

Aspectos laborales de las autoescuelas

Gerardo Palomino García

Sabemos que los profesionales de la enseñanza de la conducción, así como todos los que trabajamos en este sector, tanto el personal docente como el no docente, tenemos unas características que nos distinguen de los trabajadores/as de las grandes empresas.

En la presente ponencia intentaremos analizar esos aspectos que nos diferencian de otros colectivos.

Veamos, pues, que es lo que condiciona las relaciones laborales en las autoescuelas que NO son pequeñas empresas, sino microempresas.

¿Qué caracteriza las relaciones laborales de estos trabajadores?

-Fundamentalmente lo siguiente: Una notable informalidad derivada de la proximidad física y cotidiana del empresario.

Estas relaciones están presentes, en muchos casos, desde el mismo momento del acceso al puesto de trabajo, el cual se logra, frecuentemente, por la vía de la relación familiar o el contacto personal.

Todo ello no evita, sin embargo, que también aparezcan importantes recelos basados en la sospecha de que el empresario utiliza, en su propio beneficio, esta situación.

Una creciente precariedad que se percibe a través del aumento de la contratación temporal y que se achaca, fundamentalmente, a factores externos, tanto legales como económicos.

En general, los trabajadores de las autoescuelas participan de la idea de que el contexto económico le es hostil a la pequeña empresa. Ello somete a importantes riesgos a aquélla y le crea una inseguridad que se traslada a ellos mismos y que se percibe intensamente como propia y en aumento. Una sensación muy acusada de diferenciación con los trabajadores de las grandes empresas, los cuales tienen derechos reconocidos y pueden presionar colectivamente, situación que ellos para sí mismos contemplan y les hace llamarse trabajadores de segunda.

Lo anterior les conduce a una difusa percepción de lo legal, que hace que contemplan sus derechos con cierto escepticismo y relatividad. Ello se acentúa por la no sujeción a unas relaciones contractualizadas que les aproxima a la frontera con las actividades sumergidas, frontera que en cualquier momento puede traspasarse como consecuencia tanto de la hostilidad ya citada del contexto exterior como de la también mencionada relativización de los aspectos legales.

¿Cómo responden los trabajadores a esta situación?

-Con una pasividad fatalista que entienden en el sentido de que apenas se puede hacer nada para cambiar la situación y, en consecuencia, con una creciente predisposición a aceptar el actual estado de cosas, aceptación que parte del convencimiento de que aquél permanecerá en esencia igual.

Con una gran desconfianza en las instituciones, ya sean políticas o sociales, entre las cuales, claro, están los sindicatos. Esta desconfianza se basa tanto en la pretendida incapacidad de las mismas como en la escasa preocupación y consiguiente desatención que dicen muestran hacia sus problemas.

Con un notable individualismo, que les lleva a procurar «estar mejor vistos» por el jefe. Ello determina una situación de fuerte competencia interna, basada en la aceptación de trabajar más horas extras, aceptar menos dinero en nómina, etc.

Aspiran a ser «más amigos» del jefe y se identifican mucho con el proyecto de empresa. De esta forma acentúan la colaboración con aquél y hacen cada vez más difícil distinguir la frontera entre lo laboral y lo personal.

No reconocen claramente la condición de patronal que el jefe representa y, por tanto, no conciben las relaciones con aquél como de oposición o enfrentamiento. Achacan la causa de su situación a factores externos, por ello demandan ayuda también externa, tanto de colaboración como de control. Esta demanda de ayuda la formulan al Estado, quien piensan debe apoyar más al pequeño empresario y no debe permitir cierto tipo de situaciones, y a los sindicatos, de quienes se piensa que deben controlar más los abusos que se cometen, labor que sitúan fuera de la empresa, es decir, sin que les implique a ellos mismos.

¿Cuál es nuestra orientación?

-No debemos olvidar que la relación de oposición con el empresario muchas veces no se da, más bien se da un proceso de identificación y fuerte colaboración. Es preciso insistir que la defensa más clara y firme de los derechos de los trabajadores no es incompatible con la buena marcha del centro de trabajo, marcha que deseamos como garantía de riqueza y mejora de las condiciones de trabajo.

Por ello, en nuestra acción sindical, la lucha por el respeto a la legalidad y la aplicación más escrupulosa de la misma se convierte en un factor necesario para la transparencia y en la mejor garantía para el trabajador, que siempre nos encontrará dispuestos a defenderle, defensa que de manera más global seguiremos llevando más allá del marco propio de la empresa, para propiciar nuevas leyes o para modificar aquellas que más perjuicio ocasionan y que más inseguridad fomentan.

Todo ello es también un factor de modernización que irá equiparándonos a países de nuestro entorno que han sabido conjugar su mayor crecimiento económico con un mejor reparto del mismo.

LA PRECARIZACION DEL EMPLEO

¿Cómo perciben la realidad del mercado de trabajo?

-La precarización constituye el núcleo central de las preocupaciones de los trabajadores del sector. La inseguridad derivada de las condiciones de contratación es un hecho absolutamente generalizado y en aumento, y se vive como una amenaza mayor que en las grandes empresas.

Esta situación está produciendo un efecto sustitución. Observan de ahí la amenaza que ven pender sobre sus empleos, que en estas empresas desde hace años no entra ningún

trabajador fijo, ya que la práctica totalidad de nuevas contrataciones son de carácter precario. Ello hace que los fijos sean cada vez menos y que sientan más próxima la amenaza sobre sus empleos y sobre las condiciones de trabajo.

Tiene mucha mayor incidencia entre los jóvenes administrativos/as, que prácticamente acceden todos a su primer empleo con contratos que duran entre tres y seis meses.

La preocupación relega otras reivindicaciones. Para ellos, el mantenimiento del empleo es lo más importante; las condiciones de trabajo referidas a la salud, jornada, horas extras, etcétera, tienen un carácter mucho más secundario. Todas ellas pueden ser intercambiadas por dinero que, junto con el mantenimiento del empleo ya aludido, es la reivindicación más relevante.

Los fijos ven más amenazados sus empleos y su propia posición en la estructura de la empresa.

Todo ello propicia una disponibilidad casi absoluta que les conduce a aceptar peores condiciones y retribuciones como consecuencia de las necesidades de la flexibilidad.

Se culpa, ante tal situación, a lo político, ya que entienden que el proceso de precarización está determinado por la legislación de nuevas formas de contratación. En esta culpabilización de lo político se hace una nula distinción entre fuerzas políticas y se construye un discurso descalificador de la actividad de aquéllos. Se relativizan las consecuencias del crecimiento económico partiendo del hecho de que pese a aquél, las probabilidades de que repercuta son escasas.

Se reclama un mayor control externo tanto de los sindicatos como de la Inspección de Trabajo. Ello se debe a que, pese a todo, se reconoce la oposición de los sindicatos a este tipo de cosas y, aunque se relativiza su eficacia, se necesita a aquellos que, desde fuera, pueden ejercer esa labor de control junto con la Administración y sortear así la presión de los jefes.

Se muestra gran preocupación por aquellas cosas que consideran más inseguras debido a la situación descrita, es decir, por la jubilación, etc. En suma, se demanda mayor protección social.

LOS SINDICATOS

¿Cómo caracterizan la realidad de esta visión?

-Destacan su escasa o nula presencia en la autoescuela y se resalta la desconexión que ellos, como trabajadores, tienen de los sindicatos.

No obstante, se percibe su existencia en el mundo externo a la empresa, en donde desempeñan un papel importante en la negociación de convenios y en las negociaciones con el Gobierno.

Opinan que su papel sí está claramente diferenciado en la gran empresa, donde su función mediadora se ejerce a través de relaciones perfectamente regladas.

Esto les hace pensar en la idea de falta de solidaridad para con sus problemas, ya que creen que son postergados ante los trabajadores de la gran empresa.

Muestran un gran desconocimiento de los servicios que ofrecen los sindicatos salvo de los jurídicos, a los que conocen por sí mismos o de los que han tenido noticia a través de

algún compañero/a o conocido. A éstos los perciben como algo a donde tendrían que ir en situaciones ya de notable gravedad.

¿Qué tipo de respuestas dan ante esta situación?

-Generalmente, piensan que el sindicato no puede hacer nada en su individualizada, fragmentada y precarizada relación laboral. En consecuencia, sienten aumentar la situación de desprotección.

Viven la situación anterior de forma contradictoria, ya que, al mismo tiempo, sienten una especie de alivio por esa no presencia sindical que de esta forma les evita un enfrentamiento directo con el cercano jefe. Llegan a creer que la presencia de un sindicato en la empresa quebraría el frágil equilibrio de aquélla y se pondría en peligro la supervivencia de su puesto de trabajo, de su sueldo.

Pese a ello, no cuestiona el papel del sindicato en ámbitos superiores, donde se interpreta como necesario y positivo para negociar convenios, prestar servicios y presionar al Estado para mejorar la Seguridad Social y mejorar el control sobre la actividad empresarial.

Se hace una identificación del sindicato a través del delegado que conocen, establecen pocas diferencias entre CC.OO. y UGT y remarcan más el carácter de lo sindical. Son conscientes no obstante de que el empresario ve peor a CC.OO. que a la UGT.

¿Cuál es nuestro mensaje?

- Debemos dejar claro que SUTA-CC.OO. no es responsable de la precarización. Siempre nos opusimos a ella: en la reforma del Estatuto de los Trabajadores, en la oposición al Plan de Empleo Juvenil, al convocar la huelga del 14-D y en las negociaciones de la PSP, y últimamente durante la negociación del Convenio vigente.
- CC.OO. puede controlar y hacer que disminuya el fraude. Hoy se concreta en el cumplimiento de los acuerdos con el Gobierno que permiten que los sindicatos dispongan de la copia básica de los contratos.

Exigimos reducir la amplísima gama de modalidades de contratación y dejar reducidas a sus justos términos aquellas que sean contempladas como verdaderamente necesarias.

- CC.OO. demanda mayor protección social para corregir el gran desequilibrio en el reparto de la riqueza y no permitir que la flexibilización deje a los trabajadores expuestos a no poder afrontar sus necesidades vitales.

Exigimos que se establezca el salario social, una mayor cobertura para los parados, la mejora de las pensiones de todas clases, la revisión de las ayudas familiares, etc.

- CC.OO. entiende la necesidad de mejorar la capacidad adquisitiva de los salarios y, por eso, lo exigimos en la negociación de los convenios, pero insistimos en la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo.

Así, pedimos la reducción de jornada, la elaboración de una ley de salud laboral, etc.

Pretendemos acercarnos más a la situación de los países de la CEE.

¿Cómo orientar nuestra actuación?

-Es necesario llegar a todas las autoescuelas, ello no es motivo de intranquilidad para nadie ni propicia mayores tensiones, más bien puede contribuir a aliviarlas mediante un adecuado encauzamiento de las posibles demandas y divergencias que se plantean.

Es preciso que se vea al sindicato como mediador en la relación entre jefe y trabajador y no como elemento de confrontación.

Hemos de remarcar que el sindicato presta al afiliado y al delegado de la pequeña empresa, apoyo que pasa por el asesoramiento en los casos que lo requieran y por la defensa de las garantías que les protegen en su labor de reivindicación e intermediación.

Los sindicatos grandes y confederales ejercen mejor, por razón de su propia estructura, las tareas de apoyo necesarias, pero, sobre todo, porque tienen mucha más capacidad de intervención ante el Estado y ello redundará en el logro de mejoras sociales, que sobrepasan, con mucho, el marco de la empresa.

Por ello, el SUTA se confederó, en la primavera pasada, a la CONC, y sin perder un ápice de su independencia se coordina con el sector de la enseñanza, que es el que le corresponde, trabajando codo con codo con la Federació d'Ensenyament de CC.OO.

El SUTA-FE de la CONC es un organismo plural, asambleario, de amplia participación, lo que garantiza la autonomía y la democracia interna, así como la no dependencia de partido político alguno.

Somos defensores de la unidad como arma inestimable para la consecución de mejores condiciones de vida, trabajo, mejora del sector y de la calidad de la enseñanza.

Todos los problemas anteriormente expuestos vienen motivados por que la mayoría de las autoescuelas tienen sólo 2 ó 3 trabajadores/as, el 85% aproximadamente a nivel estatal así como en Catalunya.

Este dato nos deja ver lo «solo» que se puede encontrar un profesional de la enseñanza de la conducción, motivado tanto ante los problemas pedagógicos como en los simplemente laborales.

En el aspecto pedagógico, la solución que proponemos la exponemos en nuestro programa electoral, crear núcleos educativos para que pueda funcionar el claustro de profesores para intercambiar experiencias y mejorar la calidad de la enseñanza de la conducción.

Sindicarse es la alternativa para mejorar nuestras condiciones de trabajo, mejorar nuestra profesión y nuestra calidad de vida, hacer que se oiga la voz de los trabajadores y trabajadoras de las autoescuelas, incidir en la sociedad, así como estar en contacto con otros sectores, solidarizándonos con otros trabajadores.