

Referencia bibliográfica:

Precarias a la Deriva (Ed.) (2004). *A la deriva por los circuitos de la precariedad femenina*. Madrid: Traficantes de Sueños. Disponible en <http://librosabiertos.org/bitstream/001/312/8/84-932982-9-8.pdf>

Cap. II: Primeros balbuceos del laboratorio de trabajadoras. El proyecto de «Precarias a la deriva» (pp. 21–42)

ISBN: 978-84-932982-9-8

Primeros balbuceos del laboratorio de trabajadoras

El proyecto de «Precarias a la deriva»

*Trabajo flexible ¿Es que somos invisibles?
Trabajo inmaterial ¡Ay que estrés mental!
Trabajo de jornalera ¡Eso es la repera!*
(Cancioncilla de *Precarias a la Deriva* para la
Huelga General del 20 de junio de 2002)

El piquete-encuesta

Precarias a la Deriva es un proyecto de investigación-acción que estamos llevando a cabo distintas mujeres que o bien ya habían iniciado una trayectoria de reflexión y práctica en torno a las transformaciones del mundo laboral individualmente o en grupo (*TrabajoZero* o *Sexo, Mentiras y Precariedad*), o bien deseaban comenzarla. Las inquietudes de las integrantes de este proyecto abierto convergen el 20J de 2002, día de la Huelga General convocada por los sindicatos. En este día y en los precedentes, nos juntamos para pensar una intervención «acorde a *nuestros* tiempos», conscientes de que la huelga laboral, como expresión más importante de lucha, no nos satisfacía fundamentalmente por tres motivos: (1) por no recoger (y esto no es ninguna novedad) la experiencia de explotación y reparto injusto del trabajo doméstico y de cuidado mayoritariamente realizado por mujeres en el ámbito «no productivo» de las unidades de convivencia, (2) por la marginación a la que, desde los presupuestos y formas de acción que generalmente la animan, se condena a determinados trabajos cada vez más extendidos y comunmente agrupados bajo la etiqueta de «precarios» y (3) por no conceder atención alguna al trabajo precario, flexible, invisible e infravalorado específicamente feminizado y/o migrante (sexual, doméstico, atención, escucha, etc.). Tal y como ha vuelto a señalar recientemente una compañera a propósito de la convocatoria de huelga «política» contra la guerra del 10 de abril de 2003, «¿cómo inventar nuevas formas de huelga cuando la producción se fragmenta y se deslocaliza, cuando está organizada de tal modo que dejar de trabajar por unas horas (aunque sean 24) no afecta necesariamente al proceso de producción, y cuando nuestra posición contractual es tan frágil que una huelga supone poner en riesgo la posibilidad de seguir trabajando mañana?».

Entendíamos que muchos de estos trabajos «en los márgenes» (trabajos invisibles, desregulados, desanclados) no se veían interrumpidos o alterados mediante una huelga de este tipo y que la precarización del mercado laboral se había ampliado, de tal modo que la mayor parte de las personas trabajadoras ya ni tan siquiera se veían afectadas por las nuevas reformas contra las que se celebraba la mencionada huelga. Tratamos entonces de pensar en un nuevo modo de transitar ese día de lucha, un modo que sirviese para ponernos en comunicación con esas nuevas realidades, y decidimos transformar el clásico piquete de cierre por un piquete-encuesta. Francamente, no nos veíamos con cuerpo para increpar a una precaria contratada por horas en un super o para cerrar el pequeño comercio de frutos secos de una inmigrante porque, al fin y al cabo, a pesar de los muchos motivos que existían para parar y protestar, ¿a quién se había convocado en esta huelga? ¿En quién se había pensado? ¿Existía un mínimo interés sindical por la realidad de los precarios, de los inmigrantes, de las amas de casa? ¿Acaso el paro detenía el proceso productivo de las trabajadoras domésticas, de las traductoras, diseñadoras, programadoras, de todas las trabajadoras autónomas cuya interrupción, o no, ese día no haría más que duplicar su trabajo del día siguiente? Nos pareció más interesante, dado el desfase entre experiencia de trabajo y práctica de lucha, intentar abrir un espacio de intercambio con algunas de las mujeres que trabajaban o consumían durante ese día y con las que circulaban por la calle. Este pequeño y discreto esbozo de investigación fue el punto de inicio del proyecto de las derivas.

El intercambio de aquel 20J resultó muy fructífero. No tanto por lo que nos iban contando aquí y allá, por lo que íbamos haciendo visible para nosotras, para otras, sino por el espacio de apertura que vislumbramos, por las potencialidades de encuentros no codificados que se avecinaban, por el placer de un diálogo en lo social-no-catalogado y sin la mediación de aparato alguno, al margen de la grabadora, de la cámara, del bloc de notas.

«En los márgenes»

Estas y otras preguntas surgían, como hemos dicho, de reflexiones que de uno u otro modo ya llevaban tiempo circulando en nuestro entorno. En primer lugar, también nosotras nos situamos ante algunas líneas de continuidad y cambio en los procesos productivos y ante el nuevo contexto laboral en el que éstos tienen lugar, un contexto fuertemente marcado por el neoliberalismo.

Una tendencia dominante señalada por buena parte de las reflexiones neomarxistas es la emergencia del llamado *trabajo inmaterial* (trabajo afectivo, comunicativo, creativo, de manipulación de códigos...).¹ Este trabajo, que tiene que ver con procesos cognitivos, de producción de saberes, lenguajes y vínculos no es, a pesar de lo que se desprende de muchos análisis, homogéneo y esto se debe fundamentalmente al valor social que se le asigna, que es lo que establece una diferencia irreductible entre hacerle una paja a un cliente y diseñar una página *web*.

Bien, esto es importante para el debate, sobre todo porque las cuestiones que atañen a la «reproducción» en un sentido estrecho, es decir, como trabajo doméstico y de cuidado (pagado o no) y en un sentido amplio, como comunicación, gestión, socialización, producción de bienestar, de estilos de vida, etc. en el entorno doméstico ampliado, es decir, de acuerdo con una formulación que va más

¹ Véanse, en este sentido, las obras de A. Negri, por ejemplo, *El trabajo de Dionisos*, Madrid, Akal, 2003 y sus artículos en la revista *Futur antérieur*: «Valor y afecto», junto a M. Lazzarato, «Trabajo inmaterial y subjetividad» o, de este último, «El “ciclo” de la producción inmaterial»; todos ellos en www.nodo50.org/cdc/textos.html. Véase también M. Hardt, «Affective Labor», *Boundary 2*, 1999, en www.iade.org.ar/imperio/4.7.html.

allá de la «producción y la reproducción de la vida inmediata» de Engels,² quedan habitualmente a la sombra. En su concepción más estrecha, esto se justifica debido a que estos trabajos no responden a la denominada «tendencia hegemónica», sino que se interpretan simplemente como el legado de un desequilibrio histórico que establece una continuidad e interrelación entre el trabajo con y sin salario, en casa propia y en casa ajena, que desarrollan las mujeres y que, por extensión, determina la posición de éstas en el mercado laboral (¿o es a la inversa?), tanto en lo que se refiere al tipo de puestos de trabajo que desempeñan (trabajo de oficina, de atención al público, de enfermería y cuidados, modelo, etc.) como en lo que respecta a las diferencias salariales y laborales en general. El surgimiento del Tercer Sector, con una transferencia precarizada de algunos trabajos reproductivos de unas mujeres a otras, introduce aquí un elemento novedoso que conviene tener presente. En su concepción más amplia, si es que aceptamos esta distinción, la reproducción de la vida inmediata como vínculo afectivo resulta un campo extremadamente difuso que rápidamente se confunde con la vida («la vida puesta a trabajar», «reapropiación del tiempo de vida»...), desdibujando los aspectos de dominación que hacen de la vida, la cooperación, las relaciones afectivas, los gustos, el saber y la sexualidad un terreno extremadamente resbaladizo cuya «naturalidad» sigue sin ser cuestionada.

En este sentido, entendemos que algunas de las orientaciones que inciden sobre el trabajo inmaterial hacen oídos sordos o no toman verdaderamente en serio la cuestión de la reproducción y su vinculación con la dominación patriarcal y racial. Frente a esto, nos reclamamos parte de un debate de largo recorrido en el feminismo que justamente sí elabora la idea marxista de la reproducción en un sentido amplio, atravesado por múltiples relaciones de poder. Esta orientación entronca con las ideas de Foucault sobre el poder y los procesos de subjetivación, es decir, sobre las formas modernas de la dominación, que no están basadas en el ejercicio directo de la violencia sino en la producción activa de sumisión; una idea que ha sido ampliamente desarrollada bajo distintos enfoques por pensadoras como Butler o Pateman. Entronca también con muchos de los enfoques radicales, materialistas y psicoanalíticos en el feminismo, desde los que se da un peso importante a cuestiones como la división sexual del trabajo, el control de la sexualidad, la heterosexualidad normativa o la socialización en la familia.

Los debates en torno a la reproducción, que salpicaron toda la década de 1970, cuentan hoy con nuevas aportaciones que es preciso sacar a la luz.³ De ellas rescatamos un análisis sobre la reproducción, sobre la articulación del capitalismo, sobre el patriarcado, sobre la dominación basada en la raza y, ahora más que nunca, sobre la historia del colonialismo, de las asimetrías geográficas de las que también son producto las desigualdades que tienen atenazados los desplazamientos de la población de las últimas décadas. Rescatamos también un pensamiento y una práctica política que tematizan el cuerpo como lugar y expresión de la dominación y la explotación, y pensamos el «cuerpo productivo» o la «producción de cuerpo (sexuado)» como un proceso continuo de encarnación de subjetividades que se encuentran simultáneamente sujetadas y en pugna por determinar sus condiciones de desarrollo. Rescatamos, asimismo, la teorización feminista sobre lo público y lo privado como una forma de abordar las continuidades y discontinuidades entre lo que sucede en el entorno de las relaciones y los hogares y lo que sucede en el ámbito socialmente más valorado del empleo, el Estado y la política. La creciente integración de estos ámbitos, por ejemplo, de la vida y el empleo, pero también de la formación y el empleo o de lo

² F. Engels, *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*, Madrid, Fundamentos 1982.

³ Véase, entre otras, D. Haraway, *Ciencia, cyborgs y mujeres*, Madrid, Cátedra, 1991; C. Sandoval, *Methodology of the Opressed*, Minneapolis, University of Minnesota Press, 2000; G. A., Jónasdóttir, *El poder del amor ¿Le importa el sexo a la democracia?*, Madrid, Cátedra, 1993; R. Braidotti, *Metamorphoses. Towards a Materialist Theory of Becoming*, Polity Press, Cambridge, 2002; C. Carrasco (ed.) *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*, Icaria, Barcelona, 1999; J. Flax, *Psicoanálisis y feminismo. Pensamientos fragmentarios*, Madrid, Cátedra; C. Morini, *C. La serva serve. Le nuove forzate del lavoro domestico*, Roma, Derive Approdi, 2001.

personal y el empleo, como proceso histórico que produce diferenciaciones y como crítica política a las segmentaciones de la modernidad, nos parece una vía de indagación fundamental.

En segundo lugar, las elaboraciones sobre el trabajo inmaterial, a cuya homogeneización nos resistimos, dan cuenta de otros modos de organización del trabajo que se nutren de las propias características de las actividades que se agrupan bajo esta etiqueta, pero sobre todo de las estrategias de la reestructuración neoliberal, que consisten básicamente en recortar costes y derechos y en acrecentar el ejercicio del mando sobre una fuerza de trabajo cada vez más fragmentada y móvil, que en la actualidad trabaja (acaso haciendo lo mismo) bajo un régimen de sobra conocido por muchas mujeres: por obra, con horarios flexibles e imprevisibles, con jornadas extensivas y periodos de inactividad sin renta, por horas, sin contrato, sin derechos, como autónomo, en casa, etc. Así pues, su desarrollo tiene que ver con cuestiones claves sobre las que volveremos más adelante como la reordenación del tiempo, el espacio, el contrato, la renta o las condiciones. Las consecuencias de estas modalidades son de todas conocidas: aislamiento e incapacidad de organizarse la vida «como Dios manda», estrés, cansancio, imposibilidad de desarrollar una sociabilidad autodeterminada, de protestar, control social, miedo a «salir del armario» y a expresarse libremente en todo tipo de cuestiones, etc.

En tercer lugar, todo esto ha de vincularse, además, a otros aspectos de la vida social que favorecen que determinados sujetos ocupen determinadas posiciones de desventaja, siendo su movilidad muy limitada o incluso nula. Esto es lo que sucede cuando alguien carece de papeles, decide embarazarse, es madre o sencillamente mujer, tiene una presencia «inapropiada/ble», por ejemplo, por ser transexual, de color, tener pluma, por su constitución física, etc. La articulación de todos estos elementos resulta una fuente constante de diferenciación y jerarquización que hace que determinados grupos sean sistemáticamente más pobres y tengan menos oportunidades y posibilidades de elección. De modo que la llamada «feminización del trabajo» como dimensión servil cada vez más extendida o como generalización de la precariedad se produce sobre un terreno tremendamente irregular que refuerza, reproduce y modifica las jerarquías sociales ya existentes en el patriarcado y el orden racista legado del colonialismo. Es precisamente en este transfondo en el que hoy se dirimen simultáneamente los cambios en las formas de los hogares y las familias, la reestructuración global de los cuidados o las actuaciones y retóricas del género.

Del laboratorio de trabajadoras a las derivas

Aquel primer piquete-encuesta del 20J, que valoramos como limitado aunque muy inspirador, dio paso a un nuevo proyecto de interpelación basado en el desplazamiento, es decir, en la posibilidad de preparar y llevar a cabo una serie de recorridos que atravesaran los distintos circuitos metropolitanos de la precariedad femenina. Así, frente al corte empleo/vida, un corte muy cuestionado desde el feminismo, optamos por una práctica de investigación que atendiera al *continguum* espacio-temporal de la existencia y a la experiencia de la doble, más bien múltiple, presencia⁴ como transposición subjetiva o, como dirían los situacionistas, como técnica de paso ininterrumpido a través de ambientes diversos, en este sentido, de ambientes psíquicos.

⁴ Véase L. Balbo, *La doppia presenza*, Inchiesta, 32, Bari, 1978 y F. Bimbi, «La doppia presenza: fattori strutturali e processi sociali nella diffusione di un modello complesso di lavoro femminile dalle economie centrali a quelle periferiche» en Mariella Pacifico (ed.) *Lavoro produttivo, lavoro riproduttivo. Contributi sulla divisione sessuale del lavoro*, Nápoles, Edizioni Scientifiche Italiane, 1989.

Podíamos haber dedicado más tiempo a asentar, sentadas las bases teóricas de nuestra investigación, las hipótesis que barajábamos o la perspectiva feminista desde la cual la abordábamos. No obstante, lo que nos impulsaba, por encima de todo, era el deseo de conocer en el trayecto, de comunicarnos por el camino, de conocer aquellas nuevas (y no tan nuevas) situaciones y realidades del mercado laboral precarizado y de la vida puesta a trabajar.

Decidimos, además, que este tránsito hacia la deriva debíamos realizarlo en primera persona, es decir, contándonos cada una a las demás y caminando hacia una aproximación prudente, pero sostenida, de las diferencias entre nosotras, y entre nosotras y otras cercanas. Hablamos entonces, en este sentido, de buscar lugares comunes y, simultáneamente, de singularidades a potenciar, una aproximación que ha ido creciendo a partir de debates posteriores que nos han hecho modificar el enunciado inicial «somos precarias», por otros menos interesados en la identidad de partida y más atentos a los procesos de (des)identificación.⁵

Lo cierto es que nuestras situaciones son tan diversas, tan parciales, que nos resulta muy difícil hallar denominadores comunes desde los que trabar alianzas y diferencias irreductibles con las que enriquecernos mutuamente. Nos resulta complicado expresarnos, definirnos desde el lugar común de la precariedad; una precariedad capaz de prescindir de una identidad colectiva clara en la que simplificarse y defenderse, pero a la que urge una puesta en común. Necesitamos comunicar las carencias y excesos de nuestra situación laboral y vital a fin de escapar de la fragmentación neoliberal que nos separa, debilita y convierte en víctimas del miedo, de la explotación o del egoísmo del sálvese quien pueda. Pero, sobre todo, queremos hacer posible la construcción colectiva de otras posibilidades de vida a través de una lucha conjunta y creativa. La insistencia en la singularidad proviene del deseo de desarrollar una política que no vuelva a reproducir falsas homogeneidades. Pensábamos, en relación con esto último, en la situación específica de algunas compañeras migrantes en el servicio doméstico y en las consecuencias de un vínculo que exigía, que exige, formas de compromiso distintas a las que algunas estamos habituadas.

En términos generales, se trataba de producir una cartografía del trabajo precarizado de las mujeres a partir del intercambio de experiencias, de la reflexión conjunta y del registro de todo lo visto y contado, en un intento de materializar al máximo (por medio de fotografías, diapos, vídeo, grabaciones, relatos escritos, etc.) estos encuentros, con el fin de poder comunicar los resultados y las hipótesis que se derivaran de los mismos, de tomarnos en serio la cuestión de la comunicación no sólo como herramienta de difusión, sino también como nuevo lugar, competencia y materia prima de la política. Nuestro punto de partida: la casa okupada de mujeres La Eskalera Karakola, el de llegada; desconocido. Es el pasaje lo que ahora nos ocupa.

Las derivas

La idea de la deriva, una idea que algunas ya habíamos experimentado en otros contextos de investigación y cuya fuente fundamental es el situacionismo,⁶ no siempre resultaba fácil de explicar. No obstante, el propio curso de los acontecimientos fueron aclarando el sentido de sustituir las entrevistas estáticas por recorridos urbanos. Al plantear a algunas compañeras esto de preparar

⁵ «Si –como observa Braidotti– la única constante en los albores del tercer milenio es el cambio, entonces el desafío reside en pensar sobre procesos y no sobre conceptos [...] la cuestión no es saber quiénes somos, sino más bien, por fin, en qué queremos convertirnos, cómo representar mutaciones, cambios y transformaciones, y no al Ser en sus modos clásicos»: Rossi Braidotti, *Metamorphoses*, Polity Press, Cambridge, 2002 p. 1-2.

⁶ «Teoría de la deriva», en <http://www.sindominio.net/ash/is0209.htm>

una deriva, insistíamos especialmente en el hecho de no llegar sólo a los sitios de trabajo actuales o pasados, sino en la posibilidad de entrelazar los sitios y ver qué pasaba. Así, acabamos incorporando en nuestros recorridos calles, casas, empresas, transporte, supermercados, bares, comercios, sedes sindicales, etc. Optamos por el método de la deriva como forma de ir hilando esta red difusa de situaciones y experiencias, con vistas a producir una cartografía subjetiva de la metrópoli a través de nuestros recorridos cotidianos.

En la versión situacionista de la deriva, los investigadores se dedican a vagar sin rumbo por la ciudad, permitiendo que las conversaciones, interacciones y micro-acontecimientos urbanos les sirvan de guía. Esto les permite establecer una psicocartografía fundada en las coincidencias y correspondencias de los flujos físicos y subjetivos: exponiéndose a la gravitación y repulsión que ejercen ciertos espacios, a las conversaciones que surgen por el camino y, en general, a la manera en que el entorno urbanístico y social influye e interviene en los intercambios y los estados anímicos. Esto significa andar atentas al cartel que asalta, al banco que atrae, al edificio que ahoga y a la gente que va saliendo al paso. En nuestra particular versión, optamos por cambiar la deriva aleatoria del *flâneur*, tan propia de un sujeto varón, burgués y sin compromisos, por una deriva situada que recorrería los espacios cotidianos de cada cual manteniendo el carácter multisensorial y abierto del acontecer. La deriva se convierte, así, en una entrevista en movimiento atravesada por la percepción colectiva del ambiente.

¿Cómo se hace una deriva? Partimos de sectores precarios feminizados; para empezar elegimos cinco:

- doméstico,
- *telemarketing*,
- traducción y enseñanza de idiomas,
- hostelería y
- enfermería social⁷

⁷ Para nosotras, cualquier texto, cualquier reproducción, resulta demasiado plana con respecto a lo que fueron las derivas; de todos modos, hemos pretendido acercarnos a ellas a través de algunos relatos, publicados a continuación, en este libro, pero también consultables vía web en <http://www.sindominio.net/karakola/precarias.htm>.

Dejando para una fase ulterior otros igualmente importantes: prostitución, becarias, publicistas, comunicadoras, mediadoras, educadoras. Las mujeres que nos guiaron (en ocasiones, alguna de nosotras, en otras, compañeras, amigas, conocidas) eligieron una serie de localizaciones relevantes: la casa, el lugar de trabajo, el súper, el parque, el cibercafé... que fuimos uniendo a modo de puntos de un itinerario cargado de significación, como el mapa de redes de azar y simultaneidad que compone nuestro cotidiano. Así, de mano de una profesora de inglés, pudimos conectar, en parte de forma fortuita y gracias a la espontánea visita guiada de uno de sus alumnos y jefe de NCR (multinacional de instalación y mantenimiento de cajeros automáticos) la realidad del trabajo flexible de nuestra compañera en la nueva fábrica recompuesta según las exigencias del mercado globalizado.

La deriva posibilita contemplar la cotidianidad como dimensión de lo político y fuente de resistencias, primando la experiencia como categoría epistemológica. La experiencia, en este sentido, no constituye una categoría preanalítica, sino una noción central para comprender la imbricación de las actuaciones diarias y, lo que es más importante, los modos en los que damos sentido

a la cotidianidad localizada y corporeizada. No se trata exactamente de una técnica de observación; no pretende, por lo tanto, «reproducir» o acercarse a la experiencia tal y como sucede habitualmente (un ideal de la antropología clásica difícilmente realizable) sino producir un movimiento simultáneo de acercamiento y distanciamiento, visualización y extrañamiento, tránsito y narración. Así pues, nos interesa el punto de vista de quienes nos guían (cómo definen y experimentan la precariedad, cómo se organizan diariamente y cuáles son sus estrategias vitales a corto y largo plazo, cuáles sus expectativas) sin obviar, en este proceso, el diálogo y la complicidad que se produce durante nuestro encuentro. Ya no hay vuelta atrás. Una vez en casa, la cabeza sigue bullendo hasta la próxima cita.

De todos estos pasajes pretendemos extraer los nombres comunes de esta dispersión de singularidades desconocidas entre sí, ajenas incluso, que componen la nueva realidad laboral precarizada. Porque soñamos con ir sustituyendo, aunque sea un poco, la debilidad de la dispersión por la fuerza de las alianzas, por la potencialidad de las redes. Pero la dificultad de ambos objetivos sale a la luz durante las derivas. Las realidades del trabajo precario son muy, muy diferentes: los recursos de los que disponemos unas y otras, los apoyos materiales y afectivos, los salarios, los derechos, el valor social de lo que hacemos, las distintas disponibilidades y sensibilidades.

La precariedad como proceso

Partimos, que conste, de una definición rudimentaria de precariedad y precarización como proceso, y definimos una serie de ejes iniciales que podían dar cuenta de un complejo existencial con muchas patas. Lo cierto es que esta palabra-valija ha ido cobrando cuerpo gracias a las aportaciones de todas; hemos preferido cargarla para después ir dotándola de mayores grados de precisión. Se trata de un fenómeno que conectamos con:



- las nuevas formas de empleo (muchas de ellas vinculadas a la externalización y a la deslocalización, a la extensión del trabajo autónomo y de los contratos por obra o servicio, a la estructura empresarial descentralizada y miniaturizada o a la multiplicación incesante de las variaciones en los tipos de contrato);
- la dislocación de los tiempos y los espacios del trabajo (en los horarios flexibles, a tiempo parcial, en el teletrabajo y en los talleres domésticos), cuyos efectos sobre las unidades de convivencia y las redes de cuidados están todavía por estimarse;
- la intensificación del proceso de producción (resultado del *just in time* con horas extras que han perdido ya esta consideración, tanto en lo que se refiere a la no obligatoriedad como al salario);

⁸ Nuestras compañeras, Sira del Río y Amaia Pérez Orozco explican todo esto y mucho más en «La economía desde el feminismo: trabajos y cuidados», *Rescaldos. Revista de diálogo social*, n. 7, 2002. También en www.sindominio.net/karakola/pre-carias/cuidadosdossier.htm

⁹ Habitualmente, en las definiciones y clasificaciones del precariado, se suelen obviar los aspectos sobre los que nosotras tanto insistimos. Una de las clasificaciones con las que nos hemos topado, pensada exclusivamente a partir del empleo y al margen del problema de quién ocupa qué posición, distingue entre trabajo migrante, sujetos con relaciones laborales totalmente desreguladas, con frecuencia ilegales, con gran probabilidad informales; *permatemp* industriales (personas permanentemente temporales), trabajadores atípicos dependientes ligados a la producción material flexible, que viven condiciones de chantajeabilidad continua impuesta por la incertidumbre respecto a la renovación del contrato de trabajo; *chainworkers*, todos los trabajadores atípicos que trabajan en los servicios y en las cadenas fordistas del terciario comercial privado y público; y *brainworkers*, todos aquellos que, con salarios ínfimos y horarios de trabajo cada vez más largos, prestan sus saberes y conocimientos en las empresas del trabajo inmaterial (comunicación, internet, producción semiótica, actividades relacionales, logística, etc.). Véase el texto de valoración del *MayDay* milanés de 2002, escrito por Andrea Fumagalli, en http://www.pescarafree.org/news/mayday_2002.html

– la incorporación de cualidades imperceptibles inherentes a la fuerza de trabajo, difícilmente estimables/retribuibles o asimilables en términos de cualificación y, por lo tanto, difícilmente desagregables en unidades de trabajo simple a las que correspondería determinado valor (la atención personalizada, las capacidades comunicativas, la empatía, la buena presencia, etc. Se espera que las *au pair* sepan idiomas, aunque esto no forme parte de sus cualificaciones formales para el puesto de trabajo);

– el recorte de los salarios y la pérdida de los derechos que han caracterizado tradicionalmente el trabajo «típico» del fordismo y del pacto social keynesiano (derechos que van desde los permisos de maternidad hasta la regulación de las pagas, las vacaciones o las bajas por enfermedad).

Pero también con otras condiciones, a las que se suele aludir con menor frecuencia, como:

– la inexistencia de salario (en el caso de las amas de casa);

– la ausencia de regulación laboral por mínima que ésta sea (como continúa siendo el caso del trabajo doméstico asalariado –especialmente aquél en régimen interno–, por no hablar de la situación general de las personas que carecen de permiso de trabajo y residencia);

– la ambigüedad del vínculo entre quienes emplean y quienes son empleadas.

Cabría aventurar una definición de la palabra precariedad, suficientemente amplia para dar cuenta del alcance y la multidimensionalidad del fenómeno, pero también lo bastante concreta como para que el término no acabe perdiendo toda fuerza explicativa: llamaríamos entonces precariedad al conjunto de condiciones, materiales y simbólicas, que determinan una incertidumbre acerca del acceso sostenido a los recursos esenciales para el pleno desarrollo de la vida de un sujeto.⁸ Esta definición permitiría superar las dicotomías público/privado y producción/reproducción y reconocer y dar visibilidad a las interconexiones entre lo social y lo económico que hacen imposible pensar la precariedad desde un punto de vista exclusivamente laboral y salarial.⁹

Los ejes

Dedicamos unas cuantas reuniones a definir los ejes de nuestra aproximación, que más tarde, en el curso de las derivas, han ido cobrando cuerpo. Los ejes que fueron saliendo de nuestros debates partieron de nuestras distintas vivencias del tiempo (estrés, exceso, saturación, imposibilidad de planificación, inestabilidad,...), del espacio (movilidad, territorios de vida, fronteras, desplazamientos y sedentarismos...), de la renta (trabajos muy mal remunerados, falta de recursos, adelantos por parte de amigas y familiares del sector garantizado, reducción o limitación total del acceso a los servicios públicos y malversación de tarjetas varias...), de las relaciones y cuidados (comunidades laborales, afectivas, sociabilidades), del conflicto (posibilidades y procesos de lucha...), de la jerarquías (en muchas ocasiones difusas y dolorosas), del riesgo (inseguridades, vulnerabilidad) y del cuerpo (disciplina, maltratos varios, cuidados arrebatados, sexualidades

obligatorias...). Después de varias derivas, los ejes cobraron forma y existencia más allá de nuestras propias intuiciones iniciales.

La cosa quedó finalmente así: (1) movilidad, (2) territorios fronterizos, (3) corporeidades, (4) relaciones y saberes, (5) lógica de empresa, (6) renta y (7) conflicto. Los ejes no agotan la experiencia pero ayudan a interpretarla. Lo que sigue son algunas reflexiones entrecortadas e insuficientes al hilo de nuestras primeras cinco derivas. Las siguientes páginas son un batiburrillo de descripciones, apuntes y testimonios para hipótesis incipientes, encontronazos con la forma-texto para hablar de la forma-deriva y enunciados que aspiran a expresar la alegría e insatisfacción que sentimos ante lo que apenas son nuestros primeros balbuceos. Una suerte de balance sobre la primera fase del proyecto.

La movilidad

La movilidad es la cualidad que mejor describe la maleabilidad actual de la fuerza de trabajo en los tres ejes: tiempo, espacio y tarea (o sujeto). Movilidad en la disposición de los ritmos y horarios, movilidad en el puesto de trabajo y, más allá del mismo, en el ámbito geográfico, en las decisiones vitales, en las formas de vida, y movilidad en las funciones o *unit acts* y en la forma de desarrollarlos, siempre sujeta a mutaciones, a procesos de evaluación y ajuste, a una auditoría constante. La movilidad se opone al viejo estatismo, a la burocratización y a la rutina y, sin lugar a dudas, a la capacidad de organización de los sujetos que en cualquier momento pueden ver modificadas o recombinadas sus funciones y desconocen los límites de lo que han de hacer y, en general, de lo que son.

Si en el pasado la gente luchó contra la reificación de la vida cotidiana, encarnada fundamentalmente en el trabajo, pero también en la familia y el consumo de masas, determinando un cambio de rumbo en las políticas empresariales y, en particular, en la gestión de los recursos humanos,¹⁰ hoy la seguridad y la continuidad se han convertido, nominalmente al menos, en valores en alza, aunque el precio que haya que pagar por ellas sea con frecuencia demasiado alto y se acabe asumiendo la propia movilidad y disponibilidad, sin restricciones, como posibilidad de ir componiendo un destino que, por lo menos, no está prefigurado. Lo único estable es el estar de paso permanentemente, la «costumbre de lo imprevisto»¹¹ que caracteriza el trabajo por horas, por obra o «hasta que una encuentre algo mejor». Algo que, como nos comentaron nuestras guías por el misterioso mundo del *telemarketing*, no acaba de ocurrir, de modo que una vuelve, una y otra vez, a rebotar entre las distintas campañas que las empresas virtuales en el sector contratan en condiciones cada vez más competitivas con las grandes multinacionales de la comunicación.

Durante la deriva de enfermería social, Mari Paz nos explicó con detalle cómo la falta de expectativas laborales aceptables en España y la demanda de este trabajo en otros países está determinando un flujo de jóvenes enfermeras que, además de trabajar en lo suyo, aspiran a aprender idiomas y a vivir en otros lugares.¹² El tránsito por los trabajos pasados y presentes (un centro de salud al que se accede haciendo sustituciones, un centro de atención a toxicómanos con bastante caos

¹⁰ L. Boltanski, L. y E. Chiapello, E., *El nuevo espíritu del capitalismo*. Akal, Madrid, 2002.

¹¹ P. Virno, *Virtuosísimo y revolución. La acción política en la era del desencanto*, Traficantes de Sueños, Madrid, 2003.

¹² Véase H. Beneker y E. Wichtmann, «Plan de servicio sin fronteras. Sobre la migración de enfermeras» en *Extranjeros en el paraíso*, Virus, Barcelona, 1994.

organizativo y falta de recursos, vuelta al centro de salud, un curso de formación para trabajadores sociales del IMEFE al que hay que incorporarse de un día para otro) da una idea de la imprevisibilidad sostenida en un diseño vital, que además del empleo (del interés, la seguridad y el salario) valora otro tipo de cuestiones: la relación con los demás como algo que nunca está determinado de antemano y como algo que se estima en su singularidad, o esa idea misma de «lo social» como un bien público que excede el trabajo porque es socialización, aprendizaje, intercambio, toma de conciencia, contexto vital pero que, como insiste Mari Paz al comparar sus visiones a las de su madre, también trabajadora en lo social, hay que aprender a dosificar, a utilizar a favor de una misma. El dilema de este ámbito de acción, formulado en el agenciamiento con su madre, «trabajar para la gente» *versus* «trabajar para el sistema», es importante porque pone de manifiesto cómo opera la absorción de la vida por el trabajo y del trabajo por la vida. Trabajando para la gente una pierde los propios límites con respecto al trabajo y funde sus energías y sus emociones en un ejercicio de sociabilidad continua y comprometida que presta una importancia menor a la mediación, en este caso, estatal, que existe en el centro de salud, donde la tendencia privatizadora y empresarial se ha disparado en los últimos tiempos y donde el sistema de incentivos aliena un trato y unas pautas perversas de medicalización y dejación.¹³ Trabajar para el sistema, por el contrario, regula este ejercicio de fusión entrando en una relación que pone en primer plano la mediación institucional (normalmente no desde un punto de vista crítico), acota el vínculo y lo amarga al despojarlo del carácter abierto, experimental e ilimitado de la relación con los otros. Estamos hablando también de la diferencia entre un enfoque estrictamente médico, ajustado, eso sí, a la «viabilidad» de mínimos de la salud como recurso y otro social, necesariamente entrelazado a los hábitos y a las historias de todas y cada una de las personas que vemos en nuestro viaje al centro de salud de Alcobendas.

La movilidad como condición existencial, subjetiva, nos enfrenta constantemente a la ambivalencia de unos efectos entre los que cabe destacar el desarraigo y la falta de una identidad estable, una práctica desequilibrada de fuga, nostalgia y sumisión... Hemos cogido el tren en Atocha y una vez sentadas, escuchamos atentas estas reflexiones, previamente escritas por una compañera, mientras nos dirigimos veloces hacia el extrarradio.

A la desarraigada se le compadece o repudia culpándola de falta de identidad, raíces y costumbres. Pero construir la identidad con elementos culturales autóctonos es absurdo en el mundo cambiante en que vivimos, de dislocaciones, hábitats temporales, migraciones, y mestizaje.

¹³ Los ejemplos de esta implicación son múltiples: la delicada «captación» de las chicas con fines anti-conceptivos durante una consulta fijada con otro propósito o la propia labor que desarrolla su madre, al margen de sus obligaciones, con un grupo de mujeres maltratadas o con otro compuesto por personas diabéticas.



Territorios fronterizos

El segundo eje es la frontera, tanto en su sentido más pegado al terreno (el cierre de fronteras y la precarización que esto conlleva), como en un sentido más general de construcción de fronteras que determinan el acceso interior y las jerarquías en terrenos mucho más difusos, como pueden ser el domicilio en el que se trabaja y las relaciones personales que se establecen con las personas empleadoras y sus familias. Quizás la imagen más nítida de todo esto nos la proporcionó Ismucané, una compañera ecuatoriana que trabaja en el servicio doméstico, cuando nos habló de las barreras que van erigiéndose en el trabajo de las internas, especialmente en el de las extranjeras. Como ha señalado A. Macklin, este trabajo está marcado por una serie de ambigüedades que sitúan a las que lo realizan simultáneamente dentro y fuera: dentro de la nación y fuera del Estado, dentro de la economía y fuera de las relaciones laborales, dentro del hogar y fuera de la familia.¹⁴ El espacio del hogar y de la familia, que en principio se conforma como un espacio liso, va revelando sus estrías: sus lugares prohibidos, sus hábitos (alimenticios, de limpieza, de ocio, de orden, de compra, de vacaciones, etc.) convertidos en auténticas reglas que se van instituyendo en la práctica,¹⁵ sus formas de tratamiento, etc. El uniforme, explica Ismucané, es la primera frontera, la que establece en el cuerpo y ante los demás, el lugar que ocupa cada cual en un espacio autocontenido.

Realmente es algo muy desagradable, además que es una imposición, no te preguntan si te lo quieres poner o no te lo quieres poner, o cómo te sientes, si te queda bien o no te queda bien. Nada. Te lo imponen en algún momento para hacer esa diferenciación, o para sentirse mejor, sentirte que tú estás arriba y que esa persona, que tiene sentimientos, que tiene sus ideas, que quizá ha venido para hacer un montón de cosas diferentes, para mantener a su familia, o sea, no piensan en nada de eso, solamente en que en ese momento las personas que te visitan o el medio de familia en el que están vean que esta persona es inferior, es inferior a ti, nada más» (Deriva con trabajadoras domésticas).

La comida (el acceso a determinados alimentos o los horarios y lugares para comer) constituyen otro territorio fronterizo fuertemente sexuado. Las reglas de la hospitalidad que rigen en el hogar garantizan aparentemente el acceso igualitario a los alimentos que hay en la nevera. Sin embargo, las jerarquías existentes determinan unos límites cada vez más estrechos y arbitrarios («¿quién se ha bebido el zumito del niño?»). La asistenta y la *baby sitter*, como el ama de casa, experimentará un régimen alimenticio severo que la «obligará» a comer a saltitos, de pie en un momento perdido, como si estuvieran a dieta, o de las sobras.¹⁶

¹⁴ «Labour of love? The migration of women as domestic workers», *Regina*, special issue ifu, 2000.

¹⁵ Nunca hagas, nos explicaba Viki, nada extra, nada más que lo que te han pedido, porque si lo haces, a partir de ese momento, se habrá convertido en una regla y cuando no lo hagas te pedirán explicaciones.

¹⁶ Véase, S. Bordo, «El hambre como ideología», en C. Luke (comp.), *Feminismos y pedagogías en la vida cotidiana*, Morata, Madrid, 1999.



También las teleoperadoras nos han hablado extensamente de la ropa de trabajo como exteriorización de la posición, aunque en este caso, ésta opere en un sentido inverso, puesto que de lo que se trata es de producir indiferenciación entre trabajadores que en ocasiones disfrutaban de condiciones laborales diferentes, pero que también pueden coincidir en una determinada campaña. Durante la deriva con teleoperadoras y frente a un edificio anónimo, de esos de cristal opaco, Teresa y Bea nos contaron cómo las trabajadoras de Uni2, que cobraban más y a las que se les recomendaba acudir «muy bien vestidas», debían servir de modelo, sin saberlo, para otras trabajadoras con salarios más bajos y peores condiciones.

¹⁷ En un sentido similar opera la voz, que ha de estar perfectamente adiestrada para producir un efecto de «sonrisa telefónica» o para ocultar la localización desde la que se habla, como es el caso de las teleoperadoras marroquíes, con nombre y acento español que prestan servicios de atención telefónica para España a precios de Marruecos.

¹⁸ Véase S. Bordo, «Anorexia Nervosa: Psychopathology as the Crystallization of Culture» *Philosophical Forum* 17 pp., 73-103, 1987.

(...) y les habían dicho que podían vestirse todos igual para que no hubiera diferencia, y eso la gente lo ve bien, o sea, no protestaban, nadie se quejó de que eso estuviera ocurriendo, y nosotros nos enteramos por casualidad, pues porque no veíamos a nadie que pareciera teleoperador porque al teleoperador parece que le distingues por la calle (Deriva con teleoperadoras).

La imagen, ya sea para diferenciar ya para igualar, es fundamental, aunque una trabaje a través de la línea telefónica¹⁷. En realidad, el principio es el mismo: la imagen, especialmente si una es una mujer, es parte de la empresa, pero también es algo propio, algo que atañe a la autoestima y a la percepción que una tiene de sí misma en relación con las demás personas. Por eso nadie quiere identificarse como teleoperadora. Este doble carácter posibilita que los intereses de la empresa, diseñados de acuerdo a una racionalización del «deseo» y la «necesidad» de maximizar los beneficios, pueda resultar indistinto con respecto a los de quienes trabajan en ella: personas jóvenes de paso, universitarias con aspiraciones, chicas preocupadas por su imagen. Esto es lo que les sucede a quienes, trabajando en el *telemarketing*, aspiran a tener una concepción «más elevada de sí mismos» (de cara, por ejemplo, a sus familiares) y se representan y actúan como si trabajaran en una empresa del sector de las telecomunicaciones: «nadie trabaja para Qualytel, nadie trabaja para Iberphone, todo el mundo trabaja o para Gas Natural o para Iberdrola o para Madritel o para Telefónica. O puedes decir que trabajas en Jorge Juan». La teleoperadora, tal y como nos explicó Teresa, ya no se nombrará por su ocupación, ni por su formación y, desde luego no por su profesión, sino por el nombre de la empresa contratante. ¡Lo importante es poder hablar!

Corporeidades

Todo esto nos adentra en el terreno de los cuerpos productivos. Una cuestión que para nosotras tiene hoy una foto fija: la del macro-cartel de Nike en Sol, interpeándonos a cada una de nosotras: «Y tú, ¿quién eres?»: la «diva», la «yoganista», la «luchadora» o qué se yo; una negra sudorosa con guantes de boxeo, otra, rubita ensimismada en posición de loto, otra rockerilla de pastel con pantalones plastificados... Una condensación de identidad que habla de las posibilidades de una experiencia corporeizada o incorporada que ha asumido la sensibilidad que anima a «hacerse un cuerpo (sexuado)», sensibilidad que hace de la anorexia una experiencia extrema de una corporeidad común.¹⁸

La fusión, en el cuerpo, de vida y trabajo es un hecho normal para muchas mujeres que trabajan de cara al público, por ejemplo en el comercio, la hostelería y el nuevo trabajo administrativo, en el que se entremezclan papeleo telemático y atención al cliente. El deseo de gustar (a una misma y a las demás), un deseo poderosamente domesticado en las mujeres, es aquí recuperado para el control laboral difuso y la producción de una subjetividad basada en la entrega sin condiciones.¹⁹ La reivindicación feminista de autodeterminación corporal (*our bodies, ourselves*), inspirada en una visión del cuerpo colonizado, y de la colonización como superposición de capas sobre una naturaleza virgen, precisa de una reflexión actualizada.

La creciente abstracción de los productos comerciales y culturales, convertidos en imágenes o estilos de vida, sometidos a los dispositivos de inconsciente óptico y al test óptico de los que habla Benjamin, ha dado primacía a un cuerpo en el que productos y atributos llegan a confundirse. Los anuncios de moda, los de Mango, por ejemplo, muestran un cuerpo en el que las prendas resultan imperceptibles o tan perceptibles como otros rasgos físicos: la delgadez extrema, la pose recostada y desvalida (que en ocasiones apenas si alcanza a tenerse en pie), el sombreado de los ojos (que da una idea de evanescencia, enfermedad y maltrato), la carnosidad de los labios (que sugiere una hipersexualización en un cuerpo hipertrófico), el vaciado del fondo que contribuye a resaltar los elementos corporales, etc.

De este modo, la oportunidad de hacerse un cuerpo convive con propuestas corporales en las que la (auto)disciplina, ya sea deportiva ya alimenticia, se convierte en el común denominador. Se trata, en último término, de ganar al cuerpo, saber someterlo frente al estrés, el agotamiento, el envejecimiento, la enfermedad, la depresión o la desidia.

En esta batalla quienes primero pierden son las trabajadoras domésticas.

- Y cuando le digo agotamiento físico, ¿qué se imagina?
- Ay, el agotamiento, mucho trabajo y mucho de todo, o sea, es como una enfermedad que ya uno no da más
- ¿Usted siente agotamiento físico a diario?
- Sí, sí, sí, a diario, porque una se levanta por la mañana, porque aunque se trabaje medio tiempo uno, se es madre, esposa y además de eso tengo a mi madre aquí, que soy hija, entonces tengo que estar haciendo las cosas, ordenando todo, una madre nunca descansa, es la primera en levantarse y la última en acostarse [Preguntando a una mujer ecuatoriana en el Parque del Oeste durante la deriva con trabajadoras domésticas].

El trabajo es pesado. Sí, me canso mucho. A veces me duele la espalda. Pero el doctor dice que es solamente del trabajo. Me dieron unos ejercicios para eso. Ni parece que sirven los dichos ejercicios. Tengo que seguir trabajando, entonces ¿cómo quiere que me pase el dolor? La cabeza también me duele. Y cuando me pongo a pensar en mis hijos siento que me duele el pecho. El doctor dice que es depresión. No tengo nada en el corazón... [Testimonio de una interna, Anacaona, investigación sobre las empleadas domésticas latinoamericanas en Bélgica, Las voladoras o de la migración internacional de mujeres latinoamericanas, 2003].

El desgaste físico y los achaques son enormes y a ellos se añaden, además, otro tipo de exigencias referidas a la presencia (algo que también atañe a la raza como algo dado y acentuado), a la salud o a otras cualidades más inmateriales como las actitudes, aspectos todos ellos nada desdeñables para los empleadores.²⁰

¹⁹ «Pensémos, por ejemplo, en la dependienta a la que me he referido anteriormente. Evidentemente, la corporeidad de esta mujer es anterior a su empleo en Zara, no podemos reducirla a un mero efecto de su socialización en el trabajo. Sin embargo, resulta inseparable de la misma desde el momento en el que su empleo demanda una estilización que va más allá de la ropa. ¿Cómo experimenta esta mujer su cuerpo cuando sale de casa camino del trabajo, y a la inversa, cuando regresa a casa sin desprenderse del uniforme? ¿Qué transposición tiene lugar en/a través de su cuerpo? No es posible pensar en un fenómeno de estas características sin tener presente un sujeto “intelectualizado” en el sentido de agente capaz de fabricar y poner en circulación productos y/o ideas culturales y capaz, asimismo, de subvertir o desplazar su funcionamiento». C. Vega, «La domesticación del trabajo», <http://www.sindominio.net/karakola/sexoment.htm>.

²⁰ Todo esto lo cuenta con detalle Barbara Ehrenreich en su libro *Por cuatro duros. Cómo (no) apañárselas en Estados Unidos*, Barcelona, RBA, 2003. Sobre la relación de poder empleadora-empleada, véase también los resultados de la investigación de Anacaona anteriormente citada: «La sirvienta latina confirma su inferioridad, comportándose con deferencia y adoptando actitudes maternales frente a la patrona: se preocupa por ella, la escucha, la tolera, la comprende; también acepta un trabajo mal pagado, pues no tiene capacidad para negociar su salario; y por último –en múltiples ocasiones– se presenta físicamente de manera deplorable. La falta de seducción en estas mujeres se debe al tipo de trabajo que hacen, pues luego de horas de limpiar, de utilizar productos fuertes, todo su aspecto es lamentable. Esto

acrecienta el sentimiento de desvalorización, haciendo que se sientan feas, deterioradas y envejecidas antes de hora. Algunas mujeres decían que antes de los 40 años su vida se había terminado».

21 En el *telemarketing*, la mayor parte de la gente que trabaja son mujeres (80 o 90%) y de los hombres que hay, la mayoría son *gays*, aunque depende también de las campañas.

Por ejemplo, en la campaña de la declaración de la renta prefieren coger hombres, porque da una imagen más técnica, pero para atención al cliente, para dar largas, prefieren a las mujeres, porque tienen más desenvoltura. En cuanto a la edad, la media es de unos 22 años y la mayoría son estudiantes. Aunque ahora se empieza a percibir que están entrando mujeres de 40 o 50 años.

22 También en este campo del *telemarketing* funciona la división sexual del trabajo: la información sobre reparaciones se asigna habitualmente a hombres (al igual que la campaña de declaración de la renta), mientras que la persuasión en la venta y el apoyo emocional en la atención recaen en manos de mujeres.

23. «[...] te dan un curso de cómo atender al cliente, típicas palabras negras, no puedes decir que "no", no puedes decir "problema", un montón de cosas que no se pueden decir. No sé si alguna vez habéis hablado, las empresas no tienen "problemas", tienen "incidencias" [...] y luego algunas palabras que son las que tienes que decir habitualmente, entonces te enseñan eso, y luego es con la práctica. Si estás además en una empresa muy estricta, con las escuchas y demás, como puede ser (-atento) pues sí que tenían mucho en cuenta esas cosas [...] bueno, pues ya te acostubras, y ya hablas así en tu vida privada, porque yo me acuerdo cuando empecé a trabajar de teleoperadora y cogía el teléfono

Nada en el trabajo doméstico, incluso en el de cuidado y la enfermería, pasa por el autocuidado, nada que no sea la capacidad de la trabajadora para aguantar y preservar su herramienta más necesaria, que es su propio cuerpo, y la entereza ante la enorme tristeza de lo que se dejó atrás («Migración –nos dice una mujer en el parque– es estar lejos de la tierra de uno»). El tiempo libre, en definitiva, es tiempo para trabajar más. La insistencia de Ismucané en hablar de la necesidad de sentirse tratada «como una persona», como «un ser humano», tiene que ver con esta fabricación de la sumisión, de la reducción de su ser a mero cuerpo para la reproducción de otros, pura fuerza de trabajo despojada de toda cualidad.

El estrés y el agotamiento físico para unas y el cansancio, los achaques y la depresión para otras dan forma a las experiencias de clase, género y migración que se imprimen en la intimidad de los distintos cuerpos productivos.

Relaciones y saberes

«Escucha y relación, sobre todo relación con la gente». Así describe Mari Paz lo que pone a trabajar en el desarrollo de sus funciones como enfermera social. Algo que comparte con las teleoperadoras²¹ (así como con las trabajadoras domésticas, con las prostitutas y con otras mujeres en trabajo precario feminizado). La capacidad de atención y empatía, la anticipación a los deseos de las otras personas, no tanto el facilitar soluciones, como hacer que el otro se sienta bien en un sentido más general, la paciencia y la capacidad de reproducir una «sonrisa telefónica» son herramientas fundamentales que se apoyan en una sensibilidad común alabada por algunas feministas en el marco de la ética del cuidado. Los conocimientos técnicos,²² pero sobre todo relacionales, algo que la empresa pasa rápidamente por alto mediante un cursillo de tres días (sin sueldo ni garantías de entrar en la campaña) y la asistencia sobre la marcha de trabajadoras más experimentadas, son la clave del éxito. En estos cursillos y dependiendo del tipo de servicios prestados –asistencia técnica, información, urgencias, venta, encuestas, etc.– se establecen pautas comunicativas sobre la duración de la llamada, los modos de retener, diferir o cortar la comunicación, la argumentación a desarrollar, la entonación, las palabras prohibidas y potenciadas²³ o la activación del célebre «mute» o «túnel negro» mediante el que se deja la llamada en espera con distintos fines y al que las teleoperadoras en lucha han contrapuesto el «Sin el Mute», expresión que da título a una revista de elaboración propia que aborda los problemas laborales del *telemarketing*.

«Normalmente, durante el primer año, la gente sí que ve que su carácter se hace mucho más seco, está más a la defensiva porque, además, en atención al cliente tú eres la primera barrera, la gente llama para decir que no le funciona algo y tú no estás ahí para solucionárselo sino para aguantar la bronca, luego ya, si se lo puedes solucionar, ya pasas la llamada o lo que tengas que hacer, pero tú estás para aguantar la bronca. Entonces es muy importante diferenciar, saber que cuando sales de tu trabajo, cambiar y poder poner una sonrisa, pero cuesta muchísimo [...] Yo cuando cojo una llamada, yo sé, primero, que el hombre no está enfadado conmigo, que no es personal de ninguna manera y que si él me grita y yo le grito la vamos a liar, con lo cual, yo, con mucha paciencia y toda la tranquilidad del mundo, pero, no porque me lo impongan, sino porque de verdad me lo tomo así, porque a mí me da igual. Yo comprendo que él tiene un problema pero a mí plin, porque no es mi problema, entonces,

yo voy a hacer lo que pueda, esto algunas veces se lo puedes decir, otras no, pero tú tienes que mantener la idea de que yo voy a hacer lo que pueda y aunque me diga que yo soy una incompetente, yo no lo soy, y tengo que aguantar el chaparrón, y mentalizarte así. El problema que se suele tener en este trabajo es que empiezas a hacer las cosas lo mejor que puedes, pero no puedes, si es que no lo puedes hacer bien, porque no es tu trabajo arreglar nada, sólo es aguantar, entonces, eso sí que es duro porque, pues eso, que alguien te esté contando algo que realmente te da pena que el hombre lleve sin teléfono dos días, y no poderle decir, pues mire, dése de baja porque no se lo vamos a solucionar. Entonces simplemente es darle largas, decirle que vas a hacer todo lo que puedas y plantearte tú que eso que tú estás haciendo tu trabajo» [Deriva con teleoperadoras].

Las trabajadoras más avezadas o con mejor carácter serán capaces de poner coto a las tensiones produciendo auténticas escisiones subjetivas. No obstante, la integración de saberes y disposiciones genera dolorosas contradicciones. Esto es lo que sucede, por ejemplo, con el teléfono de atención a mujeres maltratadas contratado por el Instituto de la Mujer, en el que es preciso gestionar sobre la marcha una orientación comunicativa densa –escuchar, comprender, tranquilizar, consolar, informar, derivar, decidir, consultar, etc.– en una situación de fuerte tensión emocional.

«Sí, yo llego a este servicio y me dicen, tienes que derivar, pero, claro, la persona me dice (...) por ejemplo, en un caso de violación, era muy claro, le dices tiene que ir a una policía de éstas que tienen servicio a la mujer y te dicen, ya, pero es que en mi pueblo no hay, porque trabajas para toda España y si viven en un pueblo -, ya, pero está a 200 km, pues nada, la mandas a su comisaría, y no va a ser lo mismo, entonces tendrás que darle unas pautas de decirle, pues tiene que hacer esto, esto y esto, pero yo eso lo digo porque quiero, y la empresa quiere que yo lo diga, pero sin embargo no me obliga a hacerlo, no me ha dado formación, con lo que si yo lo hago mal ¿qué responsabilidad tengo? Tengo una responsabilidad personal, pero la empresa te puede decir esto lo has dicho tú y no estás obligada a decir eso y, de hecho, no lo puedes decir...» [Deriva con teleoperadoras].

Éste es un elemento clave en el cuidado, que nos sitúa nuevamente ante la tesitura que representa trabajar para la gente y no quemarse, dar con un modo de autopreservación subjetiva, de entereza en el contacto. Tal y como nos explica Ismucané, aunque las cosas vengan mal dadas y,

«por muy dura que sea la situación, no se puede llenar de rencores y malos sentimientos, entonces, esos sentimientos afloran y enseñas, si es cuidado de niños, enseñas a esos niños, enseñas todo lo que sabes. ¿Entiendes? Todo, todo lo que arrastra tu vida y que te ha transformado en una persona especial o una persona determinada, que te hace que tú transmitas a esas personas todo lo que eres. Pero por eso no te pagan» [Deriva con trabajadoras domésticas].

Otro elemento interesante en lo relacional que merecería una mayor indagación es la importancia del vínculo con las personas con las que se trabaja, algo a lo que aludieron tanto las teleoperadoras como nuestra guía en la enfermería social. En el caso de las primeras, las empresas tratan por todos los medios de reducir el contacto entre las empleadas, ya sea dedicando poco espacio físico para el descanso, como tuvimos ocasión de comprobar *in situ* todas apretujadas en el *office* de Qualytel, ya utilizando estrategias orientadas a fomentar la competencia y el individualismo, como la llamada «promoción horizontal»²⁴ o los incentivos,²⁵ también empleados en la sanidad pública.

en mi casa y decía “telefónica buenas tardes” y además te despides diciendo “muchas gracias por su llamada”, es inconsciente, porque es una cosa que estás acostumbrada a decir durante ocho horas al día, no sé cuántas llamadas puedes atender al día, con lo cual la llamada en tu casa puede ser una de ellas» [Deriva con teleoperadoras].

²⁴ *«Respecto a la promoción interna, antes era por antigüedad, ahora se hace con la gente que lleva poco tiempo porque están poco quemadas. Hay una promoción vertical y una promoción horizontal (te pasan de una campaña a otra...), la promoción horizontal, aunque no mejoras en lo que se refiere al dinero ni a la categoría, representa un aumento en el prestigio, ya que se pasa por un nuevo proceso de selección, la empresa lo comunica a los compañeros, es una demostración de que le gustas a la empresa. El trabajo está más ligado a las campañas que a las empresas, eso aumenta la sensación de inestabilidad, aunque lleves años trabajando en el sector del telemarketing, un día puedes estar trabajando en una empresa y al día siguiente en otra»*

[Deriva con teleoperadoras].

²⁵ Dependiendo de las campañas se cobra una cosa u otra en forma de incentivos, además es algo difícil de controlar porque, por ejemplo, en las campañas de ventas, es algo que depende de que luego el comercial vaya a hacer la venta y esto crea mal ambiente. El pago de incentivos también crea muy mal ambiente (en el 061 se pretendió pagar incentivos por conseguir que no se tuviera que enviar una ambulancia a la persona que llama para solicitar los servicios, pero se paró; Bea y Teresa creen que fue un globo sonda).

²⁶ Al principio, nos cuentan las compañeras, escogían a los coordinadores entre la gente con más experiencia. Es lógico: si conocían más el trabajo podrían, también, coordinarlo mejor. Pero enseguida se dieron cuenta de que esa gente estaba demasiado quemada, que precisamente haber sufrido el trabajo les hacía más refractarios a convencer a sus compañeros de que agilizaran sus llamadas o de que no se escaqueasen. Así que han terminado captando a los coordinadores entre los nuevos empleados, más manipulables, gente recién llegada y más ingenua a la que todavía se le puede vender las historias de la empresa.

²⁷ El anonimato de estas empresas es un hecho común...

²⁸ A propósito de la ciudad como espacio de lucha, véase www.hackitectura.net/osfavelados/txts/geografias.html.

No obstante, la empresa sabe que buena parte del trabajo se desarrolla gracias al intercambio entre las trabajadoras, que es el que asegura la transmisión del *savoir faire* acumulado gracias a la veterania de quienes llevan más tiempo y, ¡atención!, están más quemadas,²⁶ y de la información necesaria en el curso de las llamadas, algo que no reside en las escasas carpetas que pudimos ver en las salas, tampoco en los ordenadores, sino justamente en el cerebro de quienes se comunican. El control de este proceso descansa en un *management* modulado que emplea técnicas de vigilancia (escuchas y grabaciones), jerarquización (personal de operaciones –teleoperadores/as, coordinadores/as y supervisores/as– y personal de estructura, de confianza), deslocalización y asincronías temporales (la pauta de trabajo es la campaña y algunas trabajadoras estarán ubicadas en la sede de la empresa operadora, mientras que otras estarán en la empresa contratante y así se irá cambiando constantemente) y diferenciación basada en el salario o el valor (de la campaña, del sexo de quien la ejecuta, del vestuario, de la empresa, etc.). La sensación de estar de paso es permanente, la organización científica del trabajo, es total.

A pesar de todo, las relaciones se establecen, las trabajadoras en rotación vuelven a encontrarse, la experiencia y la resistencia se acumulan y la socialización se proyecta fuera del espacio de trabajo, primero en el Dunking Donuts al que nos conducen, el único lugar asequible en el barrio de Salamanca, donde se ubica Qualytel en una clandestinidad casi completa,²⁷ y lejos de las opulentas calles de esta zona, en las casas, en los bares, en los parques, en el transporte, en la ciudad. Las relaciones, constreñidas por los ritmos laborales intensivos o por la aceleración de la vida urbana, buscan espacios interiores y exteriores de desahogo. Bea y Teresa siguen manteniendo contacto con muchas de sus compañeras y compañeros anteriores. Mari Paz, en nuestro paso por su antiguo trabajo en un centro de atención a toxicómanos, queda para esto y para lo otro con sus antiguos camaradas de noche.

«Quien más me ha ayudado es el equipo. Yo a veces tenía ganas de ir a trabajar simplemente para poder estar con mis compañeros, porque yo no tenía vida social. Mis amigas de la carrera se han pirao fuera a trabajar, muchos de mis amigos, pues igual, Madrid vas a un ritmo de trabajar que te cagas y es que no les puedo ver, si yo tuviera mucha más de mi gente aquí me agobiaría porque no puedo verla. Entonces, mucho de mi sustento afectivo está en mi trabajo» [Deriva con una enfermera social]

La fuga de la sociabilidad con respecto al comportamiento pautado del trabajo es un hecho común cuya concreción más interesante la encontramos en los parques, donde se reúnen migrantes compatriotas y donde se traban todo tipo de contactos. La fragmentación de la casa donde se sirve, la invisibilidad de los papeles y el anonimato de la extranjería se recomponen en un espacio público que se resiste a la dinámica posmoderna del «no lugar». Y pensamos, si existiera hoy un lugar específico para la lucha contra la precariedad, ese sería la ciudad en toda su extensión;²⁸ este parque, aquel bar, la escalera del edificio, toda la manzana, el metro, los cruces, los portales, el solar... Esto nos da importantes pistas para idear el conflicto a partir del *continuum* espacial que se despliega en el tránsito existencial y no exclusivamente laboral (Qué hacer, por ejemplo, con el aislamiento de lo doméstico? ¿Podemos seguir la pista? ¿Encontrarnos en otros ámbitos? ¿Inmiscuirnos?) y en las figuras y posiciones que hoy encarnan estos flujos situados (¿las eventuales compañeras del *call-center*? ¿Las usuarias del internet café, del Lidl, del 36?).

La lógica de la empresa

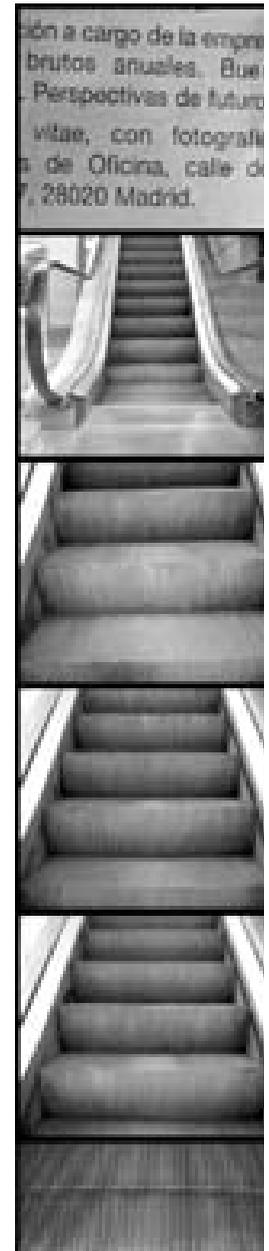
«Digamos que hemos caído en la misma productividad que el capital espera de un trabajador, que esperaba de un trabajador en la fábrica, sólo que ahora en la fábrica de la vida y casi nunca hacemos nada que no sea con una intención clara, digamos, cuyo fin, casi cuya duración, haya sido predeterminada con antelación» [Deriva con traductoras y profesoras de idiomas].

Cuando las diferencias salariales son realmente una cuestión de matiz porque todo el mundo gana una mierda, el valor de lo que se hace y de lo que se es producido dentro y fuera del trabajo, pasa a un primer plano. Lo que decíamos antes: los estilos, las señas corporales, los lenguajes, las tradiciones culturales, los recorridos existenciales, las competencias informales y su reinterpretación en el seno de la empresa social. Para la gente, en su mayoría universitarios, que vienen de la hostelería, del Tele Pizza o del buzoneo, este trabajo de oficina, comentan las teleoperadoras, supone una mejora. Hablamos de una «movilización total» en lo que se refiere al diseño en la que intervienen desde los elementos medioambientales (el barrio, la presencia, la disposición de los distintos objetos en el propio puesto...) hasta la difuminación del ejercicio del poder. No negarse, no irritarse, todo es posible de un modo diferido...

«En la empresa nunca dicen que no, claro, pero siempre han de hacer unos estudios de viabilidad, y el de los cascos, en concreto, duró dos años y al final del mismo se resolvió dar únicamente almohadillas individuales» [Deriva con teleoperadoras].

El poder, además, se asume, se hace propio, se reproduce mediado por el aditamento que se da en cada uno de los nodos de la red. Lo hacen los médicos bajo la presión de los incentivos y las farmacéuticas, lo hacen las trabajadoras sociales acosadas por la falta de recursos, lo hacen las teleoperadoras incentivadas por una diferencia de estatus, lo hacen los editores seducidos por el brillo de la proyección pública, lo hacen las encargadas de sección alentadas por la responsabilidad y la pertenencia a una gran firma. El chantaje afectivo, las prebendas inmateriales, las promesas intangibles, las promociones potenciales, las oportunidades que se generan, los proyectos viables, el acoso psicológico o los beneficios en clave de favores y compromisos constituyen una gramática afectiva bien estudiada en algunos ámbitos, como el doméstico, donde ir al médico es siempre una concesión que obliga a una contrapartida traducible en tiempo, labor o pleitesía. Las relaciones radicalmente femeninas entre la señora y la asistenta son, en este sentido, un complejo juego asimétrico de dependencias mutuas en el que se negocia la intimidad que proporciona el acceso al cuidado y al aseo, la culpa, la responsabilidad para con los tuyos/suyos y la dependencia total que genera organizar una vida en torno a otras personas.

El lugar de negociación se ha disuelto, el momento contractual es indeterminable, el sistema de derechos y obligaciones se establece *as we go along*, de modo que el simple hecho de formular esta gramática es una tarea ardua, si no imposible. El convenio, para quienes lo tienen y para quienes lo tienen en su propio sector, es una anécdota que choca una y otra vez con la racionalidad de la actividad.



«Depende de las empresas, en algunas te dan un caramelito, a unos les pagan más si trabajan un festivo, a otros si trabajan por la noche les dan un plus de nocturnidad, entonces, más o menos todo igualado, incluso en el ámbito de todas las empresas, yo creo que la patronal lo tienen así establecido para que se dé una cosa mejor y otra peor. Esto del convenio, bueno, en el comité de empresa estamos luchando habitualmente nada más que por eso, porque se cumpla el convenio a rajatabla. Ahora han puesto una cosa muy buena, que es el que halla descanso por visualización de pantallas, porque antes lo que había es el descanso de 10 minutos o 15, dependiendo de las horas que trabajes normalmente, pero ahora lo que hay es cada 2 horas de trabajo, 5 minutos para relajar la vista, eso es importante que la gente lo sepa y que si nos presionan les dé lo mismo y sigan saliendo, tienen derecho, pero lo que ocurre en ese trabajo es que tú tienes tu descanso, pero es que si en ese momento hay muchas llamadas, el coordinador está ahí para decirte «espérate un poco que hay muchas llamadas, no salgas al baño». La función de coordinador no se sabe muy bien cuál, pues eso que alguien le pueda decir a otra persona que no vaya al baño, y lo de los descansos pues eso, si entras en el ritmo que entra todo el mundo, cuando llegas dices, bueno, voy a hacer las cosas bien y me da lo mismo salir 5 minutos antes o después al baño, pues eso se va creando así y entonces te puedes quedar sin descanso.... Cumplir el convenio en general, sí, pero claro no es en general, es cada día de trabajo, entonces como son llamadas que entran, pues con lo de atender bien el servicio y el tema de la profesionalidad, te lo venden muy bien» [Deriva con teleoperadoras].

Lo importante, como comentan las teleoperadoras, es lograr que lo que realmente se hace se parezca, o una crea que se parece, a lo que se esperaba hacer.

Renta

La renta es habitualmente el criterio clave para comprender el trabajo precario, la renta y la condición de permanente temporalidad a la que ya hemos aludido y que hemos tratado de complejizar a partir de algunas cosas que han ido saliendo en el curso de las derivas. La importancia del salario con respecto a otros valores como el prestigio, los recursos, la conectividad, las oportunidades de proyección estratégica o los intereses personales varía en función de las posibilidades que cada una, como individualidad, pero sobre todo por la posición social que ocupa de un modo más o menos fijo. Para algunas, las trabajadoras domésticas, el trabajo es exclusivamente eso, dinero, lo inmediatamente necesario para cambiar las cosas, para transformar «este infierno de inestabilidad en que vivíamos».

Las palabras de las mujeres con las que hablamos en el Parque del Oeste, además de su tono de voz, su entonación, que no podemos reproducir mediante la mera transcripción, lo dice todo.

– Si yo le digo «trabajo», ¿qué le sugiere?

– Trabajo es un oficio para tener dinero porque aquí todo es a base de dinero y, algo para conseguir trabajo, digamos, dinero. [Preguntando a una mujer ecuatoriana en el Parque del Oeste, Deriva con trabajadoras domésticas].

La renta va indisociablemente unida a los papeles y a la condición de ser mujer migrante. Ambos forman el circuito cerrado del trabajo doméstico en el que se ven atrapadas muchas mujeres que no pueden desarrollar sus profesiones o intereses. También en este circuito se pone de manifiesto la dimensión servil que señalábamos más arriba, una dimensión que encuentra su más clara expresión material en la transformación de la propia forma salarial: «por un lado, el salario aparece cada vez más como una variable de ajuste de la política económica, es decir, corresponde al salario absorber los *shocks* macroeconómicos, los altos y bajos coyunturales; por otro, experimenta un fuerte proceso de individualización: el salario base (aquél que se calcula contractualmente, que se basa en la cualificación del obrero y que constituye un elemento irreversible) determina apenas una parte de los ingresos salariales, mientras que una parte creciente se fija en función del grado de implicación, del celo y del interés demostrado durante el proceso de trabajo, es decir, después del momento de la contratación. Así pues, el salario es cada vez menos el resultado de una relación contractual (y de fuerza) y cada vez más pura remuneración individual por un servicio prestado».²⁹

Caminamos por las calles, atravesamos la ciudad en autobús desde la zona de Embajadores hacia el barrio de Salamanca, una superficie discreta pero repleta de marcas, de transiciones, de cambios medioambientales inscritos en los comercios, en los edificios, en el mobiliario urbano, en las gentes. Subimos por Velázquez en dirección a Jorge Juan, la nariz pegada al escaparate navideño de Loewe, un derroche de luces, burbujas doradas, purpurinas y copos arremolinándose al otro lado del cristal.

«Por aquí pasamos todos los días para llegar a casa y a trabajar, entonces lo significativo es eso que tú al pasar te encuentras con tiendas como ésta. ¡Qué maravilla de escaparate! Y eso, un bolso de 100.000 pts. Sí, llama mucho la atención estar en este barrio, incluso para la hora de descanso, si quieres bajar a tomar una caña sabes que no te va a costar como en el bar al lado de tu casa, entonces es muy significativo, tú vienes aquí a trabajar, lo dices en tu casa y dicen «vas a trabajar al barrio de Salamanca», parece que es lo que ellos hubieran querido, ya que no pueden vivir aquí, pero les hubiera gustado trabajar aquí. Muchas empresas de telemarketing están en la Moraleja y pasa lo mismo, la gente se va a la Moraleja a trabajar. Además, si van de traje, imagínate, la máxima perfección» [Deriva con teleoperadoras].

Seguimos por la misma acera y nos detenemos asombradas ante la imagen perfecta, la metáfora más elaborada de lo que nos sugieren estas calles en nuestro transitar por el trabajo precario. Se trata de un escaparate de alguna firma, completamente oculto, recubierto con una lámina que sólo deja libre, aunque no a la vista, un pequeño recuadro, demasiado elevado para nuestra estatura. Al encaramarnos, podemos ver una prenda exclusiva en un maniquí. La conjunción visual de la inaccesibilidad y la interdicción de ese gesto obsceno de meter la nariz (en donde no te llaman, porque si te llamaran no la meterías): ésa es la mejor descripción de lo que nos pasa.

²⁹ C. Marazzi, *El sitio de los calcetines. El giro lingüístico de la economía y sus efectos en la política*, Akal, Madrid, 2003.

Conflicto

Para nosotras la investigación es, por encima de todo, un pensar para la acción colectiva, un hallar los lugares desplazados del conflicto, saber nombrarlos, inaugurar otros anteriormente inexistentes con los que ya estamos experimentando: en la búsqueda de empleo, en la entrevista de trabajo (jesea gran máquina de humillación cotidiana!), en la red, en los centros comerciales, en el teléfono, en el parque, en el centro social... Después de este primer ciclo de derivas, cuyos recorridos y reflexiones tratamos de recoger en este texto, de la huelga del 20J y, más recientemente, de la frustrada huelga contra la guerra en Irak el pasado 10 de abril, hemos lanzado dos preguntas, en primera y segunda persona: «¿cuál es tu guerra? ¿cuál es tu huelga?».³⁰

El objetivo primero del Laboratorio de las Trabajadoras consistía en la creación de un espacio de comunicación permanente que no estuviera constreñido por el lugar de trabajo, que no se limitara a lo laboral, como si esto pudiera separarse de otros aspectos de la vida, o que no quedara restringido a la singularidad de tal o cual empresa, de este conflicto concreto, de aquella reivindicación, y pudiera rehacerse como una práctica dirigida a contaminar y provocar reacciones en cadena. Un laboratorio que nos permitiera estar al tanto de lo que acontece e improvisar movimientos conjuntos de apoyo y de revuelta (intervenir ante el despido o situación de maltrato de una trabajadora interna, participar en momentos de paros y luchas de las trabajadoras de la salud, del *telemarketing*...).

Tanto en el curso de las derivas como después, en los dos talleres de Cuidados Globalizados, apenas hemos tenido ocasión de atravesar experiencias de lucha reseñables: la huelga de las trabajadoras de la limpieza del Ramón y Cajal, la lucha de las teleoperadoras en Qualytel y otros gestos, brotes, protestas o procesos de levantamiento en ciernes. A algunas compañeras les resultó extraño el encuentro con las compañeras de la limpieza durante nuestro breve paso por el hospital. Nos las veíamos con un conflicto localizado, aún atravesado por la influencia de sindicatos como CCOO, al que tanto se han enfrentado las trabajadoras de la contrata Eurolimp-Ferrovial en el Ramón y Cajal para salvaguardar su autonomía y su funcionamiento de base, o por los rasgos de un conflicto en el que la precariedad reside fundamentalmente en la creciente pérdida de derechos, en la difuminación de las funciones de las trabajadoras con vistas a intensificar su actividad, o en la absoluta represión de cualquier brote de protesta.³¹ Hemos reconocido la cercanía de la relación que han buscado con los pacientes y sus familiares, con otros grupos sociales siempre más allá del entorno sindical, su discurso sobre los cuidados como algo que atañe a la ciudadanía y su crítica a la privatización de la sanidad.

Quizá el conflicto de las teleoperadoras nos resulta más próximo, sobre todo por la absoluta inexistencia de estructuras de representación, por la movilidad extrema (el constante trasvase de trabajadoras) y el aislamiento al que se ven sometidas, o por unas prácticas de lucha híbridas en las que se juega con el anonimato, la acción en red, la clandestinidad del proceso organizativo, la utilización de herramientas simbólicas para romper el aislamiento y el miedo, etc.³² Su experiencia de comunicación «con quien tienes al lado» y poco a poco para poder ir construyendo un sentido común, la necesidad de reconocerse, porque los nombres comunes no son obvios, o el poder

³⁰ <http://acp.sindominio.net/article.pl?sid=03/04/09/1234246&mode=thread>

³¹ <http://www.nodo50.org/limpiezasramonycajal>.

³² En este sentido, la experiencia de las luchas de hace unos años en el censo de Madrid o en el Circo del Sol con personal contratado por Manpower han sido otras importantes fuentes de inspiración: <http://www.sindominio.net/labiblio/archivo.htm#prec>

cortocircuitar la lógica de la empresa produciendo otras nuevas nos da algunas pistas interesantes para futuras intervenciones.

Al indagar en la naturaleza íntima y paradójica de los rasgos del trabajo feminizado, descubrimos algunos puntos de ataque: hacer de la movilidad nuestra fuerza (como se decía en el debate del Gran Chow), apropiarnos de los canales comunicativos para hablar de otras cosas (y no cualquier cosa), modificar la productividad semiótica en momentos estratégicos, hacer del cuidado y de las redes invisibles de apoyo mutuo una palanca para subvertir la dependencia, convertir el «trabajo bien hecho» en algo ilícito y contrario a la productividad, convertir la práctica de habitar, de estar, en derecho creciente.

Nuestras incursiones en los espacios del no-trabajo o, para ser más exactas, en los tránsitos existenciales y subjetivos, tienen antecedentes aislados en los que hemos ido zambulléndonos, por ejemplo, en la campaña contra Inditex llevada a cabo por distintos grupos de mujeres (y de forma entrecortada desde 1998³³) o en la reapropiación de compresas de hace ya más tiempo. Transformar las luchas laborales en luchas ciudadanas que actúen sobre las asimetrías de sexo y sexualidad, de procedencia y papeles, de raza y de edad que atraviesan los circuitos metropolitanos de la precariedad constituye un recorrido que algunas hemos iniciado desde diversos lugares; las unas, desde el empleo propio o ajeno; las otras, desde lo social indistinto; las de más allá, desde un sindicalismo en experimentación, desde el movimiento feminista o desde los encuentros personales.

To be continued...

Al cierre de esta primera fase queríamos que nuestro esfuerzo de cartografiar sobre el terreno pudiera expresarse, multiplicarse y entablar un diálogo con otros. ¿Pero cómo poner en común un proceso tan íntimo y complejo? ¿Cómo expresar, en una sola tarde, en un solo lugar, la particularidad de los espacios y las vidas hacia las que hemos derivado? Todo esto nos llevó a lo que dimos en llamar el «Gran Chow»: una *performance*, lo más animada que pudimos, de las derivas, compuesta por una teatralización y una reproducción ficticia de los lugares (pasos de cebra, escaparates, pantallas, hogares, obras, salas de hospital y de enseñanza, transeúntes, etc.) que recorrimos y las gentes con las que hablamos protagonizada por... ellas mismas, vídeo, diapos, audio, un debate para el que ya estábamos demasiado cansadas y, para terminar, un piscolabis en La Eskalera Karakola.

En la casa, una traductora nos habla entre llamadas y catástrofes informáticas de su aislamiento, del agobio y del placer en la intimidad del texto. En el aula, una profesora da una clase de inglés a ritmo de consigna. En la casa nuevamente, una empleada de hogar nos explica sus horarios y la gestión de una familia a distancia. Salimos, paseamos, reflexionamos, vemos el vídeo de una deriva virtual con una arqueóloga que chupa mucha carretera, preguntamos a una trabajadora del Ramón y Cajal. Nos dejamos contagiarse del ritmo frenético del teclado, de las llamadas, de las cacerolas, de las broncas.

³³ <http://acp.sindominio.net/article.pl?sid=02/05/20/0131215&mode=thread>, <http://acp.sindominio.net/article.pl?sid=02/05/27/2159245&mode=thread> y <http://acp.sindominio.net/article.pl?sid=02/05/27/229240&mode=thread>



Y ya ubicadas y desubicadas, ya juntas y revueltas, vemos un montaje que recoge voces e imágenes de nuestros recorridos y debatimos. Hablamos de la precariedad, todo el mundo habla de la precariedad. Pero, ¿se puede? ¿Es útil? ¿Cómo definimos una categoría que contiene tantas diferencias, tal variedad de experiencias y condiciones? Surgen dudas. ¿No es juntar el trabajo precario de una investigadora y el de una interna sin papeles bajo el mismo nombre una forma de obviar una diferencia bestial de poder social? ¿Cómo delimitar la precariedad más allá de lo laboral? Y con estas y otras preguntas nos vamos al piscolabis y a tramar futuros itinerarios de lo común singular.