

Ponencia:

La emocionalidad de trabajador en pandemia.

El estudio sobre las emociones humanas ha sido abordado, desde disciplinas muy diferentes, que van desde la Filosofía hasta las distintas ramas de las ciencias. Por ejemplo, desde el abordaje social de las mismas, se puede observar que las emociones que se manifiestan en las personas no son ajenas a los procesos económicos y a los destinos laborales, que enfrentan en su devenir.

Distintos autores han observado que, el trabajo que una persona desempeña, representa para ésta mucho más que el salario que se recibe a cambio de su esfuerzo y el tiempo invertido en el mismo. La relación que los trabajadores establecen con su trabajo/ empleo, es sumamente compleja e implica la necesidad de realizar un acercamiento desde una mirada múltiple.

El trabajo no sólo es un lugar de pertenencia, es un espacio en donde se establecen relaciones interpersonales, en donde se pasan largos períodos de tiempo, y donde se experimentan complejos procesos de identificación y construcción de identidad. Por lo tanto, implica que más que un lugar de libre intercambio de salario por fuerza de trabajo, en la relación persona que trabaja/trabajo se observan complejos entrecruzamientos psíquicos y sociales.

En la primera época del capitalismo industrial, la relación del trabajador con el tiempo dedicado a su tarea implicaba que el mismo, para poder ganar su salario, tuviera que “trabajar de sol a sol”, es decir que durante años los trabajadores no eran susceptibles de sentir el sol sobre sus cuerpos, ya que entraban a las fabricas cuando aún no amanecía y salían cuando ya estaba entrada la noche.

En el auge del capitalismo industrial, era común que las trabajadoras y trabajadores, entraran a una fábrica desde pequeños y después de una vida entera dedicada su trabajo en el mismo sitio, se jubilaban. Toda la vida ocupando un lugar dentro de una producción en serie, dedicada a un trabajo rutinario y casi automático, donde sólo un eslabón en la

cadena productiva, sin necesidad de recurrir a sus propios criterios y sólo funcionales a la tarea estrictamente encomendada.

Así como, cuando en la primera mitad del Siglo XX, el capitalismo da un giro para salir de la crisis del año '29, mediante la instauración del Estado de Bienestar, el trabajador podía aspirar a cierta movilidad social, que incluía la posibilidad de adquirir su propia vivienda. La dura jornada de trabajo le posibilitaba contar con un pequeño ahorro, que en muchos casos, era destinado a la construcción de su vivienda. Este objetivo de llegar a la vivienda propia, demandaba un gran esfuerzo para que éste mínimo ahorro fuera destinado durante años a terminar su casa. Toda una vida dedicada a la construcción de una escalera que, una vez finalizada quizás no pudiera subir.

Como decíamos al principio, el empleo de una persona es un lugar donde se entrecruzan múltiples identificaciones, de manera que el trabajo es determinante de la identidad del trabajador, se siente perteneciente a un lugar de trabajo, o a una tarea que lo determina. El sostenimiento de ese trabajo es mucho más que la necesidad de un salario. Si lo echaban por algún motivo, o perdía ese empleo, se perdía también esa pertenencia. Ese trabajo que realiza determina su identidad y se es por ese trabajo. Con el advenimiento del capitalismo financiero, los hijos de aquellos trabajadores industriales, se encontraron con nuevos desafíos. La posibilidad de ascenso social ya no estaba relacionada con la permanencia en un puesto de trabajo y con el cumplimiento de férreas rutinas laborales. El dominio de las nuevas tecnologías y la capacidad de insertarse en un mercado global, eran las capacidades requeridas para el éxito laboral.

Por lo cual se podía observar que las nuevas generaciones rechazaban los caminos que esos padres y madres habían seguido, lo que habían logrado. La rigidez de los antiguos empleos, el tiempo pasado en sus trabajos, el sentirse atado a rutinas y a lugares de pertenencia, pasaron a ser percibidos como disvalores. Una pequeña ascensión en la escala social hacía que vieran todo de manera diferente.

En ocasiones consideraban que sus padres y madres habían sido esclavos del sistema. Entendiendo que ellos son libres, ya que asumen riesgos y son abiertos al cambio. Las nuevas modalidades de empleo, hacía que se encontraran sumergidos en el flujo de red de conexiones que los superaba, como directrices estrictas, la enorme fuerza de los sistemas globalizados, redes sociales, teléfonos, correos electrónicos, formas de contratación flexibles que ocultaban métodos engañosos, siendo empleados absolutamente

disciplinados y conectados. Y seguían considerando a sus padres y madres esclavos y esclavas y ellxs libres. *El –yo- como proyecto, que cree haberse liberado de las coacciones externas y ajenas, se somete a las coacciones internas del rendimiento y la optimización. El sujeto del rendimiento que se pretende libre es en realidad un esclavo.- Han Byungpsicopolítica.*

La vida moderna, la economía, la sociedad de consumo lanzaron la emocionalidad de estos trabajadores a la deriva. Ya no hay organizaciones netamente piramidales, que los contenga y determine, ahora se las concibe como redes, siendo más ligeras en las bases, pudiéndose desmontar o redefinir más rápidamente que los activos de las jerarquías. En donde ya ese sentimiento de pertenencia que tenían los trabajadores no puede ser tal ya que permanentemente son trasladados a otros sectores con nuevos equipos, nuevas actividades y desvinculados muy fácilmente. Esa situación genera naturalmente que valores como la confianza, la lealtad, y el compromiso ya no existan en el ámbito laboral. Toda red debilita los vínculos sociales. Richard Sennett nos dice que en la etapa neoliberal existe la soberanía del amo, es decir que el trabajador se somete psicológicamente a su amo, y paradójicamente, con la apariencia de una libre elección.

Las diferentes vicisitudes que ha debido enfrentar al trabajador a lo largo de las sucesivas etapas del capitalismo, lo han convencido de que sólo podía luchar por sus derechos y mejoras en sus condiciones laborales, mediante la acción colectiva. La formación de sindicatos es la resultante de esta inteligencia, y los mismos han sido protagonistas de las reivindicaciones laborales y sociales de millones de trabajadores en todo el mundo.

Aquí aparecen como eje fundamental y protagonistas de lo anteriormente expuesto los y las dirigentes sindicales, que disponen de la fuerza colectiva para la protección del trabajador y de la trabajadora, que en forma individual son seres débiles y desprotegidos. Investidos de musculatura sindical y acompañados por otros trabajadores, se encuentra la fuerza que restaura los vínculos sociales y la confianza rota. Los sindicatos son los encargados de contrarrestar esas instituciones modernas que atentan con los valores inherentes al trabajador. La libertad no sería otra cosa que poder realizarse mutuamente, es decir, no se puede ser libre sola o solo. Allí la formación de los dirigentes y dirigentas es clave, para el conocimiento de nuestra propia historia.

Hoy, podemos ver como la aparición de la pandemia Covid-19 alteró sustancialmente la construcción de esa identidad laboral. Esa sociabilización que se realiza en los lugares del

trabajo, las relaciones laborales, el cumplimiento de las jornadas de trabajo, fueron afectadas. Muchos trabajadores se abocaron al trabajo remoto el cual atenta contra los vínculos colectivos de los trabajadores y las jornadas laborales se volvieron interminables en muchos casos, perdiendo la natural división entre vida laboral/vida privada, tiempo aplicado al trabajo, tiempo dedicado al descanso y la familia.

En el caso específico del ENACOM, Ente Nacional de Comunicaciones, los y las dirigentes sindicales fueron claves en adoptar medidas tendientes a que los y las trabajadores se sientan, más allá de la distancia física, absolutamente cercanos. Utilizando los mismos medios tecnológicos que muchas veces atentan con los vínculos personales, y que los flexibilizan laboralmente, en este caso fueron utilizados para la contención. Se realizaron reuniones virtuales con cada sector de trabajo, escuchando las necesidades de cada trabajador y trabajadora, asimismo, se propusieron protocolos para aquellos trabajadores que volvían de a poco a la presencialidad. También se hicieron relevamientos en cada área de trabajo, lo que resultó beneficioso a la hora de tomar decisiones distintas según las realidades de cada sector.

Hoy, la realidad laboral sigue cambiando, la pandemia sin dudas nos afecta en todas sus dimensiones y los trabajadores organizados son y serán la única salida a esta enorme catástrofe mundial, uniéndose cada vez más en pos de un mundo que espera que poco a poco vaya sanando.