe, ¿por qué? Priorización de la lógica de acumulación por encima de la de cuidado de la vida e inexistencia de responsabilidad social en la sostenibilidad de la vida.

· El cruce entre la precariedad en el empleo y la precariedad en los cuidados es fundamental para ver que la precariedad en la vida tiene muchas más dimensiones a parte de la del empleo-dinero: son dos dimensiones cruciales, porque ambas resultan determinantes de la calidad de vida y porque su interrelación permite ver ese conflicto de lógicas.

· La crisis de los cuidados pone en cuestión el funcionamiento social, y su cierre reaccionario a través de una mayor precariedad demuestra cómo, si no se cambia la lógica que guía la sociedad, los problemas de unos se resolverán a costa de otros.

## 2.6 LA PRECARIEDAD COMO PROBLEMA O INTERÉS COLECTIVO

(Cuadro 6, página 16)

· Vivimos inmersos en una doble lógica, la del mercado y la de la vida, en la que el conflicto es inevitable, pues la priorización dominante de la primera frente a la segunda hace que los individuos pensemos en un doble sentido, intentando siempre compaginar ambas, cuando estructuralmente se encuentran enfrentadas.

Expresión del conflicto de lógicas entre el mercado y la vida:

- En una sociedad donde la lógica de acumulación se prioriza, poner en riesgo la vida es inevitable.
- Quienes mayores responsabilidades en el cuidado de la vida asumen, mayores riesgos de precariedad tienen

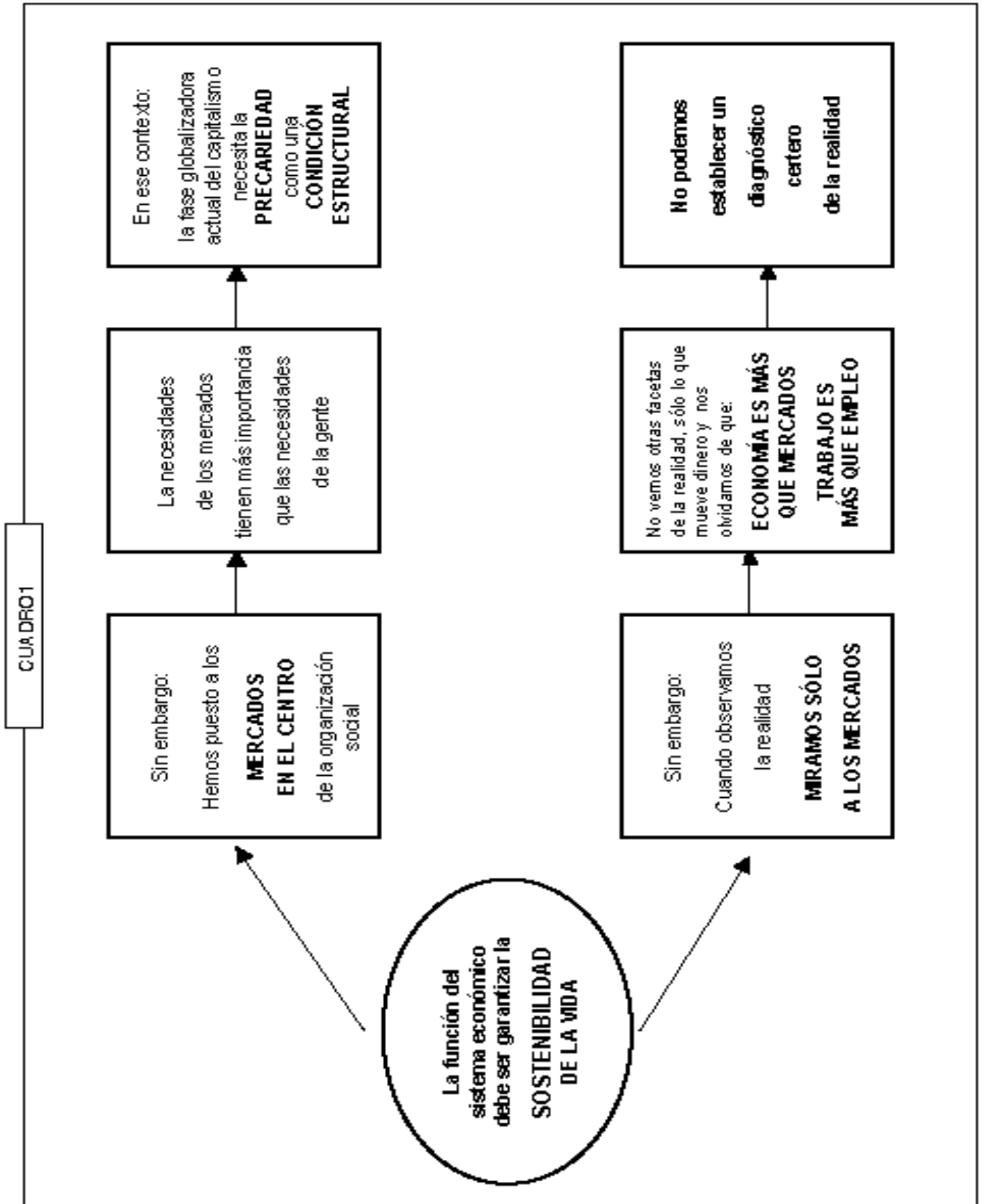
Lo cual implica que no podemos erradicar la precariedad dentro del sistema en que vivimos sin cuestionar la lógica dominante y el reparto de todos los trabajos: Luchar contra la precariedad no es sólo luchar por mejores legislaciones en el mercado de trabajo o por mayores prestaciones sociales, es luchar contra la lógica profunda y oculta que rige nuestras vidas.

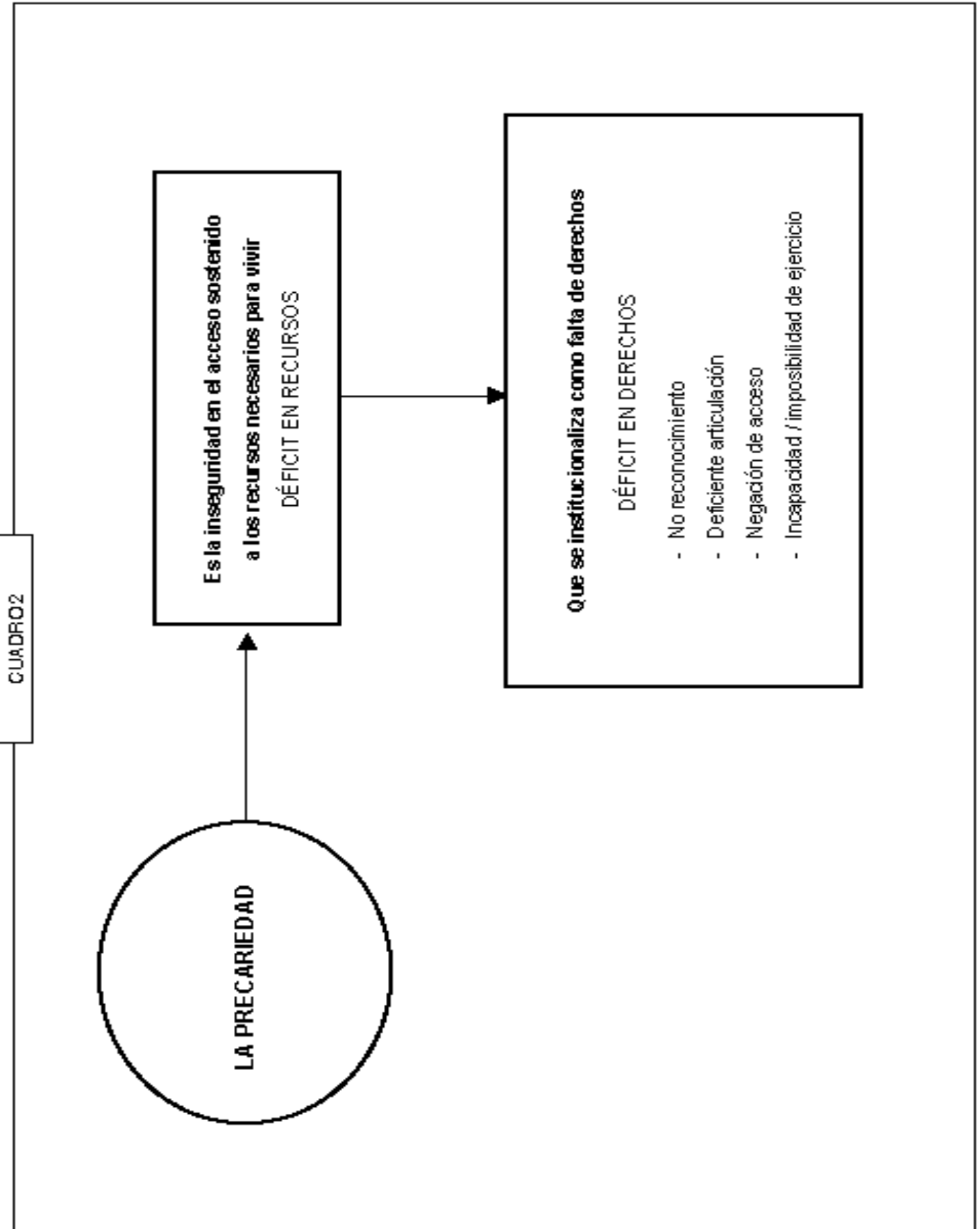
Sin embargo, la precariedad es cada vez más el elemento común que establece las condiciones de vida de una gran parte de la población:

- Aunque hay aspectos que dificulta sobremanera la intervención social, de apoyo, denuncia y solidaridad:
- La precariedad se ve como problema temporal e individual: que los espacios socio-económicos de la precariedad se ven atravesados por un tiempo que no se vive como precario si no sólo como “transitorio”. No se “es” precario si no que se “está” en precario... La precariedad confiere al precario/a su propio velo de alienación.
- Y es fragmentaria y polivalente: es dispersa, ambigua y cambiante: quien es precaria/o en la construcción o en el campo, lo es un mes en un sitio y al mes siguiente en otro... no hay residencia fija, no hay territorios permanentes donde la precariedad se asiente.
- La precariedad, en sus distintas dimensiones e intensidades, es elemento central del funcionamiento del capitalismo hoy:
- De naturaleza no distinta a la exclusión social: precariedad y exclusión no forman compartimentos estancos, más bien constituyen dos puntos de una línea continua en la degradación de las condiciones de vida, según se pueda o no actuar dentro de la lógica del mercado. Sin embargo, es el miedo a entrar en la exclusión lo que hace que los no articulen respuestas, ni individual ni colectivamente, a las agresiones constantes a sus derechos socio-laborales y a su dignidad.

Esta lucha es experimentada de forma heterogénea en función de las distintas posiciones de poder que cada persona ocupa:

- No es un conflicto uniforme de un colectivo social frente a otro: ni de la clase trabajadora frente a la clase capitalista; ni de mujeres frente a hombres; ni de personas migrantes frente a autóctonas, ni...
- Todas/os tenemos responsabilidades en la retroalimentación constante de las diversas formas de precariedad: las cadenas globales de afecto son un muy buen ejemplo de todo lo anterior.





**Preguntarnos qué significa eso de precariedad en la vida significa preguntarnos qué cosas necesitamos para vivir, cuya falta o inseguridad nos genera malestar o nos excluye socialmente:**

...comida, vivienda, salud, tiempo, afectos, cuidados,  
relaciones sociales, viajar, ir al cine, calefacción, ropa,  
participación social, espacios...

**Podemos ver así las distintas dimensiones de la precariedad, que se RETROALIMENTAN**

Podemos vivir la precariedad en las múltiples vías posibles de cobertura de las necesidades

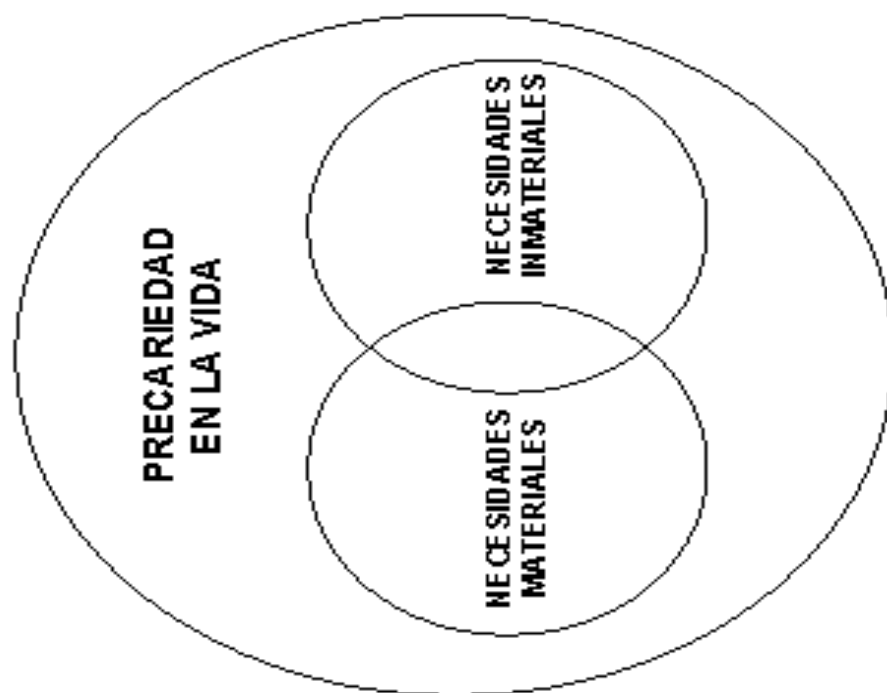
...dinero, trabajos no remunerados,  
derechos sociales, servicios públicos,  
autogestión...

**Cuando decimos que trabajamos en precario ¿de qué hablamos?**

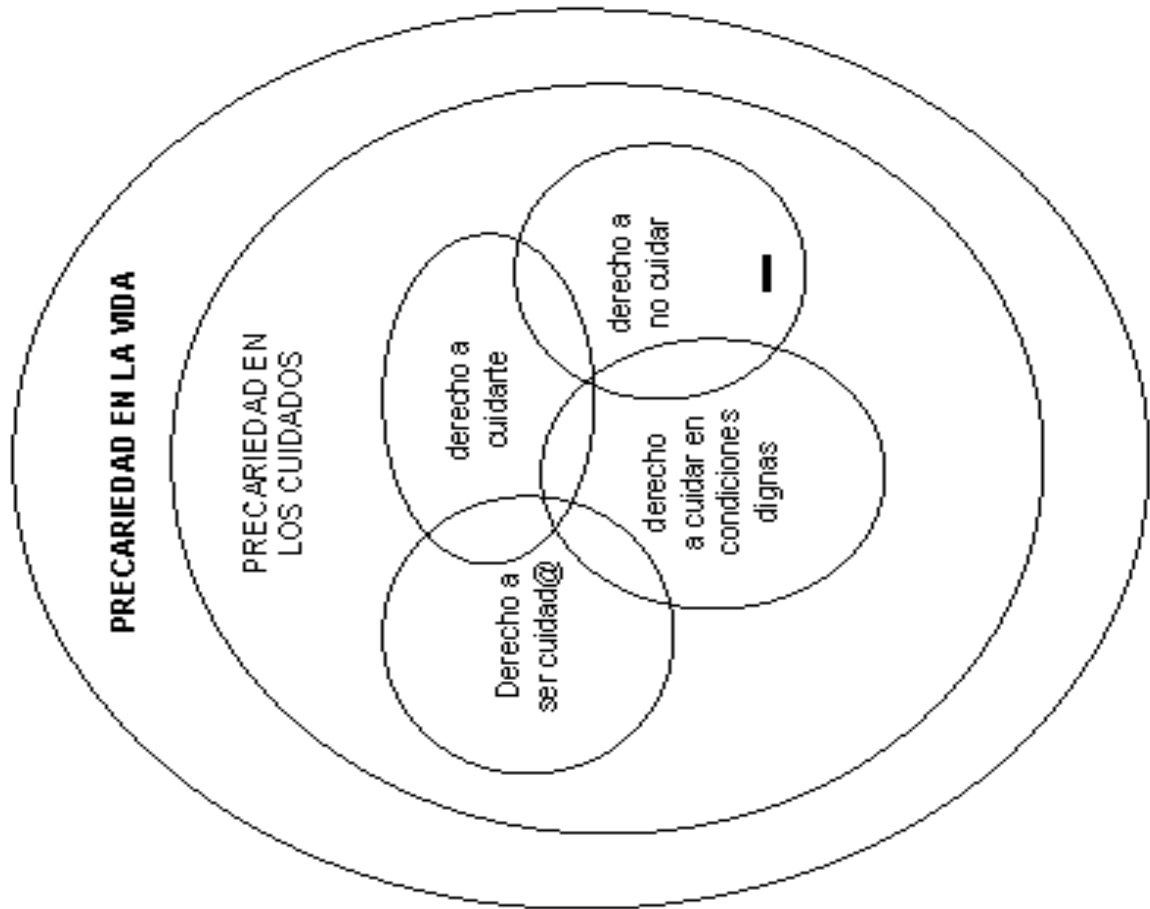
...empleo, trabajos gratuitos, trabajos formales y sumergidos...

...rentas inseguras, contratos inestables, tiempos flexibles,  
espacios cambiantes, riesgos para la salud,  
síntomas prestaciones sociales, falta de afecto,

no nos dejan cuidarnos ni cuidar, lógicas competitivas, dificultades para sindicarnos...



CUADRO 4



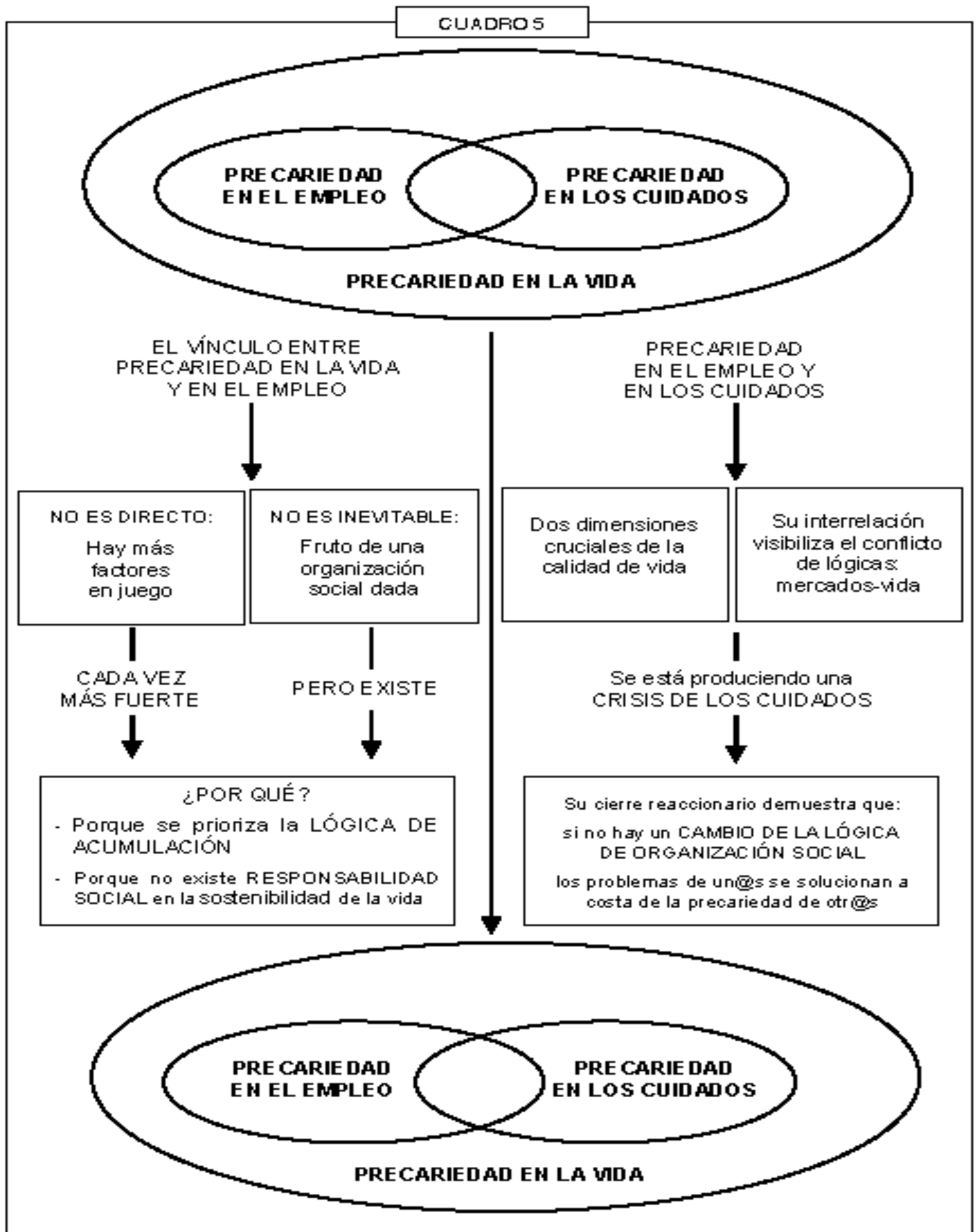
**Qué es eso de precariedad en los cuidados:**

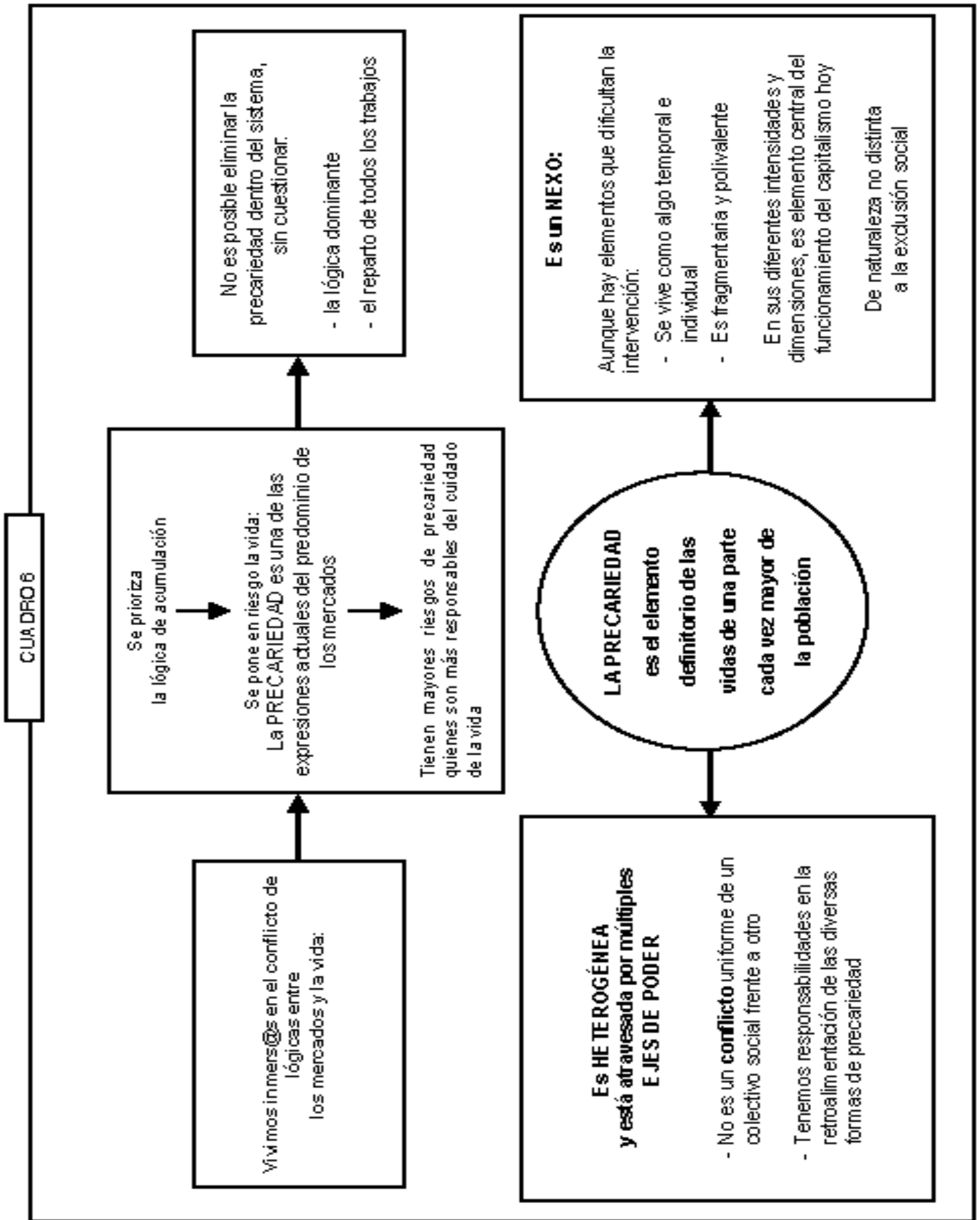
▪ **Los cuidados que necesitas los recibes de forma precaria:**

- o se reciben cuidados de forma insuficiente, insegura e insatisfactoria
- o no existe un derecho social a ser cuidado ni a cuidarse a un@mism@

▪ **El trabajo de cuidados que realizas lo realizas en condiciones de precariedad:**

- o el remunerado y el no remunerado, en el hogar y fuera
- o no existe un derecho a cuidar (en condiciones dignas)
- o las mujeres no tienen derecho a no cuidar





### 3. LAS JORNADAS. OBJETIVOS, BLOQUES DE DEBATE Y METODOLOGÍA

Se reproduce a continuación el texto de convocatoria de las jornadas, incluyendo los “guiones” que sirvieron de base para los debates en los distintos bloques temáticos:

Reflexionar, conocer, aprender sobre un conjunto de luchas y experiencias de resistencia que se están desarrollando contra la precariedad. ¿Para qué? Para articular nuevas formas de lucha e intervención en los ámbitos cotidianos donde nos movemos. Explorando nuevos discursos, nuevas formas de organización y compromiso, nuevas formas de involucrar. Un primer paso necesario es oponer un pensamiento alternativo al pensamiento único imperante y hacerlo operativo en nuestras prácticas sociales y sindicales. Esta es la razón y la importancia que tienen estas Jornadas.

Porque la precariedad nos une a amplios sectores de la población trabajadora (autóctona, inmigrante, mujeres, jóvenes...) debemos hacer un esfuerzo para comprenderla, abarcarla y enfrentarnos a ella con nuestra propia voz, con nuestra propia capacidad de autoorganización, con nuestra propia acción de lucha, denuncia y reivindicación. Porque luchar contra la precariedad es luchar contra la perpetuación del sistema socio-económico que la genera.

#### 3.1 OBJETIVOS DE LAS JORNADAS

##### **Ampliar nuestra visión de la precariedad:**

Para ello intentaremos analizar en qué situación nos encontramos en cuanto al mercado laboral, los servicios públicos, la vida cotidiana, las relaciones sociales, personales y afectivas, teniendo en cuenta algunos ejes discriminatorios, reflexionando sobre la incidencia de estos factores en la satisfacción de las necesidades de las personas.

##### **Aproximarnos a un diagnóstico de los conflictos y las relaciones de poder entre la propia gente precaria y la posible corresponsabilidad en la precariedad ajena:**

Los conflictos y las relaciones de poder son un elemento determinante en la imposibilidad de construir un sujeto político que pueda plantar cara a la precariedad. Conocer estos conflictos es necesario para intentar romper estas barreras.

##### **Buscar estrategias de intervención y lucha:**

Conocer y explicarnos las dificultades que nos encontramos a la hora de enfrentarnos con la diversidad de las situaciones precarias, con el fin de articular discursos, estrategias y alternativas a las mismas.

#### 3.2 BLOQUES TEMÁTICOS Y GUIONES

##### **BLOQUE 1**

##### PRECARIEDAD Y GLOBALIZACIÓN, MULTINACIONALES Y TRANSNACIONALES.

Intentaremos comprender la globalización desde nuestra realidad a partir de un ejemplo de multinacional que actúa en el mercado global (transnacional) como Repsol-YPF o Telefónica.

La economía mundial se caracteriza por un desarrollo desigual impuesto, que se manifiesta en un reparto desigual de la riqueza, así mismo impuesto. Un empobrecimiento (económico, social, cultural y político) necesario para el enriquecimiento de otra (s) parte (s) del planeta. Nosotros y nosotras padecemos y reproducimos estas relaciones desiguales e injustas. Y esta reflexión es necesaria para acometer con perspectiva global cualquier lucha contra la precariedad.

##### **Guión:**

- ¿Se cuestiona la distribución internacional de los recursos y las riquezas? ¿Se logra incorporar en nuestro discurso la dimensión de la lucha global y de la solidaridad con otros colectivos, personas de otros países, etc.?
- ¿Existen conflictos de intereses o, por el contrario, relaciones de solidaridad con colectivos de trabajadores/as de otros países?

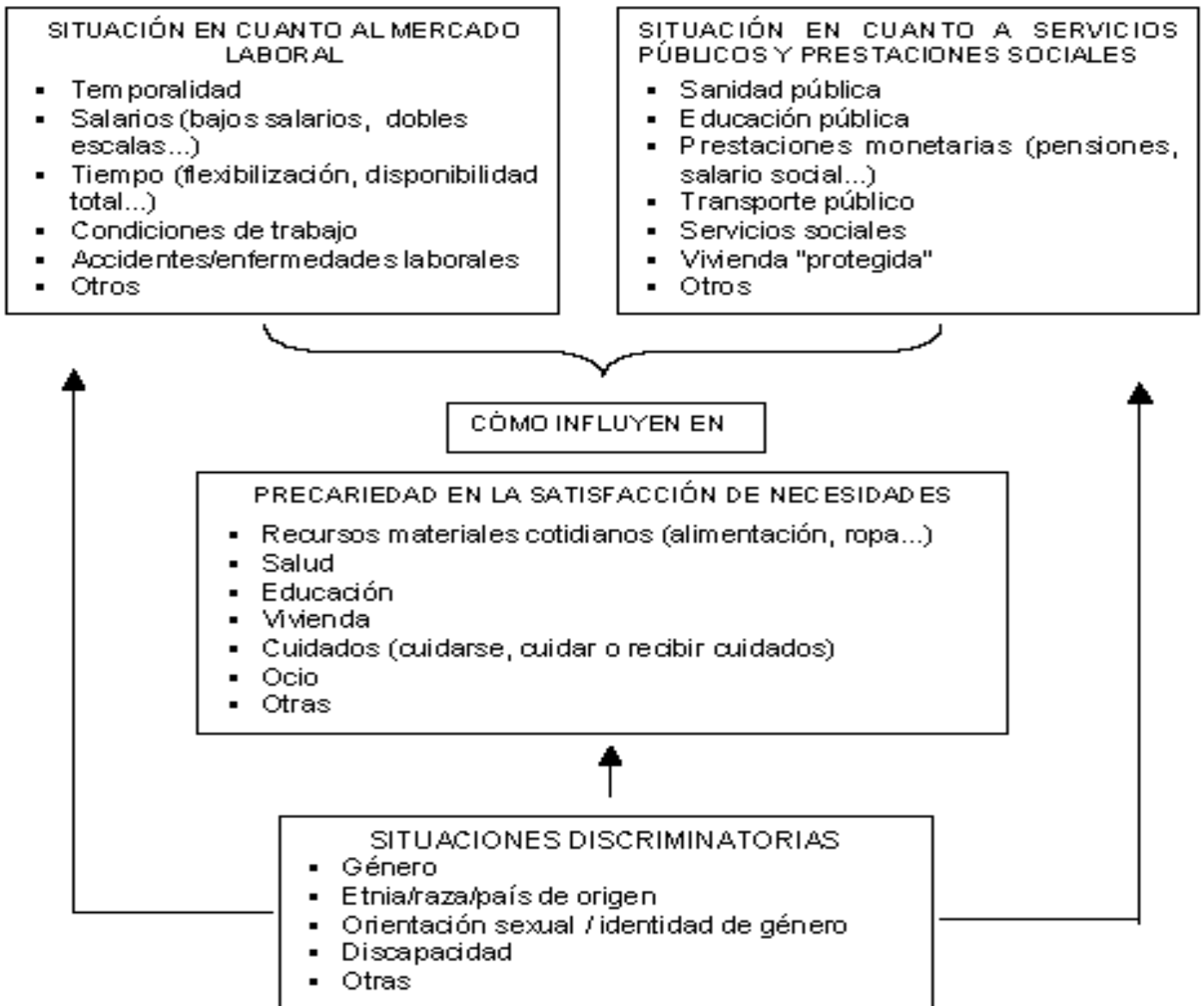
- ¿Formamos parte de alguna corporación transnacional o multinacional? ¿En qué nos afecta?
- ¿Tenemos en cuenta el papel de la globalización y de las políticas neoliberales a nivel mundial en la precarización de nuestras condiciones de vida?
- ¿Tenemos en cuenta la participación en la globalización a través de nuestra forma de vida (consumo, ocio, planes de pensiones, ahorros...) ¿Introducimos este factor en nuestro discurso?

## BLOQUE 2

### LA PRECARIEDAD EN LA ECONOMÍA DE LA VIDA COTIDIANA

Entendemos por economía cotidiana aquella que tiene como objetivo la satisfacción de las necesidades humanas. La función del sistema económico debe ser garantizar los procesos de sostenibilidad de la vida, es decir, satisfacer las necesidades de la gente. Tanto a nivel de los recursos y servicios disponibles, y de su accesibilidad a las personas afectadas, como de los derechos social-económicos que deberían ser reconocidos y ejercitados.

Guión:



- Conflictos o distanciamientos entre la gente precaria.

Por ejemplo: por tipo de contratación, por pertenecer a una empresa u otra, por edad, por etnia, por género, según el tipo de precariedad que se viva con más intensidad, según el papel que se ocupa (empleado-a/usuario-a)etc. Hay que tener en cuenta el lugar desde el que se vive la situación de precarización, que puede afectar a las personas empleadas en un sector, pero también a la gente que utiliza ese servicio.

- ¿Hay elementos de la precariedad de otras personas que nos afecten positivamente? ¿Somos conscientes de ello? ¿Integramos esta crítica en nuestro discurso?

Por ejemplo: dados nuestros horarios flexibilizados, que los comercios abran 24 horas; dados nuestros bajos salarios, los supermercados con bajos precios a costa de emplear a muy poco personal y en malas condiciones, etc.

- La precariedad dificulta la satisfacción de necesidades ¿Se están resolviendo directamente a costa de la precariedad de otras personas? ¿Se participa directamente en su precarización?

Por ejemplo: en el caso de los cuidados propios o de personas dependientes a nuestro cargo: abuso de los trabajos gratuitos de alguna persona de nuestro entorno, contratación precaria de mujeres inmigrantes, etc.

### BLOQUE 3

#### PRECARIEDAD PSICO-SOCIO-AFECTIVA

La idea es llevar a cabo un análisis cualitativo, partiendo de las propias experiencias de la gente, más allá del empleo y del mercado, y a través de cuestiones a responder, plantear y reflexionar, como un ejercicio práctico de visibilizar la precariedad socio-afectiva, asociada a la precariedad de la vida que las personas padecemos de múltiples maneras. Esta aproximación psico-social debe permitirnos alcanzar una visión integral de todo lo que rodea el mundo de las personas precarias, y así incorporarlo en las luchas.

- La precariedad como forma de anulación psicológica

Ejemplos dentro de la sociedad de cómo determinadas ideas y maneras de pensar nos precarizan:

- Con respecto a las relaciones que establecemos y establece la sociedad (género, poder, prejuicios, jerarquía, competencia..)
- Con respecto a la autoestima y valoración social (éxito y fracaso, dinero y felicidad, consumo necesario, orientación sexual...)
- Con respecto a los afectos y las relaciones ¿de qué manera afecta este tipo de precariedad)

- Precariedad relacional y afectiva

La satisfacción de las necesidades no materiales (cuidados, afectos, sexualidad, libertad, derechos...)

- ¿Quién satisface esas necesidades? ¿Estado, mercado, mujeres...?
- ¿Hay redes para la satisfacción de esas necesidades? ¿Cuáles son?
- ¿Qué relaciones de poder se dan con respecto a esas necesidades?-
- El tiempo para la satisfacción de esas necesidades ¿cómo se reparte? ¿con quién?
- ¿Qué impide la satisfacción de las necesidades socio-afectivas?

- La precariedad vivida como problema

- Temporal ¿se es sólo precario-a en periodos concretos de la vida? ¿La precariedad es transitoria o permanente?
- Individual: ¿mi precariedad es sólo personal, acaso voluntaria? ¿debo salir individualmente de ella? , los demás ¿cómo salen?
- Múltiple: ¿se puede ser precario-a en cierto ámbito pero no en otro? (por ejemplo, en el salario pero no en la vivienda) ¿Qué relaciones se establecen entre las distintas precariedades: económica, social, afectiva...?
- ¿Hasta qué punto asumimos como normales determinadas precariedades en los ámbitos de los derechos, de la participación y del ejercicio de las libertades?

**BLOQUE 4**DIFICULTADES PARA LUCHAR CONTRA LA PRECARIEDAD

La fragmentación de las relaciones laborales, la deslocalización empresarial, la personalización de los contratos, la temporalidad de éstos, la flexibilización, la competitividad, el individualismo, la reducción de la vida a la mera supervivencia, la atontización mediática, ... y otros múltiples factores de la vida, suponen un reto para poder articular respuestas conjuntas, comunes y sociales frente a la precariedad que nos imponen. Debemos saber las dificultades para poder salvarlas y generar modos alternativos de superarlas.

- ¿Qué impide a la persona precaria que se organice por sus derechos?
  - ¿El miedo a la exclusión?
  - ¿Perder más derechos sociales o laborales de los que goza?
  - ¿La esperanza de salir pronto de la precariedad?
  - ¿La necesidad de mantener una mínima capacidad de consumo?
  - ¿El apoyo de la familia, de la pareja, de las redes sociales...?
  - ¿Las propias condiciones del trabajo precario (horarios, transporte...)
  
- ¿Qué impide que los colectivos en precario luchen para cambiar su situación?
  - ¿El colectivo está compuesto por personas con rasgos específicos que generen una precariedad añadida? (por ejemplo, sectores feminizados, de personas inmigrantes, empresas de inserción...)
  - ¿Se están recogiendo las reivindicaciones específicas del colectivo por el conjunto del sindicato?
  - Debemos atender a los conflictos presentes en el colectivo de empleados-as teniendo en cuenta todos los ejes relevantes. Por ejemplo: género, etnia, país de origen, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, edad, tipos de contratación...
  - Esas diferencias ¿están suponiendo conflictos de intereses de cara a las reivindicaciones que hacemos a la empresa?
  - ¿Están suponiendo conflictos dentro del propio colectivo de empleados-as (acoso sexual, homofobia, racismo...)
  - ¿Conlleven problemáticas específicas que supongan reivindicaciones concretas? ¿Se están recogiendo esas reivindicaciones?
  - Todas estas diferencias ¿nos explican fallos en la cohesión del colectivo a la hora de hacer reivindicaciones?
  - El propio funcionamiento de la lucha sindical ¿genera precariedad? Por ejemplo: horas incompatibles con las responsabilidades familiares...)

**BLOQUE 5**ALTERNATIVAS ORGANIZATIVAS Y DE INTERVENCIÓN

Está claro, sólo la autoorganización de las personas precarias, sólo el ejercicio de la solidaridad, sólo siendo creativos e imaginativos, podremos dar respuestas reales a un mundo que se construye en la desigualdad, en la injusticia y en la represión. Frente a la precariedad, organización.

- En caso de detectar problemas en el bloque 1, ¿qué podemos hacer para lograr un discurso y una acción coherente a nivel global?
- En caso de detectar problemas en el bloque 2, ¿cómo incorporar esas dimensiones que van más allá de nuestra propia empresa/sector?
- En caso de detectar problemas en el bloque 3, ¿cómo intentar mejorar la situación? ¿sólo en el sindicato? ¿en qué otros ámbitos de lucha hay que intervenir?
- En caso de detectar problemas en el bloque 4, ¿cómo intentar solucionarlos? ¿cómo crear un discurso que recoja las reivindicaciones de todos el colectivo? ¿cómo abordar los conflictos dentro del colectivo? En caso de tener

que priorizar luchas o demandas: ¿qué criterios debemos utilizar para decidir? ¿cómo transformar la organización sindical para que no precarice la vida de nadie?

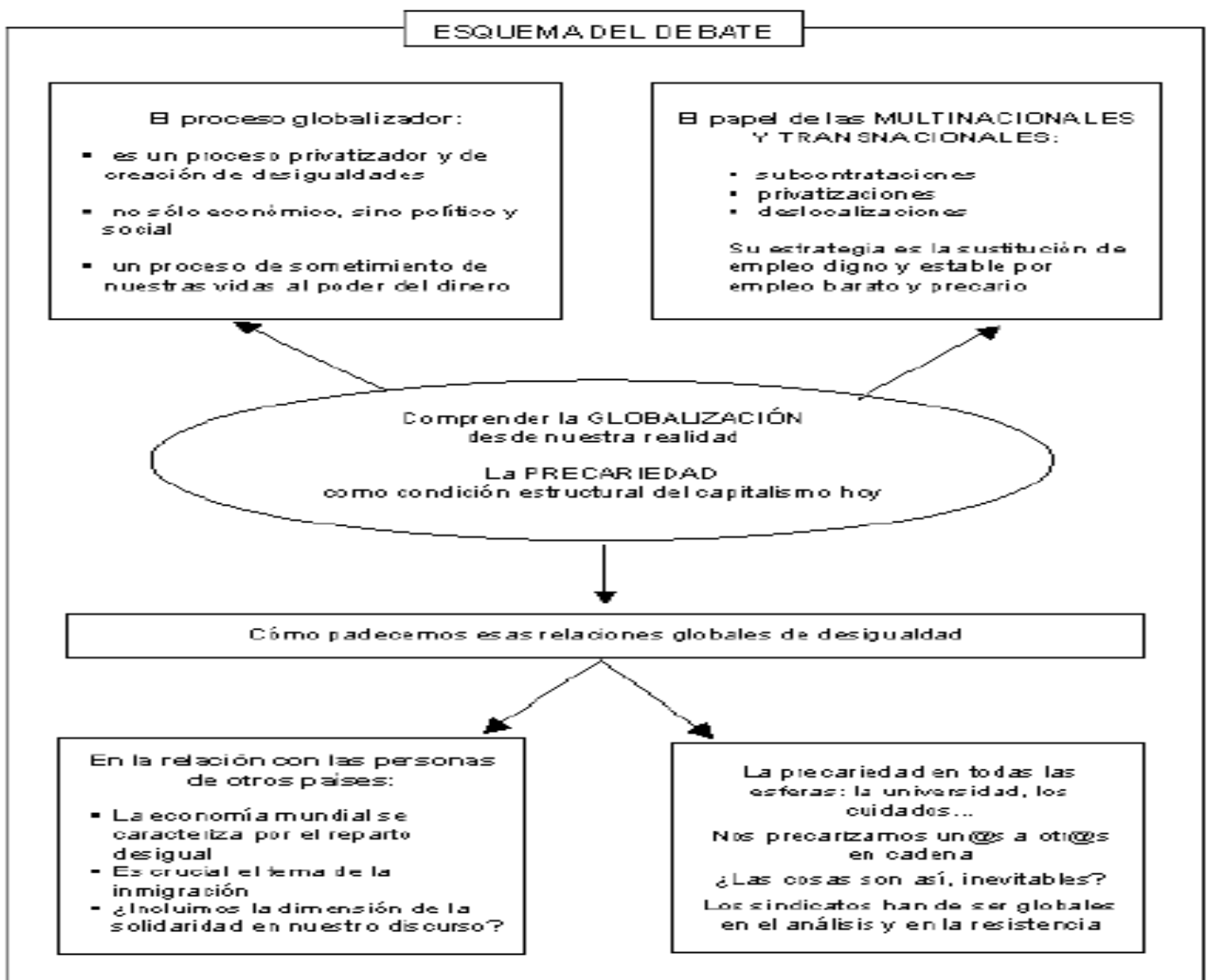
### 3.3 DINÁMICA DE TRABAJO

Contaremos con grupos de compañeros y compañeras que se las tienen que ver cotidianamente con la precariedad en sus múltiples formas (laboral, social, vital) que volcarán sus experiencias e ideas en cada uno de los bloques temáticos, en las distintas sesiones de las jornadas, con el fin de promover los debates y reflexiones de todos los que asistamos.

Los ámbitos desde los que se producirán estas exposiciones serán: cuidados remunerados y no remunerados, enseñanza universitaria, limpiezas, federaciones locales de CGT y telemarketing.

## 4. LOS DEBATES

### 4.1 BLOQUE 1 – PRECARIEDAD Y GLOBALIZACIÓN



#### 4.1.1 Eje del debate.

En este bloque intentaremos comprender la globalización desde nuestra realidad a través de ejemplos de multinacionales que actúan en el mercado global. La finalidad de la economía globalizada no es la satisfacción de las necesidades de las personas, sino la producción de un beneficio y dado que la fuente más importante de ese beneficio es el trabajo asalariado, la precariedad es el elemento definitorio de la actual fase globalizadora del capitalismo. La economía mundial se caracteriza por un desarrollo desigual impuesto, que se manifiesta en el reparto desigual de la riqueza. Nosotros y nosotras padecemos y reproducimos estas relaciones desiguales e injustas.

#### 4.1.2 El proceso globalizador

La globalización puede describirse como un proceso privatizador, como un proceso de extensión de intereses particulares y privados, lo que conlleva una restricción de la democracia y la creación de desigualdades. La globalización se ha servido del estado para cumplir con estos fines y ha sido dirigida contra el estado social entendido como forma de compensar a los colectivos más vulnerables.

El porcentaje de precariedad en el empleo va en aumento y sus principales víctimas son jóvenes, mujeres y, sobre todo, inmigrantes. El refuerzo de las relaciones de dominación masculina se ha agudizado ya que las mujeres se ven cada vez más expuestas a la violencia y a la explotación laboral.

Se privatizan los servicios sociales básicos, como son la educación y la sanidad, eliminando las subvenciones públicas de éstos, favoreciendo así la penetración de las multinacionales en estos sectores.

Este proceso no es sólo económico sino social y político, se impone la obtención de beneficios a los derechos sociales, al derecho a un empleo y salario digno, a una vivienda y a la salud. La política se ve sometida a la economía, y se despliega una fuerte vocación de delegación de los espacios de decisión en poderes burocráticos y privados, la globalización no podría haber tenido lugar sin este soporte ideológico y político.

Los trabajadores y las trabajadoras nos sentimos aislados/as porque nos vemos sometidos/as a la forma capitalista de producción, a la condición de que el dinero es la única fuente de intercambio convirtiéndolo en un poder social, al traslado de la competitividad a las relaciones y todo esto subordina nuestras necesidades humanas. La inseguridad se instala en nuestras vidas.

Cuando la valoración del bienestar sea en términos colectivos y no individuales y las relaciones estén basadas en la cooperación y no en la competitividad, tendremos mucho avanzado en la lucha contra estas dinámicas excluyentes y disgregadoras que rigen las relaciones sociales actuales.

El hecho de plantearnos todas estas cuestiones desde la militancia es un camino que está aún por recorrer, pero que es necesario para acometer con una perspectiva global la lucha contra la precariedad. Analizar la relación entre las realidades y situaciones particulares y las políticas generales que posibilitan esta globalización, es necesario para llegar en profundidad a la problemática que nos encontramos para que así no solo nos quede la marginalidad y la represión.

#### 4.1.3 Multinacionales y transnacionales.

Hablamos de las realidades de las personas que se encuentran trabajando en multinacionales que actúan en el mercado global, como es el caso de Telefónica; o en un sector inventado como es el caso del Telemarketing, que es la cara amable para los clientes que oculta la cruz de la subcontratación, que ha sido inventada para reducir costes al 70% de la atención personal.

Las condiciones de trabajo de los teleoperadores y de las teleoperadoras se caracterizan por un incremento de las cargas de trabajo, por una ampliación de la polivalencia funcional, por unos controles opresivos de productividad y por una ampliación de la variabilidad de las jornadas. El telemarketing es el negocio de la compra-venta de trabajadores, un paso más en la mercantilización del trabajo que consiste en sustituir el empleo digno y estable de las grandes compañías por empleo barato y precario.

Para abaratar costes a nivel laboral, las empresas han creado las subcontratas y con ello el trabajo precario sin control. Actualmente las multinacionales realizan un prestamismo laboral trasladando el trabajo a otros países obtenien-

do un 60% más de ganancias. Es una manera de proporcionar ganancias millonarias a servicios públicos pero también supone el despido de masivo por el cierre de las fábricas o también hay casos en que lo que se desplaza es solo parte del proceso productivo

Otro fenómeno ligado al proceso de la globalización son las privatizaciones, como ejemplo Repsol, que era una de las primeras empresas públicas que se constituye como un valor público y a partir de ahí es privatizada. Interesa ligar la economía con la política como en el caso de Argentina, que vendió todas las empresas, pero a través de la economía privada. El agua, gas y electricidad, se vende a las empresas privadas como Endesa que también se privatizó. Como consecuencias graves de todo este proceso se han asesinado sindicalistas que defendían sus derechos, comunidades enteras que el gobierno de turno echa de sus territorios.

Desde los años 80 se van produciendo deslocalizaciones de las empresas y descentralizaciones productivas y nuestra reflexión tendría que ir dirigida a preguntarnos si ¿entendemos o no lo que está pasando?. Tenemos que entender que todos los sectores formamos un mismo cuerpo y sin esta lógica el trabajo sindical se convierte en un imposible.

En el caso de la educación universitaria, también las leyes que la regulan son de ámbito global y las marcan las transnacionales con la privatización y la mercantilización de los servicios públicos. La privatización de la universidad consiste en que las empresas pagan los planes de estudios y controlan dichos planes. Ejemplo: Mercedes Benz y la facultad de Historia en Dortmund, su objetivo: borrar de la historia aquellos episodios que muestran los vínculos entre esta empresa y los nazis durante la II guerra mundial. Al financiar las empresas privadas la universidad, se reducen las becas y se crean becas privadas y los recursos económicos se quedan para las personas que “valgan”, pero sólo para las empresas, claro. Se comenta la ley de Bolonia prevista para el 2007 que homologa la educación superior, cuyo único objetivo es precarizar y privatizar los trabajos inmateriales de los y las estudiantes. Esta ley es un paso intermedio en el Acuerdo General de Servicios regulados por las reglas del libre mercado de la UE, que aumenta la competitividad entre universidades.

#### 4.1.4 Como padecemos estas relaciones desiguales.

##### 4.1.4.1 En la relación con personas de otros países.

La economía mundial se caracteriza por un reparto desigual de la riqueza, un empobrecimiento (económico, social, cultural y político) necesario para el enriquecimiento de otras partes de planeta. Para tener una visión más amplia de la precariedad se cuestiona si tenemos en cuenta la globalización no sólo en los recursos económicos, sino también en las relaciones de solidaridad con las trabajadoras y trabajadores de otros países y si lo incluimos en nuestro discurso dentro de las organizaciones sindicales.

En el caso de uno de los sectores precarios por excelencia, el de limpiezas, que llevan mucho tiempo conviviendo con la precariedad, ahora son las inmigrantes y los inmigrantes, incluso con licenciaturas y cátedras, quienes realizan la peor parte de este trabajo.

En el caso del trabajo de cuidados es similar. Se contrata de forma extremadamente precaria a las mujeres inmigrantes para que cuiden de nuestras personas mayores y de nuestros hijos-as y a su vez, en muchos casos, los hijos de las mujeres inmigrantes están siendo cuidados por otras personas, normalmente otras mujeres, en el país de origen. En esta cadena global, las mujeres se encargan a nivel mundial del cuidado de las personas dependientes, tanto desde el trabajo remunerado como desde el no remunerado. Es una cadena que padecemos y en la que reproducimos estas relaciones desiguales

En las políticas de inmigración existe un doble rasero para las personas que pertenecen a la UE y las de fuera. El porcentaje de las empleadas de hogar sin papeles es superior al general de la población inmigrante y estas relaciones laborales pasan por la absoluta explotación.

Los/as inmigrantes irregulares interesan a determinados segmentos del sistema productivo, que se aprovechan de las facilidades de sobreexplotación, no compiten ya que se les ha impuesto un tipo de trabajo para ellos y ellas dentro de la economía sumergida, son tratados como mercancía intercambiables.

La competencia con otros países en lo relativo a las empresas transnacionales o multinacionales conlleva a que las personas son dependientes de lo que está pasando en los países desarrollados, deberíamos tender a la cooperación, hay que pensar en lo que está aquí y lo que está allí. Nosotras y nosotros tenemos corresponsabilidad con lo que está allí pasando, incluirlo en nuestras prácticas de denuncia y establecer vínculos de conexión, lo que se ha llamado toda la vida “solidaridad”.

#### 4.1.4.2 En nuestra vida cotidiana.

La fase actual del capitalismo necesita la precariedad como una condición estructural. En este sentido, el modo de producción capitalista no sólo es un modo de producción económico, sino un modo de producción social. Intenta producir individuos cuya vida se base en la producción y consumo de mercancías, reduciendo su propia naturaleza humana a la dimensión productiva. Pero aún sacrificándonos de esta manera no se nos permite vivir como nos gustaría, sino sobrevivir torpemente.

En la Universidad la precariedad no sólo forma parte de la vida del estudiante, sino que la precaria educación y formación que reciben en la universidad son consecuencias de la globalización capitalista. La universidad se ha convertido en el supermercado del siglo XXI, todo esta en venta incluido el conocimiento. Los y las estudiantes sufren una doble precariedad, por un lado, la formación universitaria y, por otro, los empleos precarios para poder mantener los estudios. La universidad proporciona mano de obra precaria y juvenil, así progresivamente y en diferentes ámbitos estamos asistiendo a una cada vez mayor precarización de la vida. Sin embargo, en la universidad la gente no se organiza ni son conscientes de los problemas de ser precario/a. Hay dificultades para poder transmitir los problemas globales y cada vez hay menos solidaridad. Es fundamental romper conceptos simples y potenciar el entendimiento y el apoyo mutuo, con una organización nueva y discursos nuevos.

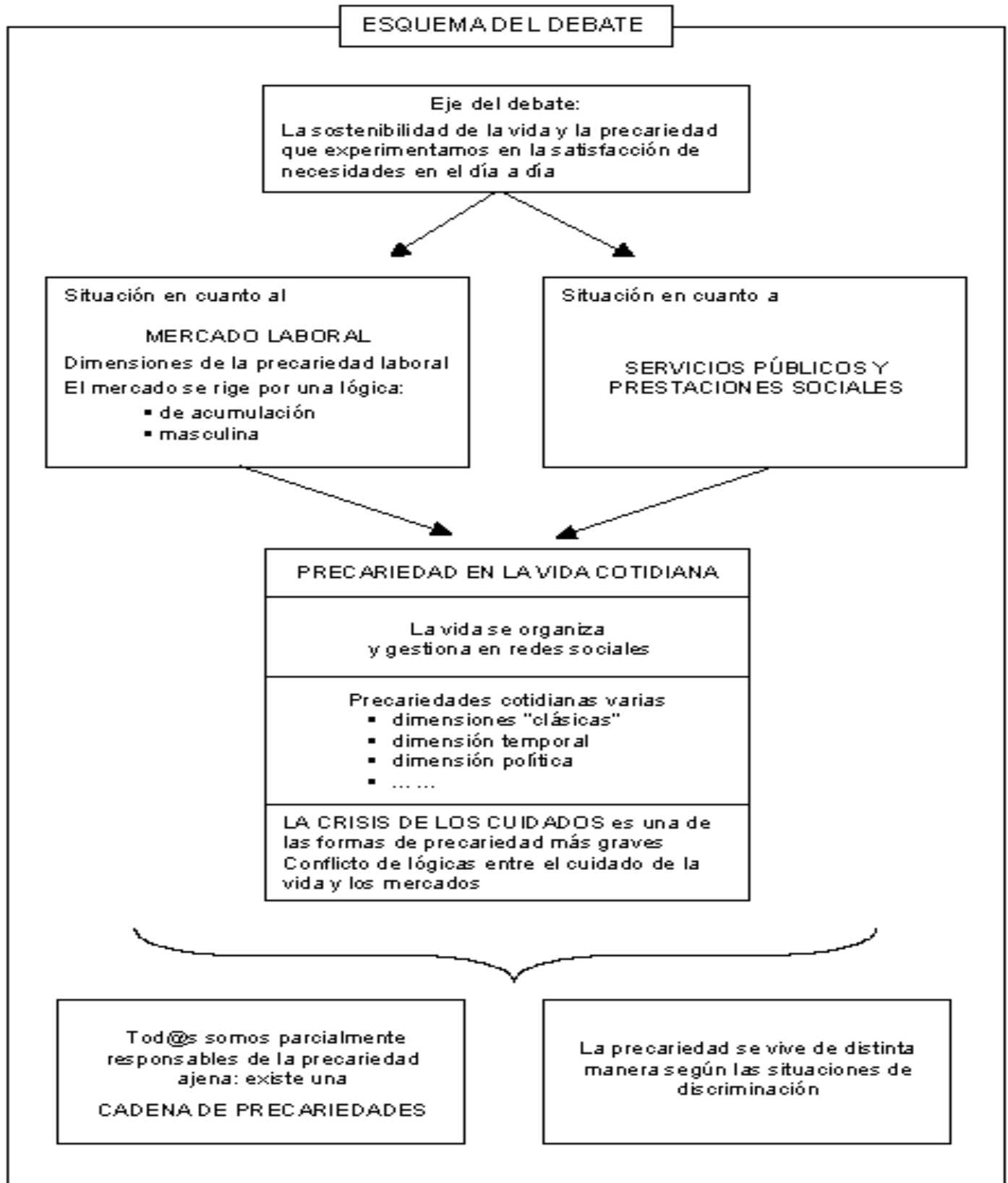
Los cuidados siempre han estado a cargo de las mujeres, son invisibles y nunca se contemplan en el diálogo político y social. Sueldos que no cubren las necesidades, trabajan los siete días de la semana, contratos de poca duración y cuando ya no te necesitan te mandan a la calle. Con lo cual ni tenemos tiempo para cuidarnos ni lo tenemos para cuidar.

Es importante observar cómo precarizamos a otras personas, simplemente con la necesidad de tener que ir a comprar un domingo porque tenemos unos horarios flexibles no en función de nuestros intereses vitales, sino del interés de las empresas. Nuestro ocio de los fines de semana en las grandes superficies es la base de muchos empleos precarios.

En el tema de multinacionales los propios compañeros del día a día tienen la visión de que las cosas son así, que son inevitables, mejor asumir lo cotidiano y olvidarse de la lucha a nivel global. Entre los trabajadores y trabajadoras hay competencia y clasismo, no hay unidad, se desprecia a los más precarios/as. El trabajador estable ahora se ha convertido en privilegiado; ahora lo normal es ser precario.

El papel de los sindicatos en algunos casos es bastante desmoralizador. Muchas personas se sienten hundidas y sin ganas de luchar y responder dentro del sindicato. Si no se entiende que todos los sectores formamos un mismo cuerpo, el trabajo sindical se convierte en un imposible. Y ahora competimos y eso no nos lleva a nada, es necesario establecer vínculos de conexión y construir un discurso común, un discurso plural y global, es la única manera de afrontarlo, si no nos protegemos y ya está. Es decir, lo que me sucede a mí y lo que le sucede a otros/as está relacionado. Hay que ser globales en los análisis y en las resistencias, romper con la desestructuración que nos intenta imponer el capitalismo.

## BLOQUE 2 – LA PRECARIEDAD EN LA ECONOMÍA DE LA VIDA COTIDIANA



#### 4.2.1 Eje del debate

En este bloque se pretendió quitar del punto de mira al empleo para poner en su lugar la sostenibilidad de la vida. Es decir, consideramos que economía son los procesos sociales por los cuales se gestiona y organiza la vida y que permiten satisfacer las necesidades de las personas. Pensamos que es esto, el cómo vivimos, la precariedad que experimentamos en nuestra cotidianeidad, lo que nos interesaba saber. Por tanto, hemos mirado al empleo como una parte de esa precariedad en la vida. La precariedad que vivimos en el empleo nos importa por las consecuencias que tiene en nuestras vidas, no en sí misma.

#### 4.2.2 Situación en cuanto al mercado laboral:

##### 4.2.2.1 Dimensiones de la precariedad en el empleo

La precariedad en el empleo es múltiple y se refiere a elementos tan diversos como:

- Temporalidad: no sabes en qué momento vas a dejar de trabajar.
- Salarios: son bajos. En el caso de subcontratas, menores que los de quienes trabajan en la empresa matriz, aunque se realicen las mismas tareas. Un caso claro de precariedad en los salarios es el sector de limpiezas.
- Disponibilidad horaria absoluta (hay empresas, como las de telemarketing, en las que se trabaja 365 días 24 horas) y desconocimiento de qué horarios vas a tener; jornadas en función de las necesidades de los mercados, no de las personas empleadas
- Tipo de trabajo: hay condiciones específicas de ciertos empleos que conllevan elementos añadidos de precariedad. Por ejemplo: en Telemarketing: estar siempre conectada/o a un ordenador que te controla; ser un colchón para la empresa matriz que se lava las manos encargando de la atención a clientes a la empresa subcontratada, pero sin darle atribuciones para solucionar problemas...
- Enfermedades profesionales: muchas no reconocidas (p.e. en telemarketing tendinitis, problemas con las cervicales, pérdida de audición...)
- Accidentes laborales: la mayoría no se reconocen como tales
- El movimiento constante entre el empleo precario y el paro. Se planteó la necesidad de redefinir el concepto de paro para incluir a quienes trabajan asalariadamente menos de media jornada.

En la economía sumergida todos estos problemas se agravan, porque la relación laboral se individualiza, ya no hay organización colectiva que funcione y el miedo se dispara.

Hay un aspecto que está cambiando. Mientras que, antes, el empleo era una fuente de identidad para muchas personas, cada vez se busca menos ese reconocimiento en el trabajo asalariado. Es decir, se refuerza la idea de que el empleo es sólo un medio para lograr ingresos, pero no un valor en sí mismo.

##### 4.2.2.1 El mercado: lógica de acumulación y lógica masculina

Todo esto tiene que ver con la extensión de la lógica del trabajo asalariado a toda la estructura social. Es decir, antes se trabajaba para vivir, pero, con el capitalismo y la imposición de la relación salarial, se vive para trabajar (en el mercado) y se trabaja para el mercado. Y esta lógica se extiende con la globalización a más lugares del mundo. Así, estos trabajos asalariados no sirven a las personas sino a los mercados, al capital, por lo que ponen en peligro la vida misma. Intentan someter la vida a su lógica, como ocurre, por ejemplo, con la organización de los tiempos y los espacios.

Además, el mercado laboral es una estructura masculina, pensada para personas que no se tienen más que a sí mismas, que no tienen que cuidar de nadie más. Y esto es, todavía hoy, algo que es cierto para la mayoría de los hombres; pero no para las mujeres, que se encargan de cuidar al resto de la gente que no está en los mercados y a los mismos hombres que están en el mercado laboral.

El problema de fondo es, por tanto, el lugar predominante que esta sociedad concede a esa lógica de acumulación, a la relación salarial, y su complicidad con la subordinación de las mujeres.

#### 4.2.3 Situación en cuanto a servicios públicos y prestaciones sociales

Se señaló que la gente con empleos precarios, al igual que el conjunto de la ciudadanía, está perdiendo derechos sociales. Aunque no se apuntó expresamente, cabe pensar que la precariedad en el empleo está asociada también a

unas peores prestaciones públicas.

Se criticó el que derechos sociales que deberían ser individuales estén en función de las relaciones familiares (p. e. perder el paro por los ingresos de tu marido).

Se criticó que hay servicios que son supuestamente públicos, pero que realmente dejan muchas esferas sin cubrir. Por ejemplo, la sanidad pública que no cubre el dentista u oculista.

Hay ciertas prestaciones que afectan a grupos específicos y que también se están perdiendo, como es el caso de las becas para estudiantes universitarias/os.

#### 4.2.4 Consecuencias en la satisfacción de necesidades en la vida cotidiana

##### 4.2.4.1 Redes sociales:

Antes de pasar a ver la precariedad en la satisfacción diaria de nuestras necesidades, hemos de incidir en que la gestión de la vida se da en redes sociales. Por tanto, hay personas que no podrían satisfacer sus necesidades si sólo contaran con su empleo (o su no empleo); pero que sí pueden hacerlo gracias a esas redes. Este es el caso, por ejemplo, de las/os estudiantes de universidad. La mayoría cuentan con un colchón familiar que es el que les saca adelante. También es el caso de la gente que necesita cuidados (a quienes podemos llamar personas dependientes, o sea, niñas/os, algunas personas ancianas y discapacitadas, enfermas/os). No hay servicios públicos suficientes y la mayor parte no pueden comprar esos cuidados en los mercados, o sólo una parte. Por lo cual, son las redes sociales las que les cuidan. Todos estos trabajos no remunerados son 2/3 del trabajo total del estado español. Sin ellos no sería posible que los mercados funcionaran, ni mucho menos la vida. La economía es un iceberg y los mercados, ese 1/3 restante, se mantiene a flote gracias al trabajo gratuito e invisible que se realiza en las redes sociales.

La precariedad en el empleo y la crisis de los cuidados que luego veremos están poniendo en peligro este papel de colchón de los grupos domésticos. Cabe preguntarse hasta cuándo esta función va a seguir siendo posible.

La principal red social hoy día son las familias nucleares tradicionales. Esta forma de organización, aunque, como acabamos de decir, permite cubrir carencias que el empleo y el sector público dejan al aire, por otra parte, es generadora de precariedad, como se vio más en el bloque 3. Esto es así porque es una institución jerárquica basada en la desigualdad de las personas que la componen, sobretodo una desigualdad de género. Por tanto, la lucha contra la precariedad también tiene que pasar por pensar en formas alternativas de organización social.

##### 4.2.4.2 Precariedades cotidianas varias:

Todos los déficits comentados –la falta de un empleo estable y digno y la falta de derechos y prestaciones sociales- generan que haya múltiples dimensiones de la vida precarias, que sintamos la precariedad en nuestro día a día. Se llegó a hablar de que la precariedad es la desestructuración y fragmentación de la vida cotidiana. En general, la inseguridad en el ámbito del empleo (horarios, jornadas, salarios...) genera una gran incertidumbre a la hora de organizar tu vida. Por ejemplo, al ser imposible hacer planes porque no sabes hasta cuándo vas a tener un curro.

La precariedad en el empleo y en la recepción de prestaciones públicas influye en aspectos como: la alimentación, la ropa, la salud, la educación, la vivienda, el ocio... Todas estas formas de precariedad están muy extendidas, aunque la gente lo disimula. Parece que mucha gente tiene problemas para reconocer su propia precariedad.

Influye también en otras dimensiones de las que se suele hablar menos. Por ejemplo, la precariedad afecta negativamente a la salud, entendida en un sentido amplio, como equilibrio a nivel físico (p.e. los accidentes laborales), psíquico (p.e. las depresiones) y social (p.e. el aislamiento social). Se llegó a decir que vivimos en una sociedad enferma por la precariedad. También afecta a las relaciones sociales. Muchas veces, la precariedad laboral no te permite tener relaciones sociales fuera de la gente con la que curras, porque ni siquiera te deja tiempo libre. Esa falta de tiempo, además de tener efectos negativos sobre las relaciones sociales, afecta también negativamente a las posibilidades de organización (por ejemplo, se comentó la imposibilidad de organización en el mundo de la hostelería).

Otra dimensión esencial es la política. La precariedad genera miedo e indefensión, por ejemplo, miedo a perder tu empleo. Y todo esto es una ataque directo contra libertades civiles fundamentales como la de expresión. O contra derechos básicos como el de participación.

##### 4.2.4.3 Precariedad y crisis de los cuidados

Aunque esta dimensión podríamos incluirla en el apartado anterior, en las jornadas recibió mucha atención, por lo que es necesario darle una entidad propia. Existe una crisis de los cuidados porque, tal y como están las

cosas, no podemos cuidarnos suficientemente ni a nosotras/os mismas/os ni, mucho menos, a la gente dependiente. Por lo tanto, la gente que necesita que la cuiden vive precariedad en esa dimensión de su vida, porque el estado no se encarga, y tampoco tiene dinero para comprar todos los cuidados en el mercado. Con lo cual, la mayor parte de su atención viene por parte de las familias en forma de trabajos no remunerados de las mujeres. Y las mujeres, a su vez, tienen que realizar esos trabajos de cuidados de forma muy precaria (porque es un trabajo gratuito, sin contraprestaciones sociales, sin derechos...). Por tanto, existe una crisis de los cuidados, una precarización de los cuidados que se está agravando.

Al hablar de los cuidados, tenemos que hablar de que, además de lo rígida que es la lógica de los mercados, también hay otra faceta de la vida que es rígida. Y es esa de los cuidados. Las necesidades de cuidados no se someten a las necesidades de los mercados (por ejemplo, un niño no puede esperar a comer a que su madre salga del curro a las 10 de la noche). Por lo que hay dos esferas rígidas. Las imposiciones del mercado laboral y las de los cuidados generan muchas tensiones al chocar. Y quienes se ocupan de ambas son quienes llevan la peor parte, o sea, las mujeres. Por ejemplo, ha habido gente que no ha podido venir a las jornadas porque tenía que currar (estaba al servicio de la lógica rígida de los mercados); pero muchas mujeres no han podido venir porque tenían que cuidar (ahí era otra la esfera que imponía sus rigideces).

También se criticó el que prácticamente en ningún convenio colectivo se tenga en cuenta este aspecto de los cuidados, sobretodo en lo que concierne a las personas mayores (algo sí en lo relativo a las/os hijas/os).

#### 4.2.5 Cadena de precariedades

Ante la cuestión de si hay elementos de la precariedad de otras personas que nos afecten positivamente, la respuesta generalizada fue que sí. Es decir, hay facetas de la precariedad en la que viven y trabajan otras personas que nos reporta beneficios. Como ejemplos se pusieron la contratación de mujeres para realizar servicios de cuidados con sueldos muy bajos y en muy malas condiciones (especialmente mujeres migrantes); la ampliación de horarios comerciales; los supermercados súper baratos a costa de las penosas condiciones laborales; o el mismo abuso intrafamiliar de los trabajos no remunerados de muchas mujeres por parte de los hombres (incluso sindicalistas, que hacen en sus casas lo que critican fuera).

En general, este encadenamiento de precariedades se veía como producto de la comprensión individualizada del fenómeno que tiene la mayoría de la gente. Es decir, porque no se ve la dimensión colectiva de la precariedad, la gente exige al resto de personas precarias lo mismo que la está precarizando a ella misma. Y porque no existen respuestas colectivas sólo se buscan o sólo están accesibles "soluciones" parciales individuales basadas en esa precarización del resto.

Así pues, es cierto que la cadena existe y, por tanto, que es imprescindible, en la lucha contra la precariedad, revertirla (en todas sus múltiples dimensiones, las del empleo, las de los cuidados, las otras dimensiones de precariedad en la vida...). En vez de ser un encadenamiento en negativo, hemos de convertir la cadena en un nexo de solidaridad y fuerza colectiva. Este nexo ha de permitirnos actuar contra la violencia del mercado que nos convierte en víctimas y que, al mismo tiempo, parece darnos la justificación para ser, a la vez, verdugos del resto. Sin embargo, todo esto es relativamente fácil de ver desde fuera, siendo lo difícil cuando estás dentro.

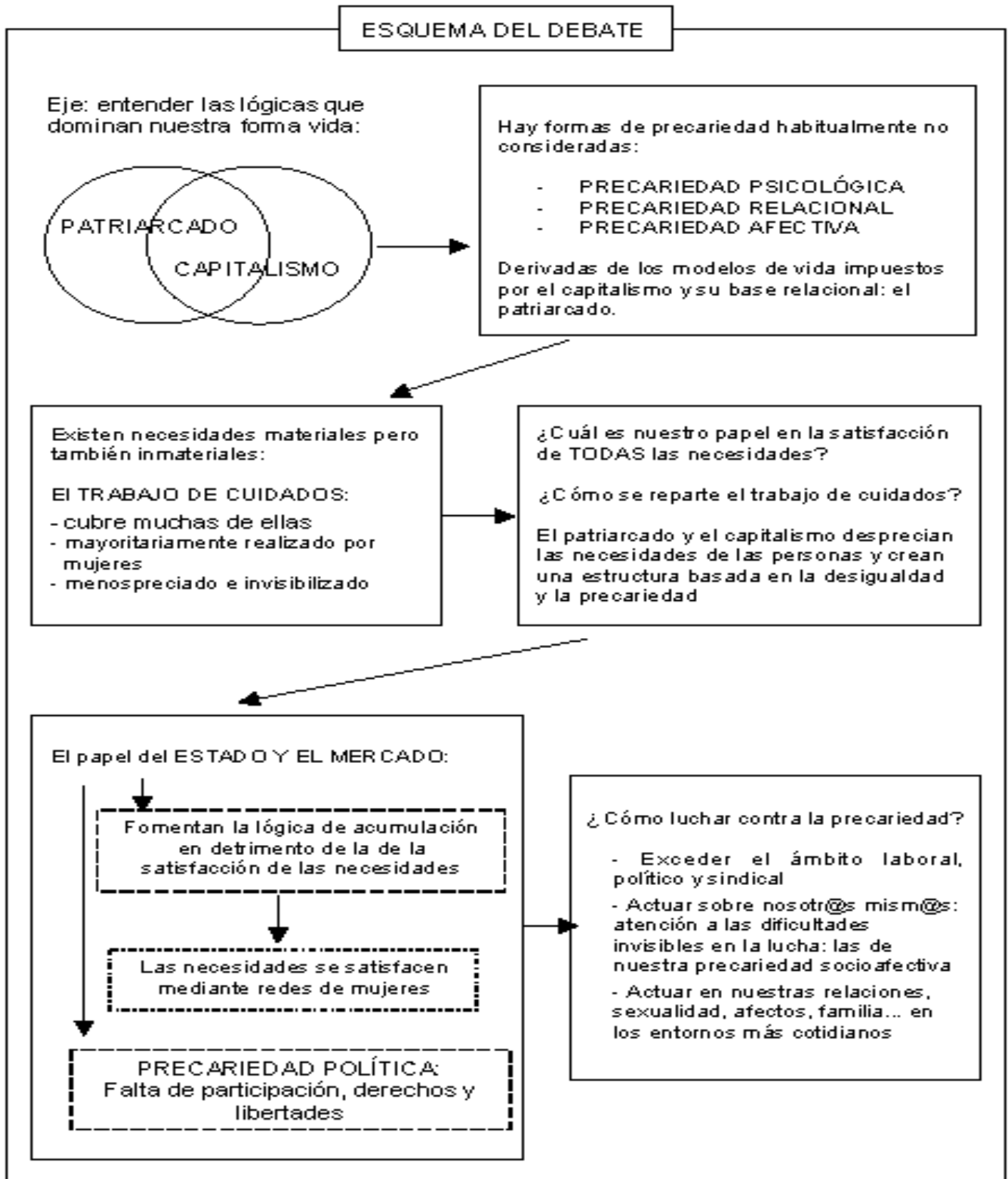
#### 4.2.6 Elementos discriminatorios

Pero la precariedad en la vida cotidiana no es un elemento que afecta a todas las personas por igual, sino que se vive en formas, dimensiones o grados diferentes según elementos discriminatorios. Entre estos, un elemento citado recurrentemente fue el del género. Se habló de las diversas discriminaciones de género en el mercado laboral, tanto a la hora de contratar como a la de ascender. Por ejemplo, el que la mayor parte de la gente precaria en telemarketing sean mujeres, pero los mandos intermedios sean en su gran mayoría hombres. O el que en cada subdivisión del sector limpieza (basureros, de calle y de edificios y locales) la proporción de mujeres sea mayor cuanto peores son las condiciones de esa subdivisión. Pero la discriminación de género no se limita al mercado laboral. Se habló también de cómo la inmensa mayoría de esos trabajos de cuidados –pagados y no pagados–, todos ellos muy precarios, sean responsabilidad de las mujeres, de la que los hombres se aprovechan para desentenderse de esas "cargas familiares". Además, las discriminaciones en el mundo del empleo y fuera están interrelacionadas. Por ejemplo, un problema recurrente es el considerar a las mujeres trabajadoras asalariadas de segunda, es decir, que su salario no es más que un complemento al principal de la familia –de un supuesto hombre, cabeza del hogar–, aunque esto no sea cierto.

Además, se habló de la discriminación en función de la etnia y el país de origen. En el mercado laboral se ve, por ejemplo, en cómo la gente migrante tiene que esconder su acento, o sea, su identidad, para que la contraten en el sector de telemarketing. O en que, entre las mujeres empleadas domésticas cada vez hay más mujeres migrantes que son contratadas en condiciones más precarias.

En conjunto, se ve cómo la precariedad se vive de forma distinta según ejes discriminatorios que, además, afectan a ese encadenamiento de las precariedades, con consecuencias más negativas para quienes menos poder tienen.

## BLOQUE 3 – LA PRECARIEDAD SOCIOAFECTIVA



La reflexión de la que partimos para este bloque es la siguiente:

#### 4.3.1 Lo que estamos haciendo

Incorporándola en nuestro análisis y discurso de lucha contra la precariedad, ya que pretendemos ampliar y complejizar la visión de la misma, incluyendo aspectos de la vida de las personas que no son directamente cuestiones de dinero, empleo y mercado. Entendiendo al hablar de recursos necesarios para las personas, no sólo los materiales (dinero, comida...), sino otros (cuidados, afecto, libertades...). Este bloque trata de ser un modo de abordar e incluir en el análisis y discurso de lucha contra la precariedad esos otros aspectos de la precariedad en la vida y de analizar las lógicas imperantes de pensamiento y modelos de vida que nos precarizan a nosotr@s mism@s y a l@s demás; todo ello partiendo de las experiencias cotidianas y reales

Desde ahí luchar, contra la precariedad es luchar contra la lógica profunda y oculta que rige nuestras vidas. Extendiendo el análisis y lucha más allá del marco político (oficial) y sindical, al marco cotidiano y vivencial: familia, sexualidad, relaciones de género, redes sociales, barrio... Por tanto el ejercicio va bastante más allá de exponer en qué nos afecta la precariedad a la vida socioafectiva. Es ampliar la lógica de pensamiento y el concepto de igualdad, justicia, libertad, derechos y lucha contra la precariedad.

#### 4.3.2 Patriarcado, capitalismo y precariedad

La precariedad socioafectiva no es sólo problema y causa de la precariedad económica. Ya hay una precariedad relacional de base; que afecta a las estructuras personales, familiares y sociales, en las que se manifiesta el patriarcado, el cual consiste en la imposición social de los roles hombre-mujer (géneros) y en una situación de subordinación de poder del género femenino bajo el masculino. Múltiples son las manifestaciones de dicha desigualdad y en todos los ámbitos; el personal (como soy un hombre tengo que... como soy una mujer tengo que...), el familiar (violencia, no reparto de tareas...), social (violencia, peligro, reconocimiento, vida pública, empleo, leyes, derechos, obligaciones, libertades). Algunas de dichas manifestaciones son más evidentes, otras permanecen invisibles e innombrables, en nuestras vidas, precarizándonos a nosotr@s mism@s y nuestras relaciones. El patriarcado es la base relacional y de estructura social del capitalismo.

El capitalismo también se manifiesta a nivel socioafectivo, en lo personal, relacional, social... Ejemplos de esto son el modelo de vida y pensamiento único que imponen dichos sistemas. A nivel psicológico y personal, este modelo se manifiesta, entre otras cosas, en las ideas y concepciones que tenemos del mundo y de nosotr@s mism@s, a partir de las cuales construimos todo lo demás: sentimientos, pensamientos, afectos, sexualidad, relaciones, sociedad... Ejemplos de esto, socialmente extendidos son, entre otros, la competencia entre las personas que fomenta la individualidad, haciendo difícil la respuesta y trabajo colectivo, necesarios para luchar por nuestros derechos. Otro ejemplo de precariedad psicológica es basar la autoestima y reconocimiento social en la idea "éxito-fracaso", asociando el éxito al nivel adquisitivo y poder para imponerse sobre l@s demás, y fracaso al bajo nivel adquisitivo y no imposición sobre nadie. Desde aquí, el consumo se asocia a la felicidad... Mucho se podría seguir diciendo... Esta obsesión con el consumo hace que se nos mentalice para darle mucha importancia al ámbito del empleo en detrimento de las relaciones familiares o de amistad, no hay tiempo ni para las relaciones sexuales. Hemos perdido la conciencia de que el trabajo sólo es un medio no un fin. A nivel psicológico, relacional y social son múltiples las consecuencias de dichos modelos de vida imperante, que asumimos como lo normal y único: consumo exacerbado, competencia, individualidad, ausencia de redes sociales más allá de la familia... Este modelo nos lleva a comprar todo, hasta las relaciones.

La familia es el conjunto nuclear básico desde el que nos formamos como seres sociales (que eso es lo que somos); a nivel social ya desde ahí, el patriarcado hace posible el capitalismo. ¿Cómo? ... Se estuvo discutiendo sobre el posicionamiento a favor o en contra de la familia. Creemos que lo que habría que revolucionar es la concepción tradicional de la familia.

#### 4.3.3 Necesidades de las personas, patriarcado y capitalismo

Aquí conectamos directamente con el bloque II "Economía de la vida cotidiana" a través del trabajo de cuidados, que cubre además de necesidades materiales (alimentación, higiene...), las otras (cuidados, afecto, redes sociales...). Ese trabajo representa 2/3 del trabajo realizado para el mantenimiento y sostenibilidad de la vida, frente al 1/3 de los trabajos dentro del ámbito del mercado y el empleo. Por tanto esos 2/3 de trabajo hacen posible la vida y sostienen el sistema económico imperante. Dicho trabajo ha sido y lo sigue siendo en la actualidad, realizado mayoritariamente por mujeres. Trabajo tradicionalmente menospreciado, no reconocido y hasta invisibilizado, aún siendo el cual satisface necesidades humanas.

#### 4.3.4 Trabajo de cuidados y precariedad en las relaciones

Con respecto a la precariedad en las relaciones, entendiéndolo como tal, entre otras, la falta de igualdad, derechos, libertades, reconocimiento...

Dicho bloque nos invita a observar nuestro auténtico papel en la satisfacción de las necesidades y cómo muchas veces asumimos como natural la desigualdad y no reconocimiento. Incluso a nivel personal, generalmente consideramos dichos trabajos de baja categoría personal y social.

Desde ahí, el patriarcado y capitalismo han logrado invisibilizar la importancia real de la satisfacción de dichas necesidades en la vida de las personas y en la sostenibilidad social. Precarizando de esta manera las relaciones a través de las cuales se dan la satisfacción de las mismas, que son ni más ni menos que las necesidades de las personas. Vivimos una dicotomía entre la esfera pública y la esfera privada; estas esferas se rigen por dos lógicas diferentes, la primera por la del mercado, en ella se mercantilizan hasta las relaciones humanas y la segunda por la lógica del cuidado, de la ternura... Hay que romper con esta estructura.

Este bloque es una invitación a observar y analizar nuestro papel con respecto a la satisfacción de dichas necesidades. Qué relaciones de poder se dan, qué privilegios asumimos como normales y necesarios, siendo éstos manifestaciones del patriarcado; que hacen posible un sistema basado en la desigualdad y, por tanto, en la precariedad de las personas que ocupan los escalafones sociales más bajos (o sea, l@s que no son el hombre blanco del primer mundo). Incluida la relación con otros pueblos y nuestro ecosistema: el aire que respiramos, el agua que bebemos, el alimento... al fin y al cabo y entre otras cosas, necesidades humanas básicas... Aquí tenemos que plantearnos la idea de la autonomía. Todos y todas queremos ser autónomos, pero sabemos que también somos interdependientes. El problema es que creemos que la autonomía sólo vienen por tener un empleo y un ingreso y que el resto, quienes cuidan en casa, quienes son cuidad@s, son dependientes de quien trae el dinero. No se reconoce la interdependencia. Hay una tensión entre estos dos polos.

#### 4.3.5 El papel de las instituciones. Estado y mercado. Las redes sociales.

Con respecto al papel de las instituciones, estado y mercado en la satisfacción de esas necesidades socioafectivas, entre otras. Aquí nos encontramos con la contradicción de lógicas: La lógica del cuidado, atendiendo a las necesidades de las personas, y la lógica de la acumulación (a costa de lo que sea) atendiendo a las necesidades del mercado. A estas alturas much@s de nosotras y nosotras sabemos que las instituciones y el estado no obedecen a las necesidades reales de las personas, sino a los intereses de un sistema económico que precariza a la mayoría de las personas en pro de la riqueza excesiva y acumulada de unos pocos, legitimando las reglas del mercado... Eso es el capitalismo, y la precariedad de las personas y progresiva pérdida de derechos es el resultado directo de la lógica de la acumulación y el máximo beneficio, frente a la lógica de cuidado y las necesidades reales de las personas, que afronta la precariedad, desde la precariedad.

Redes sociales:

Sobre todo con respecto a las redes necesarias para la satisfacción de las necesidades de las personas. Generalmente las mujeres han sido y son las encargadas de la gestión y satisfacción de las mismas, contra viento y marea, es decir, con crisis y sin crisis económica las mujeres idean, transforman y crean con el objetivo de satisfacer las necesidades de sus familias. Para ello se generan redes sociales, en principio el ejemplo más común es la familia y entorno social próximo (la suegra, la hermana, la vecina...), pero muchas pueden ser las formas de tejer redes de apoyo para la sostenibilidad de la vida. Actualmente también estamos asistiendo a una progresiva precarización en ese sentido; la individualidad y la falta de relaciones sociales aíslan a las mujeres en el núcleo de su matrimonio, hijos y empleo. Un ejemplo gráfico de este progresivo aislamiento de las mujeres y pérdida de redes sociales son barrios y pueblos enteros en los que, a partir de la tarde, las mujeres sacaban su silla a la calle, donde sus hijos jugaban tranquilamente y ellas se relacionaban unas con otras. Ya es casi un hallazgo arqueológico los sitios donde perduran estas costumbres; pues entre los coches, la televisión... y un largo etc. propio del consumo capitalista, tiene como efecto un progresivo aislamiento de las personas, frente a sus televisiones y ordenadores, incluid@s l@s niñ@s que antes jugaban en la calle y aprendían a imaginar y relacionarse (sin pretensiones de idealizar tiempos pasados).

Como hemos visto antes, las instituciones, estado y mercado no tienen como objetivo, dirección y funcionamiento las necesidades de las personas, pues su lógica y objetivos son otros más en consonancia con la globalización capitalista, lo cual supone sufrimiento y precariedad para la mayoría de las personas del planeta y el ecosistema. Aunque en sus recursos propagandísticos, como son los medios de comunicación (televisión, radio, prensa...) nos quieren hacer creer lo contrario, para así perpetuarse en el poder y, desde ahí, seguir acumulando capital a costa de lo que sea.

Ante este panorama desolador, estamos asistiendo también a una progresiva precariedad política, basada en la falta de participación, derechos y libertades, la cual asumimos a veces como normal y necesaria, pero necesaria ¿para quién?, desde luego para las personas no, para el capitalismo y sus cómplices, como los gobiernos e instituciones, sí.

#### 4.3.6 La lucha contra la precariedad socioafectiva

Evidentemente todos los bloques están relacionados unos con otros, en cada uno de ellos se manifiestan los demás. Por tanto la lucha contra la precariedad socioafectiva, no es sólo en el ámbito de la familia y las relaciones, sino que se manifiesta en todos los demás ámbitos, el laboral, político y sindical; donde, a través de la precariedad que hemos aprendido, perpetuamos sin darnos cuenta esquemas de funcionamiento patriarcales y capitalistas. Las dificultades para luchar contra la precariedad en todos sus ámbitos están atravesadas por la socioafectiva, las dificultades no son sólo que l@s demás no participen... Las dificultades invisibles, muchas veces, están en nuestro propio modo de funcionar y relacionarnos en los diferentes ámbitos, incluido el sindical y de lucha política y social en general. Desde aquí, luchar contra la precariedad es observarnos y analizar nuestras maneras de relacionarnos y tratar de vislumbrar las manifestaciones patriarcales y capitalistas en nuestro funcionamiento. Esta tarea la facilita la actitud de autocrítica constructiva y evaluación. Aunque para ello nos conviene estar pendientes de los valores transmitidos, principalmente por la religión y supuesta moral, los cuales nos pueden hacer imposible la toma de conciencia por la sombra de la culpa y el pecado. Somos seres sociales y equivocarse forma parte de la vida, claro, en la medida que lo vivimos con culpa descalificadora a nosotr@s mism@s o a l@s demás, esto nos impide darnos cuenta de dichas manifestaciones de la precariedad socioafectiva y, por tanto, nos impide la transformación de la misma.

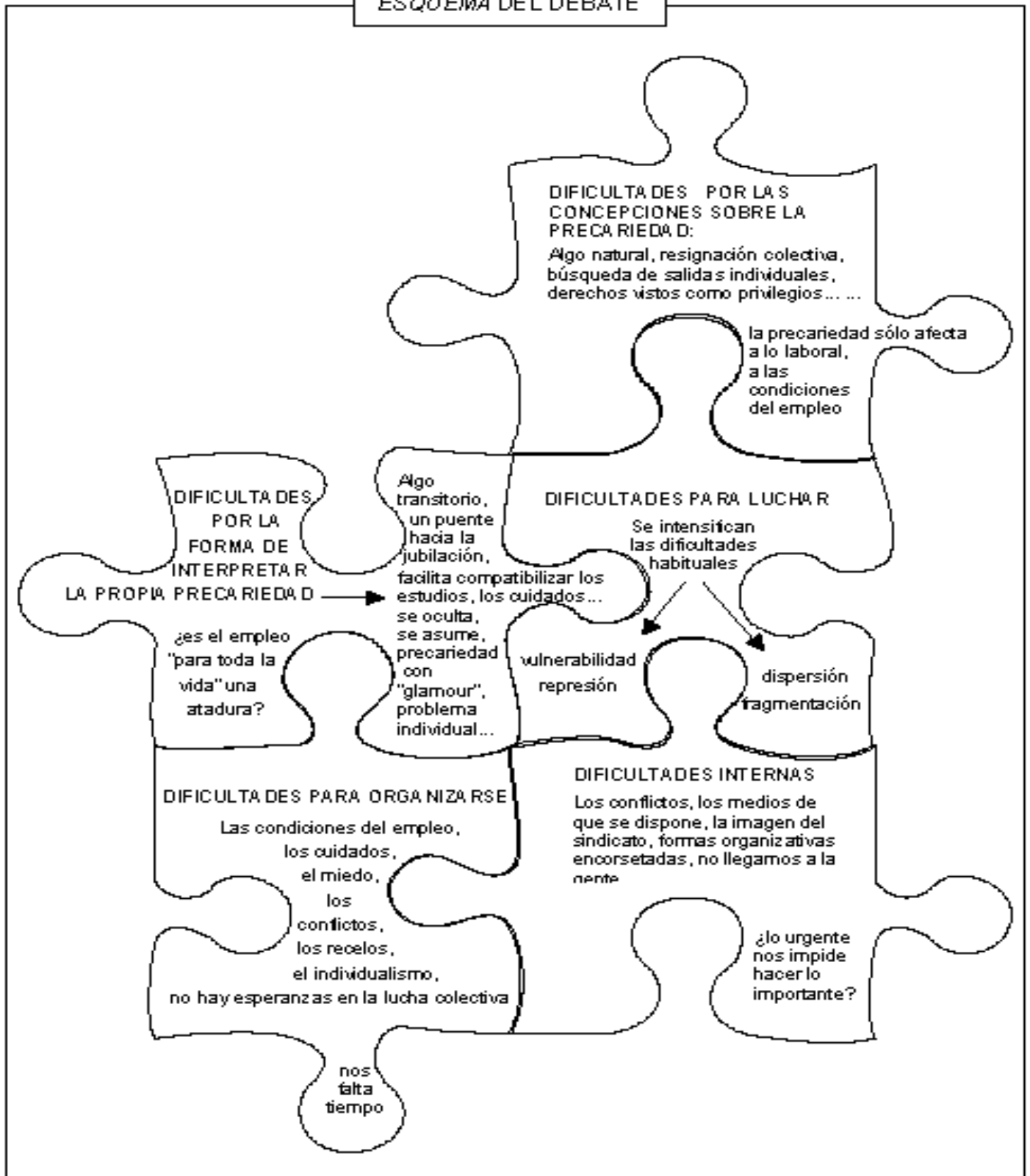
Por tanto, luchar contra la precariedad en la vida es estar pendientes y observador@s de las casi siempre invisibilizadas manifestaciones de la misma, incluidas nuestras ideas y pensamientos que asumimos como verdades o naturales... ver de dónde vienen (religión, patriarcado, capitalismo) y en qué medida nos afectan a nosotr@s mism@s y a l@s demás.

Considerar la necesidad de luchar contra la precariedad socioafectiva y en la vida nos lleva a incluir “nuevos” ámbitos de lucha más allá del sindicato y los entornos políticos y sociales. Estos “nuevos” ámbitos son nuestras relaciones, sexualidad, afectos, familia... nuestros entornos más cotidianos. En el debate se señaló que debemos crearnos una nueva identidad como mujeres, también los hombres, lejos de los modelos patriarcales. Grupos de hombres están reflexionando sobre nuevas masculinidades. También debemos crear un gran movimiento social, no sólo sindical y poner en el centro las necesidades humanas. Esto es importante e implica ponerse a pensar desde otro punto de vista que nos permite abrir más el campo, en otro momento se acotará.

Este texto no pretende agotar todo lo referente a la precariedad en la vida porque somos conscientes de que múltiples aspectos de vital importancia con respecto a la precariedad socioafectiva ni siquiera aparecen en el texto. Esto pretende ser una somera explicación del bloque temático, teniendo en cuenta que las personas somos las que tenemos que ir desgranando y descubriendo los distintos aspectos y manifestaciones de la precariedad en nuestras vidas y la de l@s demás.

BLOQUE 4 – DIFICULTADES PARA LUCHAR CONTRA LA PRECARIEDAD

ESQUEMA DEL DEBATE



#### 4.4.1 Ejes del debate

En este bloque se pretendía establecer las dificultades que nos encontramos cotidianamente para luchar contra la precariedad. A pesar de que la intención inicial era partir de una visión amplia de la precariedad que fuera más allá del mercado laboral, las experiencias de las personas participantes estaban muy vinculadas a la lucha en este ámbito, lo que hizo que la reflexión girase centralmente en torno a los problemas para enfrentarse a la precariedad laboral. Sin embargo, a lo largo del debate, se iba estableciendo la conexión entre estas dificultades y lo que hemos ido denominando como precariedad en la vida.

#### 4.4.2 Dificultades por las concepciones generales sobre la precariedad.

La precariedad ha terminado por considerarse como algo natural, algo que forma parte de la sociedad en que se vive hoy. Hay una especie de “resignación”: las cosas son así y hay que adaptarse. Aunque este término se identifica más con el empleo, también se acepta el deterioro de la sanidad, de la educación... .. como algo propio de los tiempos que corren.

Existe una gran desesperanza de que se puedan cambiar las cosas de forma colectiva. Lo colectivo ha dejado paso a lo individual. La “resignación” colectiva ha dejado paso a la búsqueda de una salida individual que se cree posible.

Lo que antes se consideraban derechos inalienables han pasado a considerarse “privilegios”, sobre todo en el entorno laboral. Las razones de la economía, de las empresas, tienen un gran peso en las ideas que se manejan para interpretar la realidad, por lo que sus exigencias terminan pareciendo naturales y prioritarias frente a las necesidades de las personas.

La visión que restringe la precariedad al mundo del empleo, impide visibilizar su incidencia en otros múltiples aspectos de la vida y su influencia determinante en otras precariedades, sobre todo en el trabajo de cuidados. Renunciar a una visión multilateral de la precariedad impide incorporar a nuestro discurso elementos que pueden resultar esenciales de cara a la intervención.

#### 4.4.3 Dificultades por la forma de interpretar la propia precariedad.

Se señalaron distintas formas en las que la gente interioriza su propia precariedad y cómo son determinantes para afrontarla.

4.4.3.1 Planteamientos respecto a la propia precariedad que son un obstáculo para organizarse o sumarse a cualquier iniciativa de lucha.

- Consideración del empleo precario como algo transitorio, algo de lo que saldrás tarde o temprano para encontrar otro adecuado a tus capacidades (y estudios). Vivimos en una sociedad meritocrática, en la que nos han hecho pensar que existe igualdad para conseguir cualquier objetivo, por lo que la propia situación de precariedad puede entenderse como un fallo individual: tu fallas y no llegas. Quizá por eso no se reconoce ser precaria o precario y llega a ocultarse el tipo de empleo que se tiene (*no se dice que tu empleo es de teleoperadora, sino que trabajas en una oficina*)
- Consideración del empleo precario como algo que puede ser positivo, ya que se adapta a las condiciones de vida. En este grupo podrían incluirse: sectores de mujeres que identifican este tipo de empleos como una ayuda para el salario del marido, un empleo al que no se le exige demasiado y que puede ayudar a compatibilizar el trabajo de cuidados.<sup>1</sup> Sectores de jóvenes estudiantes, que buscan empleos que se adapten a los ritmos académicos.

En ambos casos parece haberse asumido la retórica utilizada para la desregulación del mercado laboral, uno de cuyos ejes son los beneficios que reportaría a sectores con dificultades para acceder a un empleo y, en concreto, a las mujeres y a las personas jóvenes. Cómo en otros casos, se difunde una visión tergiversada de la realidad que pretende ocultar que los únicos que se benefician de la precariedad laboral son los empresarios y que la flexibilidad no está en función de las necesidades de las personas, sino de los beneficios de las empresas.

- El empleo precario como “puente” hacia la jubilación. Se señala que, por ejemplo, en Telemarketing, se está empezando a contratar a personas con una edad próxima a la jubilación y que tienen pocas posibilidades de encontrar un empleo en mejores condiciones. Estas personas sólo esperan a que pasen los años que les quedan hasta jubilarse.
- La precariedad laboral con “glamour”. Esta perspectiva se da sobre todo en algunos sectores profesionales (informática, medios de comunicación... ). Las malas condiciones laborales parecen quedar sepultadas por las “apariencias”. Aunque se tengan salarios bajos y se trabajen todas las horas del mundo, se viste con traje y socialmente son profesiones de “éxito”.
- La precariedad en el trabajo de cuidados no remunerado, no se vive como tal. En este caso, la ocultación del carácter y el papel social de esta tarea hace que se viva como un problema “privado”, cómo algo que tiene que resolverse fundamentalmente en el ámbito de las relaciones familiares.

4.4.3.2 La perspectiva de sectores de jóvenes que viven como una atadura la vinculación con un empleo “para toda la vida”.

Ese vínculo aparece como una rémora para formas de vida alternativas en las que se opta por una situación de mayor libertad y menor consumo.

En este caso aparecen rasgos que tienen que ver con una visión diferente de la relación salarial en clara ruptura con la de generaciones anteriores, para las que el empleo (sobre todo en el caso de los hombres) formaba parte de su identidad. Este pensamiento tiene un cierto peso en personas jóvenes, implicadas en mayor o menor medida en la lucha social, pero que no sólo no consideran como objetivo de interés prioritario el mercado laboral sino que, prefieren vivir al margen todo lo que puedan y prefieren empleos temporales. En el debate se señaló como negativo que se vinculara esta opción de vida a la precariedad, ya que la existencia de empleo estable no entraba en contradicción con la elección personal de la duración de la relación salarial. A pesar del gran interés de este debate no hubo tiempo para desarrollarlo, pero se consideraba de gran importancia entrar en diálogo con estas nuevas subjetividades para poder incorporarlas tanto a nuestro discurso como a las formas y ámbitos de intervención.

4.4.3.3 Se toma conciencia de las dimensiones de la precariedad

Se asume la precariedad laboral como algo permanente. El paso del tiempo sin que se consiga un empleo estable hace que pierda fuerza la idea de transitoriedad.

Se asume que la precariedad no sólo tiene que ver con el empleo y que trasciende a otros muchos aspectos de la vida. Se asume que el trabajo de cuidados no es algo “privado” sino que debe ser asumido como una responsabilidad colectiva.

Estas ideas sobre la precariedad facilitan objetivamente la organización y la participación en la lucha contra la precariedad, aunque aparecen otras dificultades que se señalan en los siguientes apartados.

#### 4.4.4 Dificultades de precarios y precarias para organizarse en la lucha contra la precariedad.

En el debate se fueron expresando las dificultades con las que cotidianamente nos enfrentamos las personas que estábamos presentes en esta reflexión y que formábamos parte de distintas experiencias. Algunos de los problemas que se plantean se dan de forma generalizada, otros sólo tienen incidencia en sectores determinados.

La limitación del tiempo y la diversidad de escenarios de intervención hicieron que muchas cosas se quedaran en el tintero, pero muchas otras formaron parte de esta reflexión colectiva. A continuación reflejamos, casi de forma textual, las opiniones que se dieron:

- Hay dificultades tienen que ver con las condiciones objetivas de los empleos precarios:
- Las empleadas domésticas trabajan aisladamente en una casa, no tienen contacto con otras compañeras, y además negocian individualmente con el empleador. Los salarios son muy bajos y hay que hacer muchas horas. No hay tiempo para mucho más, sobre todo en las familias monomarentales.

- Los cuidados, tanto remunerados como no remunerados, se realizan en unas condiciones de disponibilidad que dificultan enormemente cualquier otra actividad. Poder reunirse para hablar de los problemas es toda una hazaña.
- La falta de tiempo se señala también en otros colectivos o la dificultad que supone la gran diversidad de horarios y jornadas para poder verse y organizarse.
- Hay empresas que tienen estrategias específicas para impedir que la gente pueda relacionarse entre sí en el horario laboral (cambios de puesto de trabajo, de turnos de descanso...), incluso en algunas puedes ser objeto de represalias si estableces relaciones de amistad con tus compañeros/as.
- La productividad a la que te someten generan malos rollos entre la gente. Por ejemplo, si alguien falta porque está de baja tienes que hacer parte de su trabajo y en lugar de exigir a la empresa que haya más plantilla, le echas la culpa a la persona enferma (tiene mucho morro...)
- Mucha gente ni siquiera conoce sus derechos, así que no los reclama.
- Otras, con el avance del individualismo y la pérdida de la esperanza en lo colectivo:
- Se desiste de la lucha porque se piensa que no va a tener éxito. No hay esperanzas.
- Se tiene una visión muy individualista. La gente no tiene interés en formar parte de ningún colectivo ni de hacer ese sacrificio. Frente a la idea del sacrificio, se manifiesta como algo positivo pertenecer a una organización que lucha.
- La gente no quiere luchar, esperan a que otros, si quieren hacerlo, lo hagan.

La unión de las personas precarias se enfrenta a conflictos de intereses:

- Si los delegados y delegadas sindicales no viven por sí mismos la precariedad laboral, no son capaces de comprender el problema en toda su magnitud.
- La lucha contra la precariedad no es un juego en el que todos ganan, sino que puede ser que haya gente que pierda.
- Las empleadas de hogar no han tenido mucho éxito con los sindicatos. En algunos casos se debe a que hay sindicalistas que tienen contratadas empleadas de hogar a las que pagan lo mínimo que pueden.
- La lógica de la competitividad nos hace competir con la gente de aquí, pero también con la gente de allí (en referencia a la inmigración)
- Hay conflictos de intereses que emergen de las distintas condiciones de vida. Hay diferentes poderes contractuales a la hora de negociar. Diferentes derechos políticos y civiles.
- Existen recelos de las personas autóctonas frente a las inmigrantes. Son sobre todo tópicos y estereotipos que se oyen por la tele y que no están basados en la experiencia concreta de la gente.

El miedo a la represión, es otro elemento importante:

- Existe miedo a la represión y a ser diferente. Existe represión laboral por ser de CGT. En Telemarketing se despide a listas enteras en las elecciones.
- Hay miedo a perder las condiciones laborales que se tienen. Hay una gran vulnerabilidad y te pueden, por ejemplo, cambiar el horario (perder la jornada de lunes a viernes)

Las organizaciones son vistas con recelos. Los sindicatos se entienden como "empresas de servicios", o no tienen implantación en el sector o una forma organizativa adecuada:

- En la universidad existe una especie de miedo a la organización. Además, hay una especie de "institucionalitis" y si no eres una organización legal con sello y NIF tienes muchas dificultades para que te dejen funcionar. Ni siquiera tienes espacio físico para montar cosas.
- La gente nos ve (a CGT) como una ONG, no buscan un sitio para luchar sino que les resuelvan los problemas.

- En los sectores de trabajo asalariado de cuidados (geriátricos, ayuda domiciliaria...) no existen prácticamente organizaciones de ningún tipo: ni de carácter sindical, ni siquiera comités de empresa.
- Las empresas obligan cada vez más a la gente a hacerse "autónoma" y no hay una forma organizativa clara para esta situación. Hay cerca de cuatro millones de personas en estas condiciones. Son empleados/as invisibles: ni siquiera aparecen en las estadísticas de siniestralidad laboral, sus despidos no son un conflicto laboral.
- Becarias/os, artistas... tampoco tienen una forma organizativa clara. Hay que buscar alternativas.

El sindicalismo aparece como un mundo estrecho y vivido como algo estrictamente vinculado a la lucha laboral, que no asume la lucha contra otras precariedades:

- Hay gente afiliada a la CGT por su componente ideológico. A veces hay una persona por empresa que ni tiene sección sindical ni nada. Hay desánimo. Parece imposible que desde el sindicalismo se pueda hacer nada. A la gente parece que le hace más ilusión trabajar en otros terrenos: colectivos de gays y lesbianas, movimiento okupa...

#### 4.4.5 Las dificultades de la lucha contra la precariedad

Si la lucha sindical ya tiene bastantes dificultades, enfrentarse a la precariedad tiene más:

- No se puede pedir a la gente precaria lo que no se pide a la gente estable, porque tienen un plus añadido de dificultad. Frente a esta idea se defiende que, los precarios y precarias deben ser los principales protagonistas en la lucha contra la precariedad, con toda la ayuda y solidaridad que sea precisa. Lo contrario sería caer en el paternalismo y no considerarles sujetos de su propia lucha.
- La actual legislación exige en muchos casos que las denuncias sean hechas por el propio trabajador o trabajadora. Esto hace que muchas cosas no se puedan denunciar por el miedo a los despidos.

Los sindicatos mayoritarios lo ponen todavía más difícil:

- Los pactos de los sindicatos mayoritarios son una de las grandes dificultades para luchar contra la precariedad.

La subcontratación aparece como un elemento claramente distorsionador:

- Las ETTs ya no son un problema de primera magnitud, ahora lo son las subcontratas.
- No hay sistemas fluidos de comunicación entre la gente de las empresas matrices y las subcontratas. Hay que intercambiar información y coordinar las luchas.
- La proliferación de subcontratas hace que el "enemigo" esté oculto. Se intenta luchar contra la empresa matriz, pero es difícil porque esta oculta tras una maraña de subcontratas.

#### 4.4.6 Las dificultades internas. Una mirada hacia el interior de la CGT.

Está "mirada interior" está claramente determinada por el lugar en el que desarrollemos nuestra actividad. Algunos de los problemas que se plantean pueden darse en mayor o menor medida (o en ninguna medida) en nuestro sindicato, en nuestra federación, etc. , o ni siquiera parecemos un problema.

Como en el punto anterior, se citan prácticamente de forma textual las opiniones que se dieron en el debate:

Para conseguir una organización fuerte en la lucha contra la precariedad, nos enfrentamos a algunos serios problemas:

- Hay mucha descoordinación en la organización y demasiados conflictos: hay que llegar al consenso para crear una organización que funcione.

Las formas organizativas parecen demasiado encorsetadas para las nuevas condiciones laborales y para la lucha contra otras precariedades:

- Hay dificultades para articular formas organizativas para luchar contra la precariedad en el caso de la gente que trabaja cada día en una cosa o en un sitio. Si CGT hiciera trabajo con personas temporeras inmigrantes, sería necesario seguirlas de pueblo en pueblo, de forma itinerante.

Si la gente no se organiza, también habrá que asumir alguna parte de responsabilidad:

- Hay que saber por qué se va la gente de CGT o por qué no se organiza. No se puede responsabilizar sólo a la gente, sino pensar si es que estamos haciendo algo mal. Podría hacerse un cuestionario para recoger información y que nos orientara para enfocar la actividad sindical.
- Hay problemas para atraer a la gente. Sobre esta idea se argumenta que no hay que "atraer" a la gente, sino "llevar" a la gente, que es algo distinto y que parte de otra actitud.
- A veces se es marginal porque se tiene vocación de serlo. Algunos sindicatos se están muriendo por esto.

La forma de abordar el trabajo sindical, o sus prioridades, también crea problemas:

- Hay demasiado trabajo sindical. Nos centramos en lo más inmediato y eso impide abordar cosas más importantes. Por ejemplo, relacionarse con otras secciones sindicales.
- Estamos demasiado encerrados/as en nuestro ámbito de trabajo y hay que salir a la calle.
- Las empresas nos sepultan con papeles y papeles. A veces pienso que es una estrategia para que nos pasemos todo el día leyendo y no podamos hacer otra cosa.
- Hay que dar respuestas ágiles y no estamos en condiciones. A veces se nos van las fuerzas en las cosas que tienen menos importancia. Se pierde mucho tiempo en debates que no van a ningún lado.
- Las federaciones territoriales no tienen suficiente protagonismo como articuladoras en la lucha contra la precariedad y deben tenerlo.

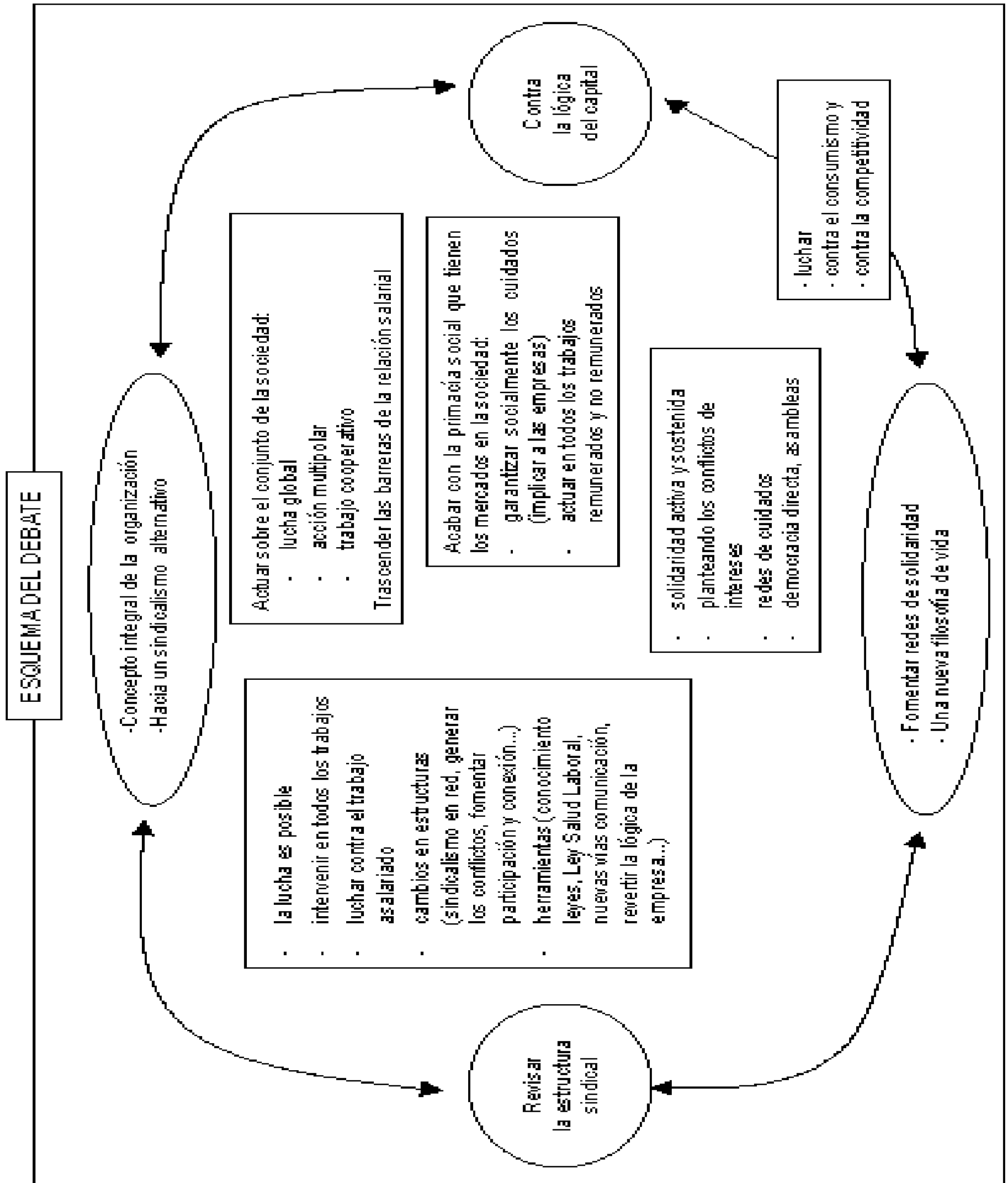
Los medios de que se dispone, facilitan o dificultan la tarea:

- Faltan medios sindicales. En los sectores precarios se tiene lo mínimo y gracias, mientras que los sectores estables tienen muchos más recursos. La solidaridad de los estables y su apoyo es imprescindible.
- A medida que una federación crece, necesita más recursos y espacios. Cómo éstos no se obtienen en el ámbito público y tampoco hay dinero para alquilar locales adecuados, la organización se disgrega en distintos espacios y esto impide que se puedan poner los problemas en común y dificulta la solidaridad.
- Las nuevas tecnologías no se utilizan con eficacia y podrían ayudar mucho.

También parece importante cómo nos ve la gente, la imagen del sindicato hacia el exterior:

- Las formas también son importantes... fumar porros, tener la litrona encima de la mesa... No se debe dar esta imagen.
- La estética, el lenguaje... crean una imagen de CGT que no invita a acercarse.

## BLOQUE 5 – ALTERNATIVAS ORGANIZATIVAS Y DE INTERVENCIÓN



#### 4.5.1 Ejes del debate:

Una vez discutido qué entendemos por precariedad; cuáles son sus dimensiones, las que tenían que ver con el empleo y las que no; cuáles son sus conexiones con el proceso de globalización en el que vivimos inmersas/os; y una vez analizadas las dificultades que tenemos para organizarnos en una lucha fuerte contra esta precariedad que parece tan compleja... ¿qué alternativas se nos ocurren? Las que surgen de experiencias ya en marcha, las que proyectamos iniciar, las que queremos experimentar porque nos parecen prometedoras... Éstas son algunas de las ideas que surgieron

#### 4.5.2 Hacia un concepto integral de la organización

Esta fue una idea que surgió, fundamentalmente, de las federaciones locales, pero que se retomó constantemente en el debate y que también fue señalada por el resto de gente en la mesa. Es necesario avanzar hacia una concepción integral de la organización, que nos permita tener una visión general para actuar en el conjunto de la sociedad mediante una acción multipolar. Generar prácticas y discursos en el terreno del sindicalismo alternativo e insertado en una militancia social es imprescindible si consideramos que la lucha siempre es global y que las distintas luchas deben estar coordinadas. Ésta es una postura ambiciosa, a nivel social y político, pero merece la pena arriesgarse. Pues solamente generando prácticas cooperativas e interrelacionando la organización, estamos generando respuestas necesarias a las nuevas formas de gestión de la mano de obra que el modo de producción capitalista adopta en las sociedades actuales. Prácticas que en su retórica (concepciones estratégicas de comprensión de los procesos) y en sus intervenciones tácticas (generación de conflictos, activación y solidaridad), transformen las actitudes individuales y colectivas.

Este concepto integral puede -y de hecho así sucede- comportar rupturas con las lógicas de intervención que se encuentran enclaustradas en nuestras formas organizativas y en las estructuras. Rupturas con esas lógicas que se visualizan en no actuar sólo en la expresión final del conflicto y hacer de este elemento diferencial la seña de identidad de intervención "alternativa"; sino en suponer también actuaciones integrales desde los distintos ámbitos, es decir, cambiar de lógicas mediante la puesta en marcha de mecanismo concretos. Entre ellos, la organización de charlas, debates o mesas redondas. El trabajo cooperativo con otros grupos y con redes sociales es fundamental. Como lo es el tener locales abiertos, en sentido literal, pero también en el sentido de ser capaces de salirnos de las compartimentaciones (yo, mi sector, mi sindicato, mi...).

Generar prácticas y discurso en el terreno del sindicalismo alternativo e insertado en una militancia social, nos dota de otra dimensión que trasciende los márgenes estrechos en los que opera la relación salarial.

Generar trabajo cooperativo, admitiendo diferentes grados de comprensión de la realidad sindical-social, de los componentes que operan en cada una de ellas, de las distintas opciones de intervención en la práctica, es generar un bien necesario que, por una parte, nos permite cohesionarnos, continuar unidas/os en la práctica cotidiana y trascendernos a nosotras/os mismas/os como individualidades.

Cooperar conlleva que se generan valores de solidaridad y rompe en la práctica -no sólo en el discurso-, la lógica perversa del capital que nos obliga a competir entre nosotros.

Para lograr esta conexión con el entorno social del sindicato también hay que transformar el modelo de mera afiliación y conseguir que la gente afiliada pase a la militancia. Esto es imprescindible para lograr la interacción entre el discurso y la práctica. Al mismo tiempo, debe romperse con un modelo de militantes que se mueve en la lógica de "reuniones por reuniones" en la que te meten las empresas, consiguiendo desgajarnos como personas: por un lado va nuestra militancia social y, por otro, la política. La cuestión es poner en marcha una filosofía de vida en la que actuar en la sociedad y tener una visión solidaria sean partes centrales.

#### 4.5.3 La estructura propiamente sindical

Antes de nada, debemos convencernos de que la lucha es posible y no sentirnos paralizadas/os. La experiencia de telefónica lo demuestra. Allí, una persona se dedicó a organizar el telemarketing: elecciones, creación de secciones sindicales, autodefensa, coordinación de las empresas, pelea en la red... y funcionó. Aunque el margen de maniobra sea pequeño, con la implicación de la gente empleada sí pueden conseguirse cosas.

Es imprescindible intervenir sobre las condiciones de trabajo de todas/os, con independencia de su relación contractual (trabajador/a directo/a, de contrata, de...) con el/la empresario/a. Pelear por los intereses de las/os trabajadoras/es (lo que en sociología laboral se denomina revalorización de la fuerza de trabajo) es necesario; pero siempre teniendo en cuenta que la lucha por intereses no puede esconder la lucha por las razones, por los valores y mucho menos servirnos de excusa -lo cual ocurre con bastante frecuencia- para no actuar crítica y radicalmente contra el trabajo asalariado, contra el trabajo como obligación.

#### 4.5.3.1 Cambios necesarios

Son necesarias nuevas formas de organización para responder a la nueva realidad laboral a la que nos enfrentamos y a las transformaciones que operan en los mercados laborales (relación salarial): nuevas formas de organización de los modos de producción y distribución, nuevas reglas de juego comerciales, nuevas reglas de juego normativas,... que nos obligan a operar transformaciones. Estudiar las nuevas realidades, analizar estas realidades y conocerlas es un paso obligatorio para dotarnos de una teoría crítica y transformadora y poder ser un elemento de constitución de contrapoder, no sólo de antagonismo.

No es posible combatir el capitalismo sin combatir el trabajo asalariado en su forma actual y la asignación obligatoria del trabajo de cuidados a las mujeres. No es posible tener una comprensión del sistema de mercado (capitalismo), sin comprender tanto su violencia precarizadora actual, embrutecedora de la vida cultural y social de las personas y sus consecuencias genocidas en todos los aspectos, como la desigualdad de género en la asignación del trabajo de cuidados.

La forma típica de organización empresarial, en la economía globalizada, viene definida por su elemento común, LA RED, en consecuencia el sindicalismo en red es una forma prometedora. En este tipo de sindicalismo, el funcionamiento ha de ser flexible. El centro (la empresa matriz) debe ser el gran centro de trabajo, ya que si las empresas producen en red, la organización sindical también ha de funcionar así, permitiendo la intervención sindical en todas las empresas que trabajan en el grupo y, además, interrelacionándola. Esa empresa matriz debe ser el centro porque en ella se localizan los mayores medios y porque sus empleadas/os son las/os más estables. Las/os sindicalistas con derechos son responsables de currarse las subcontratas que existan en sus empresas, y esta responsabilidad deben sentirla y ejercerla.

Además, es necesario modificar algunas líneas de funcionamiento. Por ejemplo, hay que adelantarse a los conflictos. Una vez que se conoce la realidad, la problemática del sector y de la gente, se tiene que hacer emerger el conflicto y no esperar pasivamente a que éste surja por otro lado y, después, simplemente gestionarlo.

También debemos reconocer ciertos problemas de organización, entre otros, el esperar, sin más, a que la gente venga; porque dada la pasividad de la gente y la nuestra propia, esto no lleva a nada. Por tanto, hay que vincular a la gente con la vida diaria de la organización e intentar evitar la desconexión entre las empresas y las federaciones locales y fomentar la cooperación entre los distintos sindicatos de la organización.

#### 4.5.3.2 Herramientas a utilizar

Hay algunas herramientas que pueden resultarnos especialmente útiles en la lucha sindical. Entre ellas, la nueva Ley de Salud Laboral abre un campo inmenso que todavía no estamos sabiendo aprovechar. Nos permite conocer a fondo las empresas y, a partir de ahí, organizar la intervención sindical. De esta ley podemos sacar muchas cosas, pero, en general, necesitamos también un mayor conocimiento de todo el derecho y de las formas jurídicas de defensa que podemos usar en la lucha contra la precariedad: la nulidad, las discriminaciones, el ilegalismo...

Además, las nuevas herramientas de comunicación pueden sernos muy útiles, entre ellas, las páginas web y el correo electrónico. Evidentemente, la utilidad de estos medios no se limita a la intervención sindical en sentido más estricto, sino que puede jugar un papel importante en esa idea de sindicalismo alternativo de la que hablamos antes.

Por último, se habló de que una buena idea es dar la vuelta a la lógica de la empresa: hay que usar aquellos medios que más les duelen: deterioro de sus imágenes falsas e hipócritas, generarles los mayores costes, etc.

#### 4.5.4 Luchar contra la lógica del mercado

Si decíamos antes que la precariedad era una forma de expresión actual del conflicto de lógicas entre los mercados y la vida y de la prioridad social que hemos dado, como sociedad en su conjunto, a la lógica de acumulación, está claro que un objetivo básico de la lucha contra la precariedad es la lucha contra la lógica del mercado. Esa lucha, en términos abstractos, puede resultar difícil de identificar, pero hay muchas cosas más puntuales que pueden ir haciéndose.

Luchar porque los cuidados de la gente se garanticen socialmente es una de ellas. Tenemos que hacer que las empresas asuman y se hagan responsables de los cuidados de sus trabajadoras/es y reconozcan que las/os empleadas/os tienen gente a la que cuidar y que eso implica no disponibilidad cien por cien para el empleo. Los departamentos de recursos humanos de las empresas tienen que implicarse.

Y esta lucha debe darse en todas las esferas y, en concreto, en todos los trabajos: los que ocurren en el mercado –empleos- y los no monetarizados; o sea, los de la economía visible y los de la invisible (trabajos gratuitos y economía sumergida), todos, independientemente de su relación contractual.

Luchar contra la lógica del mercado es luchar también contra el consumismo en el que intentan meternos: saber renunciar a bienes superfluos y gozar de otros bienes intangibles, como, por ejemplo, del hecho de cuidar a otras/os. Reduciendo el tiempo de trabajo asalariado podemos ganar en tiempo de vida, pero tenemos que saber valorar esas otras cosas y, también, tenemos que tener la posibilidad de currar menos en el mercado y no perder salario.

Por último, ir contra la lógica de la empresa también supone romper con la lógica perversa que nos obliga a competir entre nosotras/os: los estables, las estables, las precarias, los precarios... Y llegamos ya al último punto: la necesidad de cambiar las relaciones entre la propia gente que estamos metida en esta vorágine.

#### 4.5.5 Fomentar las redes de solidaridad

Durante las jornadas se habló mucho de que, aunque la precariedad nos afectaba a todas/os, o al menos, a casi todas/os, también era cierto que existían relaciones de poder fuertes entre la gente precaria. ¿Cómo enfrentarnos a esto? La idea fundamental que surgía todo el rato era la de solidaridad. Debemos fomentar la solidaridad activa: laboral, social, vecinal... y sostenida en el tiempo. El tener una visión solidaria es una filosofía de vida y hay que concienciar en ella, para que todas y todos nos involucremos en los problemas del resto. Por ejemplo, las movilizaciones en una empresa no pueden tener éxito si no se solidarizan todas/os las/os empleadas/os. Pero, para lograr esto, hay que crear antes las condiciones de comunicación, conocimiento, cooperación, etc.

El grupo genera trabajo cooperativo como un bien necesario, que nos permite cohesionarnos, continuar unidas/os en la práctica cotidiana y nos ayuda a trascendernos a nosotras/os mismas/os como individuos aislados.

Pero también es cierto que existe una lucha de intereses contrapuestos, que no debe esconderse intentando que desaparezca de la relación social. Sin embargo, tampoco puede servir como excusa para no actuar de forma crítica y radical contra el trabajo asalariado. La pelea por el trabajo asalariado no debe ser el elemento central de la lucha, porque sirve para reforzar la lógica del mercado.

Otra cuestión importante es que las decisiones deben ser propiedad de los sujetos y esto se logra mediante la democracia directa. Las asambleas son una fuente democrática de participación real de los sujetos que hay que extender.

Por último, otras redes de solidaridad a fomentar son las de los cuidados. Hasta ahora, eran redes femeninas, protagonizadas casi totalmente por mujeres (amigas, familiares...). Hay que conseguir la implicación de los hombres en estas tareas, (además de las del estado y los mercados). Hay que cambiar los roles de género y las relaciones de poder entre mujeres y hombres. Las campañas de sensibilización por parte de las instituciones públicas insistiendo en que el cuidado es cosa de todas y todos podrían ser un instrumento afectivo.

## 5. ALGUNAS REFLEXIONES FINALES

Antes de dar por cerrado este documento, nos gustaría hacer unas breves reflexiones, sin ánimo de que se entiendan como conclusiones cerradas. En primer lugar, sobre las Jornadas sobre la Precariedad, creemos que éstas fueron, ciertamente, fructíferas. Los bloques lograron incentivar el debate y conducirlo, pero sin cerrarlo. Aquí es necesaria hacer una mención expresa a la metodología utilizada. Huimos de un esquema más “convencional” de jornadas en las que una o varias personas dieran, digamos, las “verdades” sobre los temas que se trataban en cada bloque. En su lugar, se planteó una metodología abierta. Grupos de compañeros y compañeras que se las tienen que ver cotidianamente con la precariedad en sus múltiples formas (laboral, social, vital) volcaron sus experiencias e ideas en cada uno de los bloques temáticos, en las distintas sesiones de las jornadas, con el fin de promover los debates y reflexiones de todas las personas asistentes. Participaron gente de las federaciones locales de Valladolid y Cornellá, de telemarketing, de IBM, de limpiezas, trabajadoras del sector doméstico/de cuidados (remunerados y no), estudiantes universitarias/os. El bloque 3 tuvo una metodología específica, ya que se basó en el trabajo por pequeños grupos,

cada uno de los cuales abordó uno de los ejes de preguntas del guión correspondiente al bloque. La eliminación de “ponencias oficiales” supuso que nadie tuviera más voz o una voz de más peso que el resto, sino que la reflexión se articulara desde la base. El debate consistió en poner a dialogar las experiencias de todas/os. Esta forma de trabajo quizá os resulte útil. O quizá prefiráis ensayar otras, lo único que está claro es que todo está confuso y no hay soluciones cerradas.

En fin, que las jornadas fueron provechosas, tanto los bloques como la metodología parecieron funcionar y nos permitieron salir de las dimensiones más clásicas restringidas al mundo del empleo y hablar de la precariedad, en el curro y fuera, desde una perspectiva mucho más amplia, sin perder las interconexiones con lo laboral.

Precisamente, ése puede ser otro de los elementos a destacar. La noción amplia de precariedad como déficit en recursos y derechos parece ser interesante y, cuando menos, servir de base a un debate amplio en el que se visibilizan algunos factores hasta ahora ocultos. Quitarnos a los mercados del centro de mira trae inmediatamente a colación ese conflicto de lógicas del que también hablaban los ejes, permite cuestionarse la relación salarial como eje alrededor del cual pivota la estructura socio-económica. Y los cuidados surgen como un área de gran interés en la que parece necesario profundizar mucho más y que nos cuestiona aspectos básicos de nuestra organización cotidiana e íntima. Otro elemento interesante de los ejes es la interrelación entre esa cotidianeidad (las necesidades) y las condiciones estructurales (los derechos) que se deriva. Pensamos que la visión amplia de la precariedad ha salido reforzada de las jornadas.

Y ¿qué decir de la precariedad como base para la lucha colectiva? ¿Es un nuevo elemento identitario que posibilita la unión de múltiples personas, cada una con sus circunstancias? Sí y no. Sí, porque quedó claro que la precariedad era condición compartida de mucha, cada vez más, gente. Y no, porque la precariedad no se vive igual por las distintas personas y porque todas/os estamos inmersas/os en esa cadena en la que reforzamos la precariedad ajena. Por tanto, hay que seguir dándole vueltas a cómo logramos hacer verdad eso de darle la vuelta a la cadena y convertirla en un nexo de solidaridad sostenida en el tiempo. No parece haber soluciones fáciles al cómo conseguir que esto sea algo más que palabras bienintencionadas o una ocultación de relaciones de poder entre la gente precaria.

Por último, quizá en lo que menos posibilidades hubo de profundizar, aunque surgieron ideas y experiencias interesantes, fue en el bloque de las alternativas de intervención. No hay duda de que hay que ahondar mucho más en este aspecto, darle más vueltas, echarle más imaginación, estar más atentas/os a experiencias que sí existen ya y que son prometedoras. Pero, si queremos romper con la lógica del mercado y el empleo, no podemos llegar a este punto sin haber pasado por los anteriores. Sin plantearnos esas otras dimensiones de la precariedad en la vida, estaremos encerradas/os en el círculo vicioso donde no seamos capaces de pedir más que míseras “mejoras” en un mundo dominado por una lógica capitalista y patriarcal.

Y para terminar, ahora ya sí de verdad, nada más que animaros y animarnos a seguir debatiendo, hablando y luchando. Y a que la comunicación, las ideas y las propuestas fluyan en el sindicato y fuera, para avanzar en la construcción de eso que parecía un objetivo compartido por todas/os quienes estuvimos en las jornadas: el sindicalismo alternativo.