

# LA CUESTIÓN SOCIAL EN EL SIGLO XXI

*Una aproximación cualitativa al fenómeno  
de la precariedad*

Trabajo de Fin de Grado en Sociología

Héctor Escudero Castro

Tutor: Alberto Martín Pérez

Departamento de Sociología

Curso académico: 2021-2022



UNIVERSITAT DE  
BARCELONA

---

Facultat d'Economia  
i Empresa



## **AGRADECIMIENTOS**

Un viaje siempre es algo único y emocionante, experiencia imborrable de los recuerdos del viajero por todo aquello que es fuente de gozo y felicidad como de sufrimiento y duda. Para mí, este camino no hubiera sido posible sin mi tutor Alberto Martín, un profesor y persona dispuesta a ayudar y guiar en todo momento de una forma sincera. También quiero agradecer la ayuda de David Casassas en el proceso de elaboración con toda la biografía y reflexiones que me ha brindado en las clases y en nuestras conversaciones.

Por otro lado, no me olvido de mi hermana Patricia que, con nuestros más y menos, ha sido una referencia en todo momento desde el primer día que tengo recuerdo. Un viaje siempre es mejor con ella.

También quiero agradecer a Paula, mi otra referencia, mi pilar incansable que me ha entregado todo desde el primer día. Jamás he conocido persona más desinteresada y entregada sin esperar recibir nada a cambio.

Por último, agradezco a mis padres, quienes me han hecho estar donde estoy, incansables y sufridores, siempre trabajando y sufriendo para que su hijo tenga una oportunidad en la vida. Este humilde trabajo es para vosotros.



*"The cause of labour is the hope of the world"* (C. Foster, 2020)

## Resumen

Una nueva cuestión social emerge al calor de las transformaciones en el sistema capitalista desde mediados de la década de 1970. Esos cambios cristalizan en el abandono del modelo fordista de organización del trabajo, pero también en el cambio del espíritu que construyó los Estados de Bienestar. Los nuevos signos del tiempo reflejan la erosión de los vínculos que unen y mantienen a las personas; el tiempo de la flexibilidad y la precariedad. Por ello, el trabajo asalariado y los derechos de ciudadanía no aportan seguridad para construir una vida. Por el contrario, propongo que el giro neoliberal del capitalismo conlleva nuevas formas de vulnerabilidad por falta de marcos sociales. Para poder dar respuesta a mis intuiciones he realizado un trabajo de campo con diez entrevistas semiestructuradas a diez hombres y mujeres de entre veinte y treinta y tres años de un mismo centro de trabajo, una multinacional del sector de la moda y la venta de ropa. Los resultados conseguidos muestran 1) el valor de la juventud tiene fronteras móviles; 2) una redefinición de la relación de los jóvenes precarios con el mundo del trabajo; 3) la distinción entre empleo y trabajo; 4) las distintas visiones de la flexibilidad según la clase o la ocupación ostentada; 5) la permanencia de los valores de la familia, la amistad y la planificación.

Palabras clave: capitalismo, neoliberalismo, precariedad, flexibilidad, mundo del trabajo.

## Abstract

A new social question has emerged in the heat of the transformations in the capitalist system since the mid-1970s. These changes crystallised in the renounce of the Fordist model of work organisation, but also in the change of the spirit that built the Welfare States. The new signs of the times reflect the erosion of the links that unite and sustain people; the time of flexibility and precariousness. This is why labour and citizenship rights do not provide the security to build a life. On the opposite, I propose that the neoliberal turn of capitalism brings with it new forms of vulnerability due to the lack of social frameworks. In order to respond to my intuitions, I carried out fieldwork with ten semi-structured interviews with ten men and women aged between twenty and thirty-three from the same workplace, a multinational company in the fashion and clothing retail sector. The results show 1) the value of youth has shifting boundaries; 2) a redefinition of the relationship of precarious young people to the world of labour; 3) the distinction between employment and labour; 4) different visions of flexibility according to class or occupation; 5) the permanence of the values of family, friendship and planning.

Keywords: capitalism, neoliberalism, precariousness, flexibility, world of labour

# ÍNDICE

1.Introducción.....	1
2.Metodología.....	4
3.Marco teórico.....	7
3.1Economía y sociedad: la economía como proceso instituido .....	7
3.2El círculo virtuoso: trabajo, ciudadanía y seguridad.....	11
3.3El giro neoliberal: la crisis de la ciudadanía .....	15
3.4La nueva cuestión social: el tiempo de la flexibilidad y la precariedad .....	17
4.Análisis de los resultados .....	27
4.1 Los límites móviles de la juventud .....	27
4.2 La dimensión personal de las transformaciones en el mundo del trabajo.....	30
4.3 El valor del trabajo para el sujeto precario: trabajo no es igual a profesión.....	33
4.4 La flexibilidad como rasgo de clase (u ocupacional).....	36
4.5 La permanencia de los valores de la familia, la amistad y la planificación.....	37
5.Conclusiones.....	40
6.Bibliografía.....	44
7.Anexo .....	47
7.1Guion de entrevista .....	47

## **1. INTRODUCCIÓN**

La presente investigación tiene como objetivo estudiar las nuevas formas de vulnerabilidad emergidas al calor de las transformaciones que han sacudido el mundo del trabajo -asalariado- en los últimos años. Producto del nuevo rumbo de las economías de mercado, el auge del sector terciario y de las industrias de venta de bienes y servicios, esos profundos cambios se manifiestan en diversas dimensiones.

La ética del trabajo, herramienta fundamental para la preminencia de la institución del trabajo, ha sufrido modificaciones que descentran el foco del trabajo duro y el ascetismo por la promesa de un mañana mejor a cambio de una visión presentista, vinculada a lo inmediato y en la capacidad de expresión personal. Tal mutación no es más que la consecuencia del nuevo valor del trabajo, visto como una vía de crecimiento y desarrollo personal. Así mismo, el nuevo capitalismo ha intentado combatir los efectos perniciosos de la rutina con la receta de la flexibilidad, alejando a los ciudadanos del terreno de la seguridad y el bienestar que el Estado de Bienestar y sus políticas sociales habían contribuido a forjar a partir del pacto keynesiano de posguerra.

Esto viene dado por el aumento de los niveles de paro y el abandono del modelo fordista de organización del trabajo, hechos que han forzado a una resignación del trabajo y, consecuentemente, una reformulación de valores como la familia o la amistad, pero también el significado de la vida, las implicaciones de un camino verdaderamente decidido. De este modo, la identidad es una más de las consecuencias de tal metamorfosis, no originada por la jornada laboral, sino por el consumo o los estudios. Los jóvenes precarios no se definen como vendedor, obrero o minero, sino como estudiante o amante de cierto producto o experiencia. La identidad social no viene definida por el empleo y, consecuentemente, aleja moral y espiritualmente a los jóvenes, aunque, como veremos, existen límites.

Para ello, llevaremos a cabo un trabajo empírico en base a entrevistas semiestructuradas individuales a una muestra compuesta por diversos perfiles que padezcan esas formas de vulnerabilidad que el empleo precario genera (y trabajan para una multinacional del sector de la moda y la venta de ropa). Nuestra elección se centrará en los jóvenes, ya que son un de los principales sectores poblaciones que padecen tal fenómeno al iniciar su carrera laboral y profesional.

Nuestra primera intuición nos ha conducido a una hipótesis inicial: *El giro neoliberal del capitalismo conlleva nuevas formas de vulnerabilidad por falta de marcos sociales.* Consecuentemente, una segunda hipótesis se nos ha revelado: *Los nuevos focos de vulnerabilidad son el resultado de las transformaciones acaecidas en el trabajo asalariado.* Nuestra tercera hipótesis es: *Los jóvenes son parte importante de los que más sufren las consecuencias del proceso.* Por último, la cuarta hipótesis del trabajo es: *Los cambios en la institución del trabajo han hecho emerger nueva concepción del trabajo.*

La pregunta de investigación que unirá como hilo conductor el proyecto es: *¿Las transformaciones que han modificado el trabajo asalariado en las últimas décadas han provocado nuevas formas de vulnerabilidad por falta de marcos sociales?*

Los frutos del trabajo pretenden ser una reactualización de la cuestión social, nuevos datos y enfoques que ayuden a contextualizar la situación de todos aquellos que se ven forzados a vender su fuerza de trabajo a cambio de un salario. Esto es una decisión consciente por una investigación que, respetando la neutralidad valorativa en el proceso de elaboración, toma partido de forma decidida por todos aquellos que su vida no es la del lujo y la propiedad. Una vida de trabajo y servicio, donde la inseguridad que parecía haber sido desterrada al país de los recuerdos, recobra vida nueva con distinto rostro. Un clima de incertidumbre y ansiedad que se cobra como factura los sueños y esperanzas de jóvenes que entran en el “*molino satánico*” (Polanyi, 2017) del trabajo, la institución que amenaza con atacar su esencia, pero que, de igual modo, también puede ser fuente de estabilidad e independencia: las decisiones humanas están detrás de todas las posibilidades.

Por tanto, la justificación normativa al proyecto es la profunda convicción por la causa del trabajo como esperanza del mundo, tal y como reza el grabado. La única alternativa para escapar de las desgarradoras consecuencias del nuevo rumbo del capitalismo y del mundo del trabajo es una apuesta por un cambio de valor, una nueva mirada donde el empleo no sea un yugo que aplaste al individuo, sino una herramienta que permita ser todo aquello que uno libremente decida ser. Para ello, es necesario la investigación y recopilación de esas transformaciones en la esfera laboral y las consecuencias que acarrearán.

En lo referente a la estructura, el proyecto consta de un apartado metodológico donde se especifica las técnicas, los procedimientos y las fuentes empleadas. Seguidamente se encuentra el marco teórico, construido en base a las aportaciones de autores clásicos, voces destacadas del mundo académico y de la sociología del trabajo. En tercer lugar, está el análisis de los resultados cosechados por el trabajo de campo. Por último, el lector podrá leer las conclusiones del proyecto.



## **2. METODOLOGÍA**

La investigación se ha llevado a cabo siguiendo una metodología mixta. Por un lado, he creado un marco teórico a través de autores clásicos de la sociología y la economía, así como investigaciones más contemporáneas y especializadas en la sociología del trabajo en base a publicaciones en revistas científicas. En lo relativo a la dimensión cualitativa, el trabajo de campo está cimentado sobre la realización de entrevistas, un ejercicio de puesta en práctica de las bases teóricas e hipótesis iniciales.

La muestra se compone de diez jóvenes con edades comprendidas entre los 20 y los 33 años. La selección se ha llevado a cabo teniendo en cuenta su participación en el centro de trabajo estudiado -una conocida multinacional del sector de la moda y la venta de ropa- y la edad, marcado como límite los 35 años, tal y como indica nuestro marco teórico (Santos Ortega, 2008).

Las entrevistas semi-estructuradas han tenido una duración aproximada entre cuarentaicinco minutos y una hora con un guion previamente redactado con los siguientes temas: vida laboral y formativa, identidad y la autopercepción del entrevistado, los componentes del trabajo y de su empleo actual y su significado, y las expectativas con la institución del trabajo y su vida personal. Todas las entrevistadas han sido grabadas en voz garantizando el anonimato y la privacidad de los entrevistados, que han accedido a prestarse como voluntarios al proyecto. Cabe destacar que dos de ellas se han realizado en formato online.

La intención de las entrevistas es resaltar la dimensión personal del empleo para estos jóvenes. Es decir, estudiar el significado y las implicaciones que conlleva la institución del trabajo a la hora de construir una vida, y como esta se modifica y transforma en función de esta, pues los efectos que producen van mucho más allá de las ocho horas de jornada laboral. La construcción de un carácter, la constitución del ser está intercedido por el mundo del trabajo y sus cambios.

Debe ponerse en valor que se ha intentado construir un estudio lo más variado y diverso posible para poder evitar sesgos o conclusiones demasiado contextuales. Por ello, se han entrevistado a cinco mujeres y cinco hombres, de los cuales siete compaginan sus estudios con el empleo y tres sólo están centrados en el trabajo a tiempo completo, aunque una de ellas ha finalizado su grado universitario en el pasado año. De este modo, los criterios de paridad y la división estudios-trabajo han sido tenidos en cuenta. También las diferencias

de categoría o estratificación ocupacional dentro de la empresa han sido importantes, escogiendo figuras distintas para obtener un análisis más rico y robusto.

**Tabla 1**

Ficha técnica entrevistados

Entrevistado	Sexo	Edad	Formación	Ocupación	Fecha entrevista	Trabajador-estudiante
1	Hombre	23	Grado en Sociología	Vendedor	05/05/2022	Sí
2	Hombre	26	Grado en Historia	Vendedor	06/05/2022	Sí
3	Mujer	22	Grado en Sociología	Vendedora	11/05/2022	Sí
4	Hombre	27	Ciclo medio en Hostelería y Turismo	Vendedor	12/05/2022	No
5	Mujer	23	Grado en Psicología	Vendedora	13/05/2022	Sí
6	Mujer	23	Grado en Relaciones Laborales	Recursos Humanos	17/05/2022	No
7	Hombre	33	Ciclo medio en Química	Director tienda	25/05/2022	No
8	Hombre	20	Grado en Diseño de Moda	Vendedor	26/05/2022	Sí
9	Mujer	21	Grado en Biología	Vendedora	27/05/2022	Sí
10	Mujer	22	Grado en Psicología	Vendedora	30/05/2022	Sí

*Fuente: Elaboración propia*

Describiendo con más profundidad, observamos que las personas entrevistadas que únicamente se dedican al trabajo tienen estudios posobligatorios de ciclo formativo de grado medio de Formación Profesional con ninguna relación con su actual empleo. En el caso de la tercera persona centrada únicamente en su trabajo, el empleo actual sí que guarda relación con sus estudios en Grado en Relaciones Laborales, obtenido una vez dejado su anterior puesto en el centro de trabajo estudiado. Por lo que respecta al resto de los entrevistados, compaginan estudios universitarios con empleo a tiempo parcial.

En relación con las funciones que desarrollan en el centro de trabajo, encontramos diferencias destacables. Las dos personas dedicadas únicamente a su empleo y que continúan en la empresa gozan de una mayor jerarquía que el resto de entrevistados, especialmente uno de ellos como director. Aun así, el resto de trabajadores no desarrollan las mismas funciones, ya que según la antigüedad o las horas de trabajo semanal se producen diferencias a nivel de jerarquía, tanto oficial como -sobre todo- informal. Cabe destacar que los dos entrevistados que trabajan a tiempo completo en la empresa -la

tercera en la actualidad no forma parte- viven emancipados. De los trabajadores-estudiantes todos viven en casa de sus padres a excepción de dos de ellos, uno en un piso compartido con amigos y el otro entrevistado con su pareja.

Por último, debemos señalar que la estructura de la entrevista abierta se constituye de cinco puntos: preguntas de control/introducción, vida laboral, identidad, dimensión personal del trabajo y expectativas. El primer apartado es de simple control, formado por preguntas sobre datos personal para conocer al entrevistado. En cuanto a vida laboral, se pregunta a la persona entrevistada acerca de su experiencia profesional y formativa. En tercer lugar, el apartado de identidad tiene como objetivo captar aquellos rasgos más personales que constituyen al entrevistado y que no tienen relación con el mercado de trabajo. Seguidamente, se les pregunta sobre lo que significa e implica la institución del trabajo y, más concretamente, su actual empleo en su vida; qué consecuencias tiene en la elaboración de su propio camino. Por último, la sección de expectativas está orientada de cara al futuro, preocupada por los planes a corto y largo plazo en el ámbito laboral y el personal, así como el peso de la familia y la sociedad en su formulación.

### 3. MARCO TEÓRICO

#### 3.1 Economía y sociedad: la economía como proceso instituido

*El orden económico liberal del siglo XIX era económico en un sentido diferente del que se emplea al afirmar que en el pasado todas las sociedades habían sido limitadas por las condiciones materiales de existencia (Polanyi, 2017)*

Charles Dickens escribió que el siglo XIX *era el mejor de los tiempos*, donde la fe y el misticismo se entremezclaban en medio de la muerte del viejo mundo de la costumbre y el dogma por el de la máquina y la masa. “*Era la primavera de la esperanza y el invierno de la desesperación*” (Dickens, 2021). Lo que ayer era claro y sólido como el roble, hoy es movedizo e incierto. Las potencialidades y los caminos para escoger no tenían fin. Todo estaba por determinar. La página en blanco estaba por rellenar

El nacimiento de la sociedad moderna fue acompañado del florecimiento de la economía de mercado, un proceso histórico mucho más largo y con diferentes manifestaciones, pero que cristalizó en la vieja Europa, especialmente en Inglaterra, la primera nación industrial. El aspecto innovador de la economía fue su “*desmoralización*” (Thompson, 2019), libre de imperativos morales basados en el paternalismo de las clases dirigentes y la costumbre, tal y como relata E.P. Thompson en su obra cumbre *Costumbres en común*.

El nuevo orden económico no debía nacer de la sociedad, sino que debía tener origen en sí mismo; un orden social autógeno que tiene la génesis en sí mismo. La famosa *Fábula de las abejas o Vicios Privados, Beneficios Públicos* del economista Mandeville es un gran ejemplo para ilustrar el cambio. Son los vicios privados los que conduce a un bien público, dado que la prosperidad de la comunidad está ligado a la persecución egoísta de los fines de cada miembro. Por el contrario, la decadencia les acecha cuando el dios Júpiter otorga la virtud a la colmena por que miles de abejas mueren. En esta visión de la colectividad no hay espacio para la moralidad, la costumbre o preceptos religiosos de ningún tipo; la prosperidad es para aquellas sociedades guiadas por el egoísmo. (Mandeville, 2004)

La fábula sirvió como ejemplo de la utilidad social del egoísmo entendido como indiferencia, principio rector que regiría la vida económica a lo largo del siglo XIX. Las teorías económicas del *laissez faire* pregonaba la autorregulación, libre de interferencias y el arbitrio de las autoridades políticas. Según Karl Polanyi, el capitalismo se define como “*un sistema económico controlado, regulado y dirigido por los precios del*

*mercado; el orden en la producción y en la distribución de bienes se confía a ese mecanismo autorregulado”* (Polanyi, 2017). Esto presupone que la existencia de dinero como poder de compra y la aseguración de la producción y distribución de mercancías por los precios de mercado. Dicho de otro modo, *“la autorregulación implica que toda la producción se realiza para la venta en el mercado y que todos los ingresos se derivan de esas ventas”* (Polanyi, 2017).

Esta fórmula que Polanyi dilucida es algo completamente novedoso en la historia de la civilización. Las diferentes sociedades han mantenido la cohesión y el bienestar en base a formas muy diversas de comportamiento, o en palabras del propio Polanyi de *integración*, en el que el rédito económico no era el único fin<sup>1</sup>. Autores como Alan P. Fiske siguen la misma línea crítica, argumentando que cualquier tipo de interacción social es el resultado de cuatro tipos de modos cognitivos: *“La proporcionalidad (market prancing), la autoridad (authority ranking), la parigualdad (equality matching) y la comunidad (equal sharing)”* (Fiske. 1991). De todos ellos, el comportamiento de mercado es sólo uno más, no el único -market prancing-. La institución del mercado y el comercio se encuentra presente en la mayoría de las sociedades humanas, pero es sólo en el capitalismo los mercados organizan y dirigen la vida social.

Como deja patente E.P. Thompson, la sustitución de unos valores por otros no fue idílico o exento de conflicto. El Reino Unido que él investiga muestra un sinfín de levantamientos populares a lo largo del siglo XVIII y hasta mediados del siglo XIX por la subsistencia que destacan por su carácter *“organizado y disciplinado*, así como por la acción de *no saqueo de graneros ni el robo de grano o harina, sino el acto de fijar el precio”* (Thompson, 2019). Se recurría con frecuencia a una autoridad o magistrado local para que actuara como observador de los hechos y, en muchas ocasiones, entregándole el dinero obtenido por la venta forzosa de la harina anteriormente confiscada por parte de la multitud, para su posterior entrega a agricultores y propietarios.

Esta *“economía moral de la multitud”* (Thompson, 2019) no era más que una forma de protesta preindustrial, reconstrucción selectiva de las antiguas leyes y costumbres de las relaciones feudales o paternalistas. Orientada normalmente a favorecer al pobre,

---

<sup>1</sup> Para Polanyi las tres formas de integración son la reciprocidad -implica simetría-, redistribución -implica centralidad mediante una autoridad jerárquica e intercambio -guiado por los precios de mercado-

especialmente en los años de escasez, pero también presente en tiempos de abundancia, tal y como Thompson afirma.

El proceso no fue natural, espontáneo, sino que implicó unas dosis de regulación y disciplinamiento del pueblo para poder ser implantado, como Thompson o Marx relatan. Esa nueva disposición político-institucional de la sociedad capitalista tiene como base una nueva dimensión ético-política con los principios del laissez-faire y el individuo racional.<sup>2</sup> Las transformaciones económicas y sociales fueron el resultado de la voluntad humana y no de la divina providencia o las impersonales tendencias del mercado. Por ello, Polanyi afirmó con la claridad de una soleada mañana de verano que la economía es un proceso instituido, enraizado a las decisiones humanas. (Polanyi, 2017)

Llegados a este punto, nuestro análisis puede ir más allá. ¿Qué necesito el capitalismo para poder desarrollarse plenamente? ¿Dónde encontramos el punto de ruptura?

Algunas de las respuestas las podemos encontrar en el célebre *capítulo XXIV La llamada acumulación originaria* del *El Capital*. A través de un análisis histórico sobre Reino Unido, Marx se adentra en sus orígenes, enraizados en el cercamiento de las tierras comunales por parte de los terratenientes, despojando a los campesinos del acceso a recursos comunes como tierras de pastoreo, cultivo o explotaciones forestales que les permitía subsistir. La privatización de los “*medios de subsistencias*” juntó con el desarrollo de la industria doméstica forzó a los campesinos y trabajadores agrarios a un proceso de proletarización.<sup>3</sup> La propiedad de pequeñas tierras agrícolas de explotación familiar o la obtención de ingresos complementarios por las manufacturas domésticas no eran suficientes para sustentar la vida en las comunidades rurales. Consecuentemente, todas estas masas de obreros desprovistos de cualquier propiedad tuvieron que emigrar a las incipientes ciudades industriales para vender su ser mismo, la fuerza de trabajo a cambio de un salario. En palabras del propio Marx:

*La llamada <<acumulación originaria>> no es, por consiguiente, más que el proceso histórico de escisión entre productor y medios de producción (...) La*

---

<sup>2</sup> Aquí la frase de Marx se nos presenta como una revelación: “La violencia es la partera de toda sociedad vieja preñada de una nueva. Ella misma es una potencia económica”. (Marx, 2021)

<sup>3</sup> La producción a domicilio o el sistema putting-out consiste en el modo de producción industrial disperso y fragmentado en los hogares de los trabajadores agrícolas, dedicados de forma parcial.

*expropiación que despoja de la tierra al trabajador constituye el fundamento de todo el proceso.* (Marx, 2021)

Este proceso es más que conocido por el público general, pero podemos caminar unos pasos más en el análisis. ¿A qué responde exactamente la privatización de la tierra?

Nuevamente la respuesta la encontramos en Polanyi. Toda producción debe ir destinada a la venta en el mercado, del igual modo, ningún beneficio puede tener origen más allá de las ventas de estos mismos. De este modo, el cercamiento de los comunes no es más que la valorización de la tierra como un bien de mercado sujeta a la compra-venta. La otra variable de la ecuación es el trabajo. Se suprimieron los gremios y las regulaciones que impedían la movilidad de la mano de obra, por lo que ninguna restricción impedía a los obreros desposeídos emigrar a las ciudades y sustentarse en base al trabajo asalariado. No debe extrañarnos que los pensadores liberales de la época defendieran el derecho al trabajo, un medio para que los pobres escogieran su vida, una independencia de la que no gozaban bajo el antiguo régimen:

*Dios, al darle al hombre necesidades, al hacerle necesario recurrir al trabajo, hizo el derecho a trabajar la propiedad de todo hombre, y esta propiedad es la más sagrada y la más imprescriptible de todas.* (Turgot, 1991)

La tierra, el trabajo y el dinero son constituidas como mercancías, con precios por su venta como son el salario, la renta y el interés, respectivamente. Su calificación mediante los precios de mercado supone la “*más revolucionaria invención del temprano capitalismo*” pues no son más que una “*ficción*”, afirmaba rotundamente Polanyi:

*Tierra, trabajo y dinero son mercancías ficticias porque, a diferencia de las verdades mercancías, ellas no son producidas para la venta. Los recursos naturales, incluidos la tierra, constituyen un don de Dios. Las gentes no tienen niños para suministrar trabajadores al mercado laboral. Y el dinero es una convención social.* (Polanyi, 2017)

El carácter ficticio no es un impedimento para que organicen la producción y la distribución de bienes y servicios, sino que son su núcleo central. Por ello, los mercados eran accesorios de la vida económica y social, no organizaban por completo la vida de las personas. Sin embargo, el descubrimiento de esta ficción pone de manifiesto como en las economías de mercado, los mercados rigen el curso vital de una persona, ya sea por la

necesidad y obligación de estar empleado, la compra de alimentos o el pago de la renta al propietario de la tierra. Polanyi reconoce que esta ficción es esencial para el funcionamiento de una economía de mercado, pero si la sociedad no está guarecida por “*mecanismo de autoprotección*” contra ellos, la “*sustancia humana*” puede quedar sometida al “*molino satánico*” (Polanyi, 2017).

Con especial atención, el trabajo es la principal dimensión de estudio que el presente proyecto pretende realizar. La constitución del mercado laboral rige la vida y los tiempos de los individuos, desde el momento en que consiguen su primer empleo con el calor de la juventud hasta el momento de la jubilación en el invierno de la vida. Tampoco olvidemos a todos aquellos que carecen del mismo, pues su falta produce consecuencias igual de notorias. En más profundidad analizaremos como el trabajo, y especialmente el trabajo en la era posfordista tiene consecuencias profundas en las personas, especialmente en los jóvenes que inician sus carreras laborales.

### **3.2 El círculo virtuoso: Trabajo, ciudadanía y seguridad**

La implementación de la ciudadanía es el resultado de la lenta y progresiva conquista por la igualdad. El economista británico Humphrey Marshall en su célebre *Ciudadanía y Clase social* señala las diferentes etapas en el desarrollo del concepto de ciudadanía. Compuesta, en una primera pata por los derechos civiles, conseguidos en el siglo XVIII, seguidos por los derechos políticos, conquistados en el siglo XIX, i finalmente de los derechos sociales característicos de las luchas del siglo XX.

Para Marshall la importancia de la ciudadanía radica en que es un “*sistema de igualdad*” (Marshall, 1997), donde todos los miembros de la colectividad gozan de un estatus que conlleva el disfrute de una serie de derechos, pero también de obligaciones. Hace hincapié en que el desarrollo de la ciudadanía siempre fue parejo del capitalismo y, por tanto, de la moderna sociedad diferenciada en clases sociales con base en una desigualdad estructural -un sistema de desigualdad-. No debe sorprendernos que afirme que los derechos civiles eran un requisito insalvable para la implantación de la economía de mercado. Sólo los ciudadanos con su carta de derechos pueden vivir libres de tutelas o normas con origen en la costumbre y la tradición. La mercantilización del trabajo bajo la forma de los contratos libremente firmados entre partes -aparentemente- iguales necesita de sujetos portadores derechos individuales que los constituyan como seres libres y los proteja un marco jurídico. En palabras del propio Marshall:



*Los derechos civiles eran en su origen profundamente individuales, y está es la razón por la que armonizan con la fase individualista del capitalismo* (Marshall, 1997)

Por el contrario, la senda que transitan los derechos políticos es bien distinta. “*Constituían una amenaza en potencia para el sistema capitalista*” (Marshall, 1997), dado que iban más allá de la sociedad compuesta por átomos aislados portadores de derechos por agrupaciones, partidos o sindicatos que defendían intereses contrapuestos. La clase obrera podía escoger sus representantes y hacer defender sus postulados y necesidades.

Los derechos sociales fueron los más lentos en ser desarrollados. El capitalismo autorregulado del siglo XIX y principios del XX desplazó la cuestión por la desigualdad que en la sociedad precapitalista siempre había sido considerada en el imaginario colectivo. Las redes de integración primaria como la familia o la comunidad eran las encargadas de ofrecer protección a los individuos, dándoles un lugar en la sociedad. Una vez estas fallaran, diversas instituciones, usualmente, de carácter religioso llevaban a cabo la tarea de asistencia en base a los criterios de proximidad con el beneficiario y su ineptitud para el trabajo. Así, las personas socorridas debían de pertenecer a la comunidad en cuestión y ser incapaces de trabajar a raíz de incapacidades físicas, obviando a todos aquellos que padecían carencias materiales, dado que no eran asunto de los “*servicios social-asistenciales*” (Castel, 1997). Las autoridades públicas, ya fueran el Estado o los poderes locales, impulsaron leyes y medidas de mitigación -e incluso de lucha- contra la pobreza, destacando casos como las regulaciones paternalistas por los motines de subsistencia del siglo XVIII o el Sistema Speenhamland en contra de la mercantilización del trabajo.

En contraposición, los esfuerzos de las instituciones públicas y privadas en las economías de mercado pretendían “*mitigar la molestia de la pobreza sin alterar el patrón de desigualdad, del que la pobreza era la consecuencia más obviamente desagradable*” (Marshall, 1997). La lucha contra el *pauperismo* de la época seguía la lógica social-asistencial, pues las personas ya son libres para ganarse la vida por ellos mismos mediante el trabajo. Deben de ser ayudados en aquellos casos más graves, una mitigación puntual, pero no una intención estructural para atajar la pobreza.

Para Marx el problema estaba claro. La fuente de la desigualdad en el capitalismo viene dada por la falta de control en el proceso del trabajo y la apropiación del fruto de este por

parte de la burguesía. Puesto que en el capitalismo es necesario participar en el mercado de trabajo para poder existir -tanto biológica como socialmente-, el obrero queda a merced de otros, de aquellos que sí lo controlan y, consecuentemente, debe vivir con permiso de terceros. En la célebre Crítica al Programa de Gotha lo expresa con gran precisión:

*El hombre que no dispone de más propiedad que su fuerza de trabajo o tiene que ser, necesariamente, en todo estado social y de civilización, esclavo de otros hombres, de aquellos que se han adueñado de las condiciones materiales de trabajo. Y no podrá trabajar, ni, por consiguiente, vivir más que con su permiso.*  
(Marx, 2017)

Quedaba claro. La existencia material y social estaba fundamentada en el mercado de trabajo, pero para la clase obrera de finales del siglo XIX y principios del XX solo podía ser entendida en tanto que simple subsistencia y reproducción de su familia. Aquí, entra en escena una de las mayores invenciones de la sociedad industrial, con base en principios antagónicos a la lógica mercantil: la “*propiedad social*” (Castel, 1997).

A partir de una gran investigación bibliográfica, Robert Castel (1997) relata el ascenso de esa nueva propiedad que supone un punto de inflexión en el funcionamiento de la sociedad autorregulada del liberalismo. Deja de ser legítimo intervenir en los casos límites como la indigencia, sino que se puede atajar de forma generalizada la injusticia en origen, contribuyendo al propio funcionamiento del cuerpo social, a la cohesión de la sociedad, (Castel, 1997).

Históricamente la propiedad había sido sinónimo de seguridad. No debe sorprendernos que la tradición republicana, de la que forman parte autores tan diversos como Aristóteles, Smith, Karl Marx o Robespierre, vinculara a la pobreza con la falta de propiedad -y consecuentemente de libertad-. La independencia material es la que funda la existencia del individuo y permite “*vivir sin permiso*” (Marx, 2021), tal y como hemos visto. Para Castel, se consigue desacoplar -de manera parcial- la relación entre propiedad y seguridad, introduciendo un nuevo binomio: “*seguridad-trabajo*” (Castel, 1997). El obrero desprovisto de recursos y obligado a trabajar en las modernas industrias iba a poder tener acceso a una dimensión de la existencia. La “*distinción entre propietarios y no propietarios*” (Castel 1997) no sería abolida, pero la propiedad privada, en manos de individuos particulares, con sus intereses y motivaciones sería superada. El obrero

redefiniría su seguridad mediante la participación en el mercado de trabajo, ese que hasta el momento sólo le proporcionaba el salario de la subsistencia y el yugo de la dominación.

La materialización de la propiedad social tomó forma de diversas maneras, siempre contextualizado según el país y el momento. En la década de 1880 en Alemania nacen los seguros de accidente, enfermedad y vejez bajo el mandato del gobierno de Bismarck, ferviente defensor del autoritarismo y contrario al socialismo. En 1891 nace el modelo danés de pensiones no contributivas de elegibilidad universal fruto de la alianza entre socialistas y liberales, e imitado en países tan diversos como Nueva Zelanda (1898), Australia (1908), Reino Unido (1908) o Suecia (1913). La espera en España sería más prolongada, llegando la primera ley de accidentes de trabajo en 1900, aunque su carácter voluntario redujo sus potencialidades<sup>4</sup>.

Castel es consciente de la principal implicación en el plano político que tuvo este movimiento, pues vino acompañado del desarrollo del Estado Social, constando la incapacidad de los propietarios y clases pudientes -en términos del autor- para el control y encauzamiento de *“la vida social y las aspiraciones de las clases inferiores”* (Castel, 1997). Al mismo tiempo que, confirmó la imposibilidad con el fracaso de la Revolución de 1848, de la construcción de un proyecto revolucionario que invirtiera *las relaciones de dominación*, liberando a las clases subalternas del yugo de sus explotadores. (Castel, 1997) De este modo, el camino parece claro. La expansión de la existencia en base al salario no es fuente únicamente de degradación, sino que *“aseguraba derechos, daba acceso a prestaciones fuera del trabajo (enfermedad, accidente, jubilación), y permitía una participación ampliada en la vida social: consumo, vivienda, educación, e incluso ocios”* (Castel, 1997). Si el salario era sinónimo de vulnerabilidad social, ahora fundamentaba la existencia, el salario podía llegar a constituir un ciudadano.

El acceso a derechos garantizados por el Estado Social o de Bienestar no son propiedad de ninguna clase o grupo concreto, sino que es extensible a toda la sociedad, incluidos los asalariados, el pilar fundamental. Marshall pone de manifiesto sus dudas acerca de los límites naturales a los impulsos de igualdad social y económica. Su respuesta es afirmativa pero contingente. Las desigualdades pueden tolerarse en una sociedad

---

<sup>4</sup> En los países democráticos el objetivo era reducir la pobreza y compensar los huecos que dejaban los seguros privados de las empresas y los sindicatos, que afectaban a los trabajadores más pobres. En los países autoritarios la política social no se desarrolló con el objetivo de atajar la pobreza, sino para frenar las intenciones revolucionarias y el movimiento obrero.

igualitaria siempre que estén fundamentadas en “*diferencias de status*” (Marshall, 1997) no demasiado marcadas o que no tenga origen en el privilegio de la herencia. Así, el objetivo de la ciudadanía “*no es la igualdad absoluta*” (Marshall, 1997), dado que la desigualdad tiene origen en la necesidad económica por un lado y en la tolerancia o legitimidad social por otro. El despliegue de la ciudadanía en una economía de mercado limita su alcance máximo, pero al mismo tiempo necesita del mercado de trabajo y de la participación de los ciudadanos en él para su viabilidad económica y reproducción social. De ahí que el trabajo sea un derecho, pero sobre todo una obligación, pues es necesario para la continuidad de la sociedad y la vida económica (Marshall, 1997)

De este modo, la participación en el mercado de trabajo permite al obrero pertenecer a la comunidad, ser un miembro de pleno derecho gracias al disfrute de su condición de ciudadano. Si bien es cierto que la desigualdad continua y el poder decisión en la producción y la vida social no llama a su puerta, por primera vez tiene acceso a la seguridad, a dejar de vivir al día.

La duda llega cuando el empleo deja de aportar certezas y la seguridad de las políticas sociales no protege del mismo modo que lo hacía. El bienestar y la seguridad pasan la frontera que los mantenía unidos para regresar a las posiciones anteriores del pacto entre capital y trabajo de los Gloriosos treinta años. Las poderosas salvaguardas de la ciudadanía se tambalean al ritmo de las transformaciones en el mundo del trabajo.

### **3.3 El giro neoliberal: La crisis de la ciudadanía**

Hemos tratado de describir los cimientos en los que descansaba la política social anterior a la Segunda Guerra Mundial, aprovechado y potencializado por los Estados de bienestar de posguerra y el llamado pacto keynesiano. De igual modo, el mundo del asalariado también fue sacudido por grandes transformaciones, tal y como hemos señalado.

Según Castel, en Europa occidental y Norteamérica los obreros fueron vencidos, no por la lucha de clases, sino por la “*generalización del salariado*” (Castel, 1997). Es el momento de la aparición de los llamados asalariados burgueses, posiciones intermedias en la estructura laboral que sitúan al obrero en la base del salariado. Las diferencias se reproducen dentro del salariado, del empleo desempeñado, por ello la identidad social se define a partir de la posición que se ocupa. (Castel, 1997).

Nace el salariado de la época fordista, fundamentado en la “*racionalización del mercado de trabajo, la fijación del obrero a su puesto de trabajo, el acceso a nuevas normas de consumo obrero, el disfrute de la propiedad social y los servicios públicos*” (Castel, 1997) y el reconocimiento jurídico de la existencia de clases sociales y la asimetría de poder por la incorporación del *estatuto social y la negociación colectiva*. (Castel, 1997).

La “*condición obrera*” (Castel, 1997) quedó reducida a la base de la estructura asalariada, ya no tenía el poder de dirección en todos aquellos que vivían del salario. Ejecutivos, directores, ingenieros, oficinistas, contables, funcionarios, etc. Así como la introducción de los llamados mercados duales con obreros de inmigrantes y la inclusión de la mujer en el trabajo productivo eliminaron su coherencia interna.

La cuestión polémica llega en el momento en que el bienestar y la seguridad que aportaba el trabajo asalariado explota por los aires. El punto de inflexión es la Crisis del Petróleo de la década de 1970 y la subida de los precios del petróleo que puso punto final al modelo keynesiano que había regido los países occidentales durante los llamados *Treinta años gloriosos*. Para enfrentar la crisis, los Estados aplicaron la política expansionista y la política de estímulos que le caracterizaba, pero las empresas decidieron subir los precios y deshacerse de los stocks. Así, la subida de precios junto con el estancamiento o bajada de salarios fueron las medidas tomadas para salir de la crisis, camino contrario al que se había emprendido desde el fin de la Segunda Guerra Mundial. El cambio no fue una simple excepción, el patrón económico y de la vida social cambió. Decreció el peso en la economía y el PIB nacional de la industria y el sector secundario en favor del sector financiero y bancario, así como la llamada terciarización de la economía con el auge de los empleos en sector servicios. (Espuelas, 2013) Esto acabará por producir cambios antropológicos en el seno de la clase obrera, pues el obrero ya no es el que fabrica cosas, el que transforma la naturaleza con sus manos, tal y como el mito del homo faber predicaba. El obrero deja de definirse como el simple resultado de la producción de bienes que diría Hannah Arendt (Castel, 1997).

Según Christian Laval y Pierre Dardot, este “*giro decisivo implicó una nueva lógica normativa capaz de integrar y de reorientar de forma duradera políticas y comportamientos en una nueva dirección (...), un sistema de reglas que ha definido lo que podríamos llamar un sistema disciplinario mundial*” (Laval y Dardot, 2013). Rejuvenecimiento de críticas tradicionales contra la política social y el Estado de bienestar de mano de economistas mediáticos como Hayek, Milton Friedman o Anna

Schwartz, así como una nueva aproximación a la crítica social; las desigualdades o la alienación dejan paso al estudio de la inflación o la estabilidad de precios o las divisas (Laval y Dardot, 2013)

Estos cambios en la economía y el papel del Estado han tenido repercusión en el mercado de trabajo y la clase trabajadora, especialmente en aquellos que inician su carrera laboral en este nuevo contexto: los jóvenes. Una “*nueva cuestión social*” (Castel, 1997) ha emergido en forma de precarización del empleo junto con el desempleo como dinámicas de la actual modernización. Para Castel esta dinámica no sólo afecta a los que sitúan en los márgenes del mercado laboral, los trabajadores intermitentes de los que se preocupaba Beveridge<sup>5</sup>, sino que ataca al corazón de los asalariados: la *desestabilización de los estables*. (Castel, 1997)

La ruptura del pacto keynesiano corta el círculo virtuoso entre trabajo, ciudadanía y seguridad, pues el neoliberalismo cuestiona y cercena derechos con el fin de garantizar la eficiencia de los mercados, atacando la ciudadanía social que garantizaba bienestar a cambio de obediencia y el abandono de la lucha por el control de la producción, cuestión central de los partidos y sindicatos socialistas en la arena política. En palabras del sociólogo Alonso en su obra, *La crisis de la ciudadanía laboral*:

*Esa ciudadanía social, en ocasiones mitificada y añorada, era sin duda fruto del consenso del bienestar, e instituida sobre tres pilares básicos; la división funcional del trabajo; la representación liberal nacional y la ciudadanía social: pero, a la vez, minusvaloraba a otros grupos que, dentro del sistema, se encontraban en una posición subordinada respecto a los detentadores de dicha ciudadanía construida en torno al trabajo asalariado industrial (Fernández, 2008)*

### **3.4 La nueva cuestión social: El tiempo de la flexibilidad y la precariedad**

Es común la confusión entre *trabajo* y *trabajo asalariado* (o *empleo*), *work* y *labour* como recoge la tradición anglosajona. El primero es una “*actividad que realizamos, dirigida a un bien, más allá del placer derivado de la propia actividad*” (Vega, 2018) implicando un esfuerzo consciente. Esta definición tan amplia abraza muchas modalidades, desde el trabajo voluntario en asociaciones o partidos políticos hasta el

---

<sup>5</sup> Recordemos su célebre cita: *Si no se conquista o conserva el pleno empleo (full employment), ninguna libertad está a salvo, pues para muchos no tendrá sentido* (Castel, 1997)

trabajo reproductivo con las tareas de cuidado en el seno del hogar, pasando por el trabajo cooperativista. A pesar de esta gran variabilidad, todos comparten la no remuneración.

El trabajo asalariado es definido de forma más precisa, dado que se necesita una retribución en forma de salario para que podamos hablar de él. Esto implica la venta de la fuerza de trabajo por parte del trabajador a cambio de un salario, es decir que la persona en cuestión vende sus capacidades por un tiempo determinado -una jornada laboral- para realizar el servicio que el empleador considere oportuno. Es obvio que en esta definición podemos encontrar matizaciones, pues el obrero industrial trabaja siempre en la fábrica y el trabajador agrario en el campo -al mismo tiempo que podemos encontrar diferencias según la jerarquía o el lugar que se ocupe en el mercado de trabajo-, pero lo que caracteriza a ambos es la falta de control, de capacidad de agencia durante la jornada laboral<sup>6</sup> (Casassas, 2018). Históricamente este tipo de contratación se enmarcaba en la “*locatio conductio operarum*”, es decir la contratación de la fuerza de trabajo, diferenciado de la “*locatio conductio operis*”, centrado en la venta de un servicio determinado con los términos y condiciones acordadas por las partes (Casassas, 2019).

Esta distinción analítica es la que Marx tiene en mente cuando crítica la visión liberal acerca del salario como herramienta de autosuficiencia, de libertad respecto las constricciones tradicionales de la comunidad o la familia. Una moderna forma de esclavitud que disuelve los vínculos comunes de dependencia, trasladando la “*responsabilidad moral en el individuo y no en la comunidad, y ni el pobre ni <tampoco el rico pueden comer sin trabajar>*” (Marx, 2021).

Las poderosas consecuencias del trabajo no acaban ahí. En tanto que proceso instituido y humanamente desarrollado, el trabajo “*es más una convención social y un aparato disciplinario que una necesidad económica*”, tal y como argumenta Kathi Weeks (Weeks, 2020). Por ello, la atracción del trabajo es la de medio de integración de los individuos en el sistema económico, pero principalmente en la vida comunitaria. Un elemento tan esencial y vertebrador de la vida en sociedad y del día a día de los asalariados, condiciona y moldea la sustancia del ser humano, siendo un producto más de la cadena productiva, como si de una mercancía se tratara. Según Marx “*la producción,*

---

<sup>6</sup> La irónica respuesta de Noam Chomsky en una entrevista reciente sobre la falta de control en los empleos: “Para la mayoría de la gente significa pasar la mayor parte del tiempo que estás despierto siguiendo los órdenes de un jefe totalitario, que puede dar órdenes de un modo que ni Stalin hubiese soñado. Stalin no hubiese podido decirle a alguien que tiene cinco minutos para ir al baño o que no puede hablar con el compañero de al lado. Quizá tengas un jefe amable que te lo permita, pero es su decisión” (El País, 2022).

*por lo tanto, no solo crea un objeto para el sujeto sino también un sujeto para el objeto”* (Marx, 2021).

Para Weeks la ética del trabajo es la herramienta que hace funcionar este entramado, pues coloca al trabajo *“como un fin en sí mismo”* (Weeks, 2020), característica a su juicio irracional, pero de una trascendencia mayor que cualquier otra medida que trate de imponer el trabajo por la fuerza. A partir de la segunda mitad del siglo XX, los cambios en el trabajo -el progresivo paso del fordismo al posfordismo- van de la mano de las mutaciones en la ética del trabajo. Si bien es cierto que su núcleo central continua estable, hace aparición la concepción del *“trabajo como camino hacia la creatividad y la expresión y el desarrollo personal”* (Weeks, 2020). Esta nueva ética, propia de los tiempos modernos de la flexibilidad, adapta la vieja ética protestante del trabajo individual de la privación y el ascetismo para conseguir las gratificaciones en el futuro por una nueva que prima el trabajo en grupo y resignifica -al menos aparentemente- las viejas jerarquías. Las figuras de autoridad son sustituidas por supervisores, difuminando las líneas entre superiores y subordinados en el centro de trabajo.

Esta nueva visión destierra cualquier explicación del trabajo como un simple medio para conseguir dinero con el que poder subsistir. Por el contrario, estas explicaciones fundadas en *“finalidades instrumentales”* quedan apartadas, ya que el empleo no se concibe como una imposición o requisito que se le exige al individuo, sino más bien como una vía de expresión personal, de construcción de un relato propio. La constitución de uno mismo y la satisfacción se puede alcanzar mediante el trabajo, formado por *“componentes autotélicos”*<sup>7</sup>(Raventos, 2007), donde el fin se encuentra en los medios, en el proceso.

La nueva ética del trabajo se aleja de las explicaciones de Marx sobre las consecuencias alienantes que tiene sobre los individuos para centrarse en los componentes *“positivos”* que les produce. Pero si el trabajo tiene consecuencias mucho más profundas en los trabajadores que las horas que emplean en la jornada laboral, nuestras explicaciones no pueden reducirse únicamente a señalar la explotación y la opresión por la falta de control del proceso productivo. Richard Sennett señala que un empleo no puede ser reducido únicamente a las dimensiones de la explotación y el dinero, dado que también puede ser una *“carrera”*, el canal por donde encauzar la actividad profesional de toda una vida (Sennett, 2019). Este sentido del término carrera es especialmente problemático en los

---

<sup>7</sup> Para Raventos *“la recompensa de una actividad autotélica está en la actividad misma”* (Raventos, 2007).



presentes días, dado que el capitalismo flexible se caracteriza por la discontinuidad, por la fragmentación del empleo, no únicamente con niveles mayores de paro -en comparación al capitalismo reformado de posguerra-, sino en la dificultad de continuidad y progresión en el empleo. En palabras de Sennett:

*“El capitalismo flexible ha bloqueado el camino recto de la carrera, desviando a los empleados, repentinamente, de un tipo de trabajo a otro. En el inglés del siglo XIV, la palabra job designaba un pedazo o fragmento de algo que podía acarrear. Hoy, la flexibilidad le devuelve ese sentido desconocido, pues a lo largo de su vida la gente hace fragmentos de trabajo”* (Sennett, 2019)

Como si de un cuento se tratase, la linealidad y la predictibilidad que el pacto keynesiano consiguió -aunque en España debe trasladarse a partir de la década de 1980- cada vez es más difícil de reconocer. La seguridad y la estabilidad a lo largo del ciclo vital por la certeza en el pleno empleo tenía como contrapunto la dificultad del despliegue de la capacidad individual a la hora de tomar decisiones. La ecuación en el imaginario popular de empleo-familia-hijos o *“biografía normal”* ha dejado paso a la *“biografía escogida”*, aumentando la incertidumbre por el amplio abanico de posibilidades disponible (Beck, 2017).

Según Sennett (2019), en el capitalismo de nuestros días, la *“rutina”* ha sido vencida. Atrás quedan los miedos del viejo Adam Smith sobre los perniciosos efectos de la rutina en la degradación de la esencia humana, pues *“el obrero que fabrica clavos se vuelve una criatura <estúpida e ignorante> por la división del trabajo”* (Sennett, 2019).<sup>8</sup> Es decir que la progresión material no tiene por qué ir acompañada de la progresión moral de una sociedad, motivo por el cual se hace preciso diseñar dispositivos político-institucionales para evitar la degradación del ser humano. Deben tenerse en cuenta las asimetrías de poder entre propietarios y trabajadores que hacen a estos últimos firmar contratos de trabajo bajo situaciones de falta de libertad efectiva, para que no *“procedan los desesperados con el frenesí propio de los desesperados”* (Casassas, 2018).

La *“flexibilidad”* (Sennett, 2019) es la palabra mágica, la respuesta del nuevo capitalismo a las restricciones y a las tutelas de la sociedad fordista. Una vez superadas, el tiempo queda liberado de las ataduras de las duras jornadas de trabajo en las fábricas de obreros

---

<sup>8</sup> No olvidemos que Adam Smith era un fiel defensor del comercio *doux* y la industrial mercantil en tanto que agente civilizatorio y medio para la progresión de la sociedad.

de mono azul. Los nuevos cauces por los que transcurre la economía han generado la construcción de nuevas instituciones que combaten las rígidas normas y horarios burocráticos contra los que protestaban la juventud organizada desde la década de 1960<sup>9</sup>. Sennett señala que el nuevo poder de la flexibilidad descansa en tres pilares: *“Reinvención discontinua de las instituciones”* -las empresas se reinventan mediante fusiones o ventas que, normalmente, conducen a reducciones de plantillas y mayores niveles de improductividad-<sup>10</sup>, *“especialización flexible”*<sup>11</sup> -una producción adaptada a demandas cambiantes- y *“concentración sin centralización”* -externalización de procesos de la producción creando empresas red, dependientes de la empresa central-. Esto explica, a su parecer, el motivo por el que empresarios como Bill Gates triunfan, *“desapegado y mejor adaptado”* al contexto de la economía flexible (Sennett, 2019).

Pero ¿Quiénes son los hijos de la flexibilidad?

La precariedad es el resultado de la flexibilidad y el precariado el sujeto de estas nuevas formas de vulneración. Según la OIT, la precariedad implica:

*“Relación laboral donde falta la seguridad del empleo con un salario bajo, escasa protección frente al despido, falta de acceso a la protección social y a los beneficios que se suelen asociar con un empleo estándar de tiempo completo y la posibilidad limitada o nula de los trabajadores de ejercer sus derechos en su trabajo”*<sup>12</sup> (OIT, 2011)

Para el mediático Guy Standing, la globalización en tanto que nuevo sistema productivo, ha engendrado una nueva estructura de clases compuesta por *“una élite, un salariado (altos directos y ejecutivos), profitécnicos, un viejo núcleo de clase obrera (el proletariado), un precariado, los desempleados y un lumpen-precariado (o subclase)”* (Standing, 2014)

---

<sup>9</sup> Recordemos el famoso mayo del 68 francés como gran crítica contra la burocratización y la estandarización de la vida como una falta de libre decisión, tal y como apunta Guy Debord.

<sup>10</sup> Un ejemplo actual: CaixaBank-Bankia despedirá a 8.291 trabajadores y cerrará 1.534 oficinas, *El Economista*, 20/04/2021. Recuperado de: <https://www.eleconomista.es/empresas-finanzas/noticias/11168825/04/21/CaixaBankBankia-despedira-a-8291-trabajadores-y-1534-oficinas-.html>.

<sup>11</sup> El toyotismo es uno de los grandes exponentes del fenómeno.

<sup>12</sup> Para los hermanos Rodgers la relación laboral precaria implica: 1) Horizonte temporal a corto plazo o riesgo elevado de perder el empleo. 2) Inseguridad en cuanto a las condiciones de trabajo, los ritmos de ejecución o la remuneración. 3) Desprotección de cobertura social o de despidos improcedentes. 4) Mala remuneración (Rodgers. G. y Rodgers. J, 1989)

La nueva clase precaria a pesar de compartir realidades con la vieja clase obrera constituye un universo distinto, otra clase social. Dicho de otro modo: *“El precariado no es parte de la clase trabajadora o del proletariado”* (Standing, 2014). Las relaciones de producción del precariado se erigen en torno a la inestabilidad laboral a diferencia de la seguridad del minero o el obrero, que desarrolla una conciencia a largo plazo, con una previsión de continuidad en el tiempo. También unas relaciones de distribución bien diferenciadas, pues los precarios carecen de la seguridad que aportan los ingresos de origen no salarial como las vacaciones pagadas, el seguro de desempleo, paro o enfermedad. Así mismo, la relación con el Estado son distintas al no ser tratados como ciudadanos, sino como *“residentes”*, sin derecho a esas prestaciones del Estado que aportan seguridad más allá del mundo laboral (Standing, 2014).

El vínculo con el empleo también se ve alterado si tomamos como referencia a la clase obrera. Esto significa que una vez que el pleno empleo se convierte en un sueño de un pasado cada vez más lejano, el paro se instituye como realidad común a todas las sociedades occidentales, aunque en países del sur de Europa como España sus efectos sean más notorios. Si tener un empleo ya no es la realidad con la que la mayoría de la población activa cuenta, organizar la vida en torno suyo deja de ser necesario. La jornada laboral del obrero no sólo implica alienación y salario, sino también una razón de ser, una forma concreta de relacionarse y estar en el mundo, una manera de constituirse como persona. Por ello, los precarios se definen por la *“falta de identidad ocupacional”*, (Standing, 2014) dado que su tiempo no discurre entre las horas de la jornada laboral, sino más allá de ella. Esto implica un *“alejamiento del mundo laboral”* (Standing, 2014), ya que no contar con un empleo implica una reconfiguración mental y simbólica del sujeto precario que le conduce a rechazar empleos no satisfactorios o a ser *“menos propenso a desarrollar la falsa conciencia”*. Aun así, los precarios se caracterizan por la *“falta de control sobre el tiempo”* (Standing, 2014), un hecho que los aleja de la clase obrera, a juicio de Standing, y los aproxima a formas de explotación con rostros similares a los trabajadores fabriles del siglo XIX. Deben de estar disponibles y dispuestos a aceptar las condiciones del empleo, aunque esto signifique horarios no estables, cambiantes de un día para otro e implicados en actividades no remuneradas que son consideradas como parte de su empleo. Dicho de otro modo:

*“Careciendo de cualquier identidad basada en el trabajo, o del sentimiento de pertenencia a una comunidad laboral solidaria, su psicología está expuesta a ser*

*determinada por las <cuatro A es>: ansiedad, ira (anger), anomia y alienación”*  
(Breman, 2014)

Si bien es cierto que las transformaciones en el trabajo producen un divorcio entre el empleo y la identidad, la seguridad no ha sido una constante en la historia de la clase obrera. Aquí, las explicaciones de Standing quedan sesgadas al generalizar un momento concreto en un contexto muy determinado como algo compartido por todos los obreros. La jornada laboral de 8 horas con horarios estables, días festivos, vacaciones pagadas, seguros de paro por desempleo, enfermedad, accidente laboral o vejez no es algo con lo que siempre han contado aquellos que han de vender su fuerza de trabajo para poder salir adelante. Las luchas obreras y sindicales por todas estas conquistas son un proceso de varios siglos que cristalizó en el pacto de posguerra con el capital en favor de garantizar bienestar y seguridad. Para Breman, Standing generaliza un análisis muy coyuntural de la clase obrera británica y de las políticas del Partido Laborista como algo extensible al resto de países occidentales (Breman, 2014).

Más allá de las generalizaciones, Erik Olin Wright (2018) comparte las especificidades del precariado en tanto que una nueva realidad social que no puede remitir únicamente a los obreros en los márgenes de la sociedad, a aquellos en riesgo de pobreza. También afecta a aquellos seguros y estables con trayectorias laborales al antiguo estilo fordista, por lo que, para él, no es correcto hablar de una nueva clase social. *“Insiders y outsiders”* (Standing, 2014), estables y precarios comparten intereses comunes como la necesidad de un empleo estable, protecciones sociales en forma de seguros, Sistema Nacional de Salud o acceso a la vivienda, dejando de lado la visión subjetivista de la formación de las clases sociales de Standing.

Debemos señalar que las mujeres son quienes ponen rostro a la precariedad. Engrosan sus filas como principales afectadas por esta nueva realidad, siendo subordinadas en su papel como trabajadoras, al mismo tiempo que encuentran dificultades añadidas para realizar sus aspiraciones más allá del trabajo productivo. La mayor participación femenina en formas de empleo atípico como contratos temporales, a tiempo parcial, pluriempleo, subempleo o teletrabajo son la prueba que demuestra su mayor riesgo a caer en posiciones de vulnerabilidad (Vincent, 2017). También debemos tener en cuenta los problemas a la hora de conciliar estas diversas formas de empleo con las tareas de cuidado o familiares, factor de riesgo añadido para ellas.

Así mismo, Breman (2014) tiene en cuenta a la población inmigrante a la hora de definir al precariado, rasgo poco destacado en el análisis de Standing. Se despeñan en los sectores más inseguros del mercado laboral, en una amplia gama de empleos, como los trabajos de recolección estacionales en el campo, el sector de la construcción o los empleos de bienes y servicios en las zonas urbanas. Esta dimensión del mercado de trabajo se caracteriza por la desprotección y la inseguridad en oposición a los clásicos trabajos estables ocupados por la clase obrera del país, tal y como la Teoría del mercado dual recoge (Fernández-Huerga, 2010).<sup>13</sup>

Los jóvenes son la otra de la moneda. Son la principal mano de obra de las formas laborales de precariedad como los contratos temporales. Deseados y rechazados a partes iguales, los jóvenes aceptan este tipo de empleos como medio para conseguir una cierta autonomía respecto de la familia, aunque no permita emanciparse ni dejar de depender de sus ingresos (Santos Ortega, 2008). La estabilidad está vedada para ellos, ya que se convierte en algo habitual pasar del empleo al paro, la arbitrariedad salarial o aceptar contratos laborales de dudosa legalidad. Este tipo de empleos, considerados temporales para la mayoría, son el primer paso de un sinuoso camino con aciago destino, teñido por formas complejas de disciplinamiento y control que no se remiten únicamente al entorno laboral (Santos Ortega, 2008). No debe olvidarse el origen social y las aspiraciones de estos nuevos trabajadores que puede llevar a realizar generalizaciones confusas, sin tener en cuenta la pertenencia a clases o estratos sociales diferenciados y, por tanto, intereses y realidades diferenciadas, punto especialmente problemático en la obra de Standing.

Para Fernando Conde (1999) estas diferencias de clase no impiden poder hablar de una identidad compartida, no basada en el trabajo asalariado, sino sobre el consumo en tanto que muestra material de cierta independencia, producto de su esfuerzo, ya que *“ellos se ganan la vida”* (Conde, 1999). El punto problemático se encuentra en que estos primeros empleos, que son vistos como un medio rápido para conseguir dinero, generan un círculo vicioso que los empuja a permanecer en ellos para satisfacer las crecientes necesidades de consumo, que no pueden ser asumidas por los ingresos de su familia. Así, se emprenden dinámicas laborales constituidas por la necesidad de aceptar trabajos precarios

---

<sup>13</sup> Michael J. Piore sostiene con la Teoría del mercado dual que la inmigración no es el resultado de bajos salarios o condiciones de vida precarias, sino que es una demanda intrínseca de las economías desarrolladas para su funcionamiento. Por ello, se crea el mercado primario (seguro) y el secundario, donde se desempeñan mayoritariamente las personas migrantes (Fernández-Huerga, 2010).

a lo largo del tiempo, al contrario de lo que inicialmente pensaba, normalizando esa situación de inestabilidad, tal y como argumenta Santos Ortega (Santos Ortega, 2008).

Estos trabajadores, que entran en la espiral de empleos precarios en edades tempranas, ven prolongada su situación hasta edades más avanzadas, rodeados por la incertidumbre y la duda sobre qué hacer o quién ser. Bloqueada o, al menos, obstaculizada la transición a la edad adulta por las nuevas dinámicas laborales, los jóvenes se adaptan redefiniendo los límites de la juventud, ampliándolos hasta nuevos límites como los 34 años (Santos, año). De este modo, estrategias que pasan por adaptarse a los nuevos tiempos de la flexibilidad y la precariedad, desembocan en la constitución de “*subjetividades precarias*” (López Calle, 2018), una forma de respuesta que no cuestionan esas dinámicas. Por el contrario, suponen mecanismos que allanan el camino del nuevo capitalismo para la implantación de las nuevas formas de trabajo y de concentración de capital. La reconfiguración de la manera en que los sujetos precarios se piensan así mismo es el paso necesario para el despliegue de la flexibilidad; son el “*consentimiento en la producción*” que afirma Burawoy (1979).

Sin embargo, no cometamos el error de pensar que aquellos que más padecen en sus carnes las impersonales fuerzas del mercado son sujetos más dóciles que sus padres o abuelos. Las nuevas subjetividades no son una forma de legitimación, sino la consecuencia de las dinámicas laborales actuales, y de las dificultades de construir un relato propio, unido y compacto en base a la experiencia de lo pasado y las expectativas de un futuro por conquistar. En palabras de Sennett:

*“Las especiales características del tiempo en el neocapitalismo han creado un conflicto entre carácter y experiencia, la experiencia de un tiempo desarticulado que amenaza la capacidad de la gente de consolidar su carácter en narraciones duraderas”* (Sennett, 2019).

En el puesto de trabajo, esto se traslada a la incapacidad de manejar, de entender lo que se lleva a cabo. Como hemos visto, para la gran mayoría de los nuevos tipos de trabajadores la comprensión de su empleo no es algo importante para ellos, o al menos no es un motivo de orgullo como podría representar para sus padres. Podemos leer este cambio como una falta de compromiso con el empleo, pero analizar rigurosamente significa entender que el capitalismo es un “*régimen de poder ilegible*” (Sennett, 2019). La falta de comprensión sobre las tareas que se realizan en puestos de trabajo orientados

a la venta de bienes y servicios lleva a preguntarnos, al igual que se cuestiona Sennett, sobre la posibilidad de estar alienado cuando se es indiferente. Indiferente por no saber quién ser, pero también por saber que es un lugar de paso en el que uno no espera permanecer por largo tiempo -a pesar de que posteriormente no sea cierto-. ¿Cómo implicarse con algo no deseado?

La respuesta de los mercados laborales y muchos puestos de trabajo es nuevamente el cambio. Los individuos son requeridos a aceptar el riesgo, a salir de la zona de confort y estar dispuesto a cambiar y reinventarse. El trabajador debe unirse con su trabajo mediante cambios constantes que lo incentivan a comprometerse, y, por tanto, alcanzar el éxito, o al menos intentarlo (Sennett, 2019). Como hemos visto, la ética del trabajo sigue siendo un nexo que ata al obrero con el empleo en tanto que medio para alcanzar el éxito, de satisfacción y el sentimiento de realización personal. Esto puede conducir al desarrollo de “*prácticas organizacionales que convierten las vidas organizaciones de sus miembros en potencialmente invivibles*” (Revilla Castro, 2016), ambientes tóxicos de trabajo que son padecidos día a día y que afectan al carácter del sujeto precario.

Llegados aquí, debemos preguntarnos ¿Qué comparten la precariedad y la flexibilidad del capitalismo de nuestros días?

La ausencia define a todos estos sujetos precarios, trabajadores del siglo XXI que padecen las transformaciones en el mundo del trabajo con la moneda de la inseguridad y la incertidumbre. La institución del trabajo asalariado sigue siendo central a la hora de construir una vida, pero cada vez es menos legible para los trabajadores, pues ¿cómo emanciparse, compra una casa o formar una familia sin el sustento material y simbólico del salario? ¿Cómo construir un relato coherente si el camino es tan abrupto que a cada paso amenaza con romperse?

La respuesta de Robert Castel al dilema es el “*individualismo negativo*” (Castel, 1997). Un sujeto desembarazado de tutelas y lazos que los cuartan y restringen, pero que también lo unen y vinculan con la comunidad. Su vinculación con el empleo lo empuja a definirse en “*términos de falta: falta de consideración, falta de seguridad, falta de bienes seguros y vínculos estables*” (Castel, 1997). Todo aquello que le da consistencia y solidez al individuo se ve tambaleado por la “*falta de marcos objetivos*” (Castel, 1997) que lo encuadren, que le ayuden a recorrer su propio camino, aunque no sea verdaderamente escogido por él, tal y como a las generaciones pasadas hicieron

## 4. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Las entrevistas han permitido explorar la vida laboral, la identidad, la dimensión personal del trabajo y las expectativas de cara al futuro de las diez personas entrevistadas. Los diferentes perfiles analizados han proporcionado una serie de contrastes en los resultados que lo enriquecen y no lo limitan. Debemos tener en cuenta que todas las entrevistas llevadas a cabo han sido realizadas a trabajadores del mismo centro de trabajo de una multinacional del sector de la moda y la venta textil.

He organizado el análisis según los siguientes apartados: 1) Los límites móviles de la juventud. 2) La dimensión personal de las transformaciones en el mundo del trabajo. 3) El valor del trabajo para el sujeto precario o trabajo no es igual a profesión. 4) La flexibilidad como rasgo de clase (u ocupacional). 5) La permanencia de los valores de la familia, la amistad y la planificación.

### 4.1 Los límites móviles de la juventud

Los trabajos en el sector terciario o de venta de bienes y servicios, especialmente de moda, recurren a personas jóvenes para conformar el grueso de su plantilla. Para muchos, estos empleos suelen ser un primer trabajo, un punto de inicio en su trayectoria laboral, visto como un lugar de paso, de tránsito para adquirir dinero con el que poder tener una independencia económica de su familia (Conde, 1999). Este es el caso de cinco de las personas entrevistadas para las que su actual empleo es el primer paso por el largo camino por recorrer del mundo del trabajo. La entrevistada número diez es un claro ejemplo:

*Claro, yo es que no tengo que trabajar obligatoriamente, por suerte. Pero me da cosa tener que pedir dinero a mi madre para todo (...) Lo veo como tener mi dinero y no tener que pedirle a mi madre para salir que bastante tiene ya (Entrevistada 10).*

De los cinco entrevistados restantes, tres afirman que su actual trabajo no es su primera experiencia laboral, rasgo que no implica una dilatada carrera. Por el contrario, muestran un patrón laboral discontinuo y fragmentario, construido en base a breves experiencias con contratos de trabajo temporal prolongados a lo largo de un año, momento en el que son despedidos al no ser contratos como indefinidos por la empresa. El camino incierto y abrupto no supone una ruptura total de la relación con la empresa, pues estos jóvenes son nuevamente contratados por otra empresa del grupo, pasando una vez más por el mismo proceso de contratos temporales y despidos encadenados hasta conseguir un contrato indefinido, aunque tal final no es alcanzado por todos.



De este modo, este tipo de trabajos que son una primera aproximación al mundo laboral supone un círculo vicioso en el que los trabajadores se ven envueltos. Tanto los trabajadores-estudiantes como los que únicamente trabajan han pasado por el proceso en varias ocasiones, forzados a volver a comenzar en cada empresa por la que pasan. En palabras del entrevistado dos:

*Ellos ya tenían mi perfil de cuando estuve trabajando con ellos. Realmente su bolsa de trabajo funciona porque como son contratos temporales que finalicen después de tres meses o porque precisamente ya no te pueden hacer más contratos de esos, te mueven a otra empresa de la cadena si vales. Vas rotando si tienes la suerte que en una te hacen indefinido (Entrevistado 2).*

Para los que únicamente trabajan, ese círculo vicioso adquiere un significado distinto. Ellos no cursan ningún estudio, por lo que muestran una mayor predisposición a aceptar esa rotación dentro de las cadenas de la empresa al darle una mayor importancia al dinero para mantener su nivel de consumo. Poder mantener los niveles de gasto que su grupo de amigos y personas cercanas es algo imprescindible para ellos (Santos Ortega, 2008).

Con el paso del tiempo y a medida que ganan edad, esos jóvenes que finalmente han conseguido establecerse en la empresa, no pueden abandonar con la misma facilidad que sus compañeros estudiantes-trabajadores, más jóvenes y con menos responsabilidades. Así, dos de las tres personas que únicamente trabajan viven emancipadas, por lo que la necesidad de los ingresos se erige como prioritaria. Factor decisivo, dado que los impulsa a identificarse como adultos en tanto que ganadores de su propio sustento:

*Adulto. Soy adulto. A partir de los 23 como que tienes más responsabilidad, tienes que mirar las facturas, todo lo de los gastos, saber gestionar tu vida... Es como una mentalidad más madura por decirlo así (...). Cuando dejas de vivir con tus padres te lo tienes que ganar todo tú, tienes que gestionártelo y madurar (Entrevistado 4).*

La edad no es importante para considerarse como una persona joven o adulta. Es sólo un número que no implica nada por sí mismo -aunque existen excepciones-. El momento vital o la etapa por la que pasa la persona es el punto de referencia, la línea divisoria entre la vida madura y la juventud. Para la mayoría de los entrevistados ser un adulto implica responsabilidad y madurez, pero por encima de todo independencia económica y afectiva. Un hombre o una mujer debe de ser capaz de mantenerse por sí mismo, conseguir su propio sostén en base a su trabajo. Conseguir dinero es conseguir un billete a la adultez, aunque no lo es todo. Es por eso por lo que el trabajo asalariado es visto como una ventana de oportunidad para los jóvenes, una herramienta que permite dejar de ser una persona

dependiente. Aquí el círculo virtuoso se vuelve claro ante los ojos de los precarios. Acceder a un empleo implica dinero con el que poder mantenerse, y por tanto ser un adulto. Independiente económicamente de su familia e inserto en la estructura social como trabajador y ciudadano (Alonso, 2007).

Así, la presencia en el mercado de trabajo de forma estable y continua sigue siendo un valor central para el sujeto precario, una institución integradora tanto en la vida económica vía el salario, como en el cuerpo social en tanto que ciudadano de pleno derecho.

Por otro lado, los trabajadores precarios consideran que no sólo hay que traer el pan a casa, sino también ocuparse del hogar, del mantenimiento o el cuidado de las personas, es decir del trabajo reproductivo, rasgo indispensable para todo un adulto. De igual modo, la autonomía es escalón a superar para dejar atrás los años de juventud. No tener que rendir cuentas ante la familia o los padres, poder hacer lo que único desee sin restricciones o tuteladas. Aun así, este punto es el más polémico, ya que los estudiantes-trabajadores se muestran ambivalentes en sus respuestas. Recordemos que el trabajo les ofrece una cierta independencia económica que les permite tener acceso a unos niveles de consumo superiores a los que podían disfrutar en su etapa adolescente, donde el dinero de la familia lo es todo. Por lo que independencia y juventud no tienen por qué ser conceptos antagónicos. Una gama de grises y dudas que la quinta entrevistada comparte:

*Soy joven. Joven. Yo creo que soy adulta en nivel experiencias, de madurez. Y a nivel edad soy joven. Vivo con mi madre, pero yo tengo mis propios gastos, mi propio dinero, y todo me lo pago yo. A lo mejor a nivel suministros de casa y de pagar el alquiler no, obviamente, pero no me considero dependiente de mi madre (Entrevistada 5).*

Debemos destacar que los entrevistados más próximos a la edad de veinte años dan una mayor importancia a la edad como número para considerarse joven y, contrariamente, los cercanos a la barrera de los treinta sitúan a vivir emancipado como la característica fundamental para acceder a la vida adulta. A pesar de esta puntualización, la emancipación del domicilio familiar es el símbolo que ejemplifica el abandono de los años inciertos de la juventud en que uno es demasiado mayor para ser adolescentes al mismo tiempo que no puede ser un adulto por falta de experiencia. Según el primer entrevistado:

*Depende del tipo de responsabilidades que tengas. Por ejemplo, las mías, que vivo con mis padres tengo la cosa de ser adolescente. Si viviera sólo y me hiciera cargo de las cosas de adulto, digamos, ahí me consideraría adulto (Entrevistado 1).*

## **4.2 La dimensión personal de las transformaciones en el mundo del trabajo**

La crisis del modelo fordista de organización del trabajo y el auge del sector terciario y las industrias de venta de bienes y servicios han provocado profundos cambios. Como hemos visto, para algunos autores entre los que destaca Guy Standing, esas transformaciones conllevaban nuevas formas de explotación y de relación con el mundo laboral que permiten hablar de la existencia de una nueva clase social: el precariado. Para otros como E.P. Thompson, Olin Wright o Robert Castel, las condiciones del trabajo acercan al obrero a posiciones pasadas, propias de los tiempos anteriores al pacto de posguerra entre el capital y el trabajo donde el bienestar y la seguridad estaban vedadas a las clases propietarias.

Más allá de discusiones y polémicas simplistas, los trabajadores entrevistados comparten una serie de características que modifican su carácter, su esencia como consecuencia de una particular relación con el empleo. Así, el trabajo influye en su ser, explica quiénes son, como se perciben y su forma de estar en el mundo, es el agente mediador.

Todos los entrevistados afirman ser personas comprometidas con su trabajo. No es un problema trabajar un día que inicialmente era libre o quedarse más horas de las correspondientes, llegando a realizar casi otra jornada sin recibir ninguna compensación por ello. Al contrario de lo que piensa Sennett (2019), el sujeto precario no se muestra menos comprometido de lo que era la clase obrera fordista. No se establece una relación entre trabajo precario y falta de compromiso por no comprender la tarea o por la inestabilidad que lo envuelve. La relación entre el trabajador y el empleo sigue mediada por la ética del trabajo y los valores que promulga, aunque existen ciertos límites. Todos los entrevistados a excepción de la persona con mayor rango en la escala empresarial muestra una predisposición a retraerse y dejar de compartir trabajo voluntario o realizar esfuerzos de más cuando no son reconocidos por la empresa. Es decir, ¿qué sentido puede tener entregar todo por una empresa que no reconoce el esfuerzo y, además, lo naturaliza?:

*El compromiso parte de una mismo, pero ¿qué pasa? En base a lo que tú vas observando y escuchando tu compromiso decae. Me explico. Si tú haces una cosa y no es valorada, tu compromiso decae por mucho que te guste la empresa o sea tu sueño porque estás viendo que tu trabajo es en vano y a nadie le gusta eso (Entrevistada 5).*

Por otro lado, en el nuevo capitalismo, especialmente en sectores económicos como el que hemos estudiado, la comprensión del trabajo, de las tareas que se deben de realizar es otro punto polémico. El foco de interés que en origen se centraba en la alienación, en la enajenación del obrero con el fruto de su trabajo se desplaza a la ilegibilidad, a una comprensión superficial. Si el obrero de la fábrica de tornillos de Smith se limitaba durante su jornada laboral a una tarea concreta y rutinaria de la cadena de montaje, los jóvenes precarios han de hacer frente a un trabajo cambiante y más amplio, donde deben de abarcar más funciones y aportar más esfuerzos. Si bien es cierto que autores como Sennett (2019) abordan la cuestión como la derrota de la rutina tal y como la conocíamos, nuestra respuesta es mucho más matizada. Para el entrevistado siete:

*Al final acaba siendo lo mismo. Tu única preocupación es que la tienda quede bonita a las 21.30, es tu única preocupación (...), como llegues da igual, tu meta es esa (...) Algo fatal de lo que al final te cansas, no te da la oportunidad de crecer (Entrevistado 7).*

En el momento en que logran establecerse y pasar el periodo de los contratos temporales y las rotaciones de tiendas, el trabajo se muestra como comprensible, perfectamente manejable, a pesar de carecer de pautas, directrices o enseñanzas concretas por parte de sus superiores. Es permitida cierta variabilidad y libertad en los métodos de trabajo, factor que ayuda a combatir la ilegibilidad y que permite a los jóvenes precarios hacer del trabajo algo suyo, propio. Si bien es cierto que esta estrategia es algo que todos los entrevistados destacan como útil para perdurar en el puesto de trabajo, es un rasgo personal incentivado y pretendido de forma más manifiesta o latente por la propia empresa. En palabras del entrevistado 2:

*En el caso de las tiendas de ropa todo se intuye, pero siempre hay tanto que hacer y nunca se paran a explicar todo que terminas aprendiendo todo tú sólo con miles de errores y más tiempo. Nadie se ha parado a decirme como se hacía. Ellos van con que tú ya lo harás, sino fuera (Entrevistado 2).*

Los males de la rutina como el estancamiento, la repetición mecanizada y el freno al crecimiento personal son fenómenos con los que todos los entrevistados se han encontrado en el puesto de trabajo. Para los estudiantes-trabajadores al considerar ese empleo como un lugar de paso, sus respuestas son proclives a abandonarlo, intentar buscar otro trabajo que complementar con los estudios en el que no se sientan limitados y constreñidos. En cambio, para las personas que únicamente trabajan, su percepción es muy distinta, ya que consideran que es posible crecer personalmente y promocionarse

dentro de la propia empresa. No hay incentivos para buscar respuestas fuera de la organización, pues la propia organización puede satisfacer sus demandas y sus aspiraciones con el trabajo, una relación que muestra similitudes con la concepción del trabajo del capitalismo fordista:

*Más jovencito era como ... me voy a ir. Luego creces y pasa el tiempo y vas subiendo y ves que se te abre como un mundo. No están cerrado como te piensas, hay mil ramas y posibilidades. Por eso sigo estando aquí. La empresa te permite crecer y cambiar, y ella crece y cambia contigo también (Entrevistado 9).*

De este modo, la reinención y adaptación son valores oficialmente promovidos por la empresa y deseados por los entrevistados para no caer en los perniciosos efectos de la rutina. Los cambios de aspecto, la entrada de nuevos productos o directrices de funcionamiento interno son una realidad que se reproduce semana a semana y que para aquellos que no consiguen ajustarse a eso supone una brecha insalvable, el motivo que explica, a ojos de todos los entrevistados, el fracaso de un trabajador. Sin embargo, los estímulos de la empresa se encuentran rápidamente agotados al poco tiempo de establecerse con un contrato indefinido mediante.

De igual modo, las jerarquías dentro del puesto de trabajo siguen siendo una realidad del nuevo capitalismo. Todos los entrevistados afirman que en el centro de trabajo existen posiciones diferenciadas, tareas y salario asociado. Existen posiciones superiores, de mando y de dirección con un mayor salario, unas funciones mucho más definidas y una mayor libertad de actuación, pero también unos niveles de presión y exigencia superiores al resto. También, debido a su posición, tienen la capacidad de delegar tareas en compañeros de trabajo de menor rango, hecho polémico para algunos de los entrevistados, especialmente los más jóvenes y con menos experiencia, ya que puede generar confusión. Así, las diferencias no se florecen entre superiores y subordinados, sino también entre compañeros de misma categoría profesional y salario, distinguidos en base a la antigüedad o la cercanía con el superior. Estas pequeñas diferencias son relevantes para los entrevistados, a excepción de la persona de más rango -director del centro-, pues en ciertas situaciones es origen de conflicto y generadora de dinámicas tóxicas entre compañeros. Según el segundo entrevistado:

*Empiezas haciendo cuatro cosas y tu encargado un día te dice oye haz esta quinta cosa (...) Al final son cosas que se reservan para crear la falsa sensación de que tú eres más responsable que otra persona (...) Hay ocho responsables en la tienda (...) Hay una falsa sensación para que tú te*

*pienses que eres imprescindible, luego ves que no y te dan la patada fácilmente (...) Los que mandan son los que mandan (Entrevistado 2).*

Cabe destacar que la dimensión de los horarios es el otro gran punto que influye en la constitución del sujeto precario. Para los trabajadores entrevistados, la organización del centro de trabajo se inconexa, difusa y discontinua, una suma de horarios y turnos móviles, cambiantes de un día para otro y con episodios de incumplimiento de la legislación laboral -doce horas entre jornadas de trabajo, impago de horas extras o aviso de ir a trabajar el mismo día-. Todos están de acuerdo que su trabajo no les permite hacer planes a corto plazo más allá de una semana o dos de previsión, siendo inviable mirar más allá.

Consecuentemente, su vida sentimental y personal se ve afectada por una planificación del trabajo que no les deja espacio, donde los días libres y las vacaciones están sujetas a las necesidades de la empresa y no a los deseos del trabajador en cuestión, a pesar de haberlos concertado con meses de antelación. El trabajador precario no tiene poder de decisión:

*Es imposible hacer un plan a tres meses en este trabajo. Quiero hacer un viaje de aquí a unos meses y no puedes porque trabajo. No puedo decir mira este domingo me voy a no sé donde, no. Un finde, no (...) Este trabajo no permite tener vida personal (...) A veces estas tan casada el sábado que luego no tienes ni ganas de salir. Y los domingos que eran libres ahora trabajas. Me parece inhumano (Entrevistado 5).*

#### **4.3 El valor del trabajo para el sujeto precario: trabajo no es igual a profesión**

El dinero puede explicarlo todo. En una economía de mercado todo ingreso y toda venta debe tener origen en los mercados (Polanyi, 2017), por lo que los ingresos monetarios de cualquier persona deben de proceder del mercado de trabajo por la venta de la fuerza de trabajo a cambio de un salario. Así, es imprescindible contar con un empleo para poder comprar los medios de subsistencia necesarios para poder vivir.

Para los cuatro entrevistados que viven emancipados, el trabajo ocupa de forma clara esa función. Por encima de todo es el origen de su sustento, los brazos que sujetan su existencia material, pero también social, ya que no sólo es empleado para pagar el alquiler o comprar la comida, sino que permite relacionarte, interactuar con la familia y amigos. A ojos del séptimo entrevistado:

*El trabajo al final es un método de vida. Yo necesito trabajar para tener el ritmo de vida que yo quiero. Es una fuente de ingresos. Yo creo que nadie trabaja por gusto. Es una necesidad (...)*

*Trabajas porque sabes que luego pasará un algo y vas a necesitar el trabajo. Es algo creado que necesitamos para vivir (Entrevistado 7)*

Los seis entrevistados restantes, especialmente los trabajadores-estudiantes, el trabajo lo conciben como un medio rápido para conseguir dinero, un mal menor por el que pasar para poder mantener un cierto nivel de consumo y de independencia económica. Vivir bajo el abrigo familiar es una distinción fundamental cuando hablamos del valor del trabajo en su caso. Algunas excepciones presentan incluso concepciones del empleo como una experiencia, un capítulo más del ciclo vital que sienten la obligación de pasar. La motivación económica desaparece para emerger el valor vivencial:

*La motivación era esa cómo te digo. Buscar algo para hacer como un poco de curriculum para cuando salga de la carrera no diga que no he trabajado en la vida (Entrevistada 3).*

Aquí las principales diferencias aparecen ante los ojos del buen observador. Para aquellos que los estudios son la tarea principal y el trabajo sólo es un completo, una herramienta accesoria para disfrutar de los beneficios del consumo, su actual empleo es algo que, llegado el momento, podrían prescindir. Todos ellos se conciben como estudiantes y no como trabajadores. Se identifican en torno a sus estudios y no al trabajo que realizan, pues no es posible vincularse emocional y espiritualmente con algo que no deseas y sólo pretendes estar por un corto tiempo. Únicamente encuentran que su relación con la institución del trabajo puede adoptar otra forma en un momento futuro en el que puedan encontrar un empleo que guarde relación con los estudios cursados y, por tanto, con todo aquello con lo que están vinculado por la pasión y por los esfuerzos realizados a lo largo de los años:

*El trabajo es una obligación que tienes que hacer para mantenerte. Siempre he buscado el sueño capitalista de dedicarme a lo que me gusta. Es como que me cuesta deshacerme de esa mentira y me gustaría que fueses verdad y que mi sueño de ser profesor fuera verdad y que no me haga sufrir (Entrevistado 2)*

En términos más amplios, la relación de estos jóvenes con el trabajo pasa como un modo de encontrar la tan ansiada realización, una forma de conseguir completarse y enriquecer como persona. La dimensión del dinero como sustentador material no desaparece, pero los valores del amor y la pasión aparecen como prioritarios, hecho que no se ve reflejado en su empleo en la tienda de ropa. De ahí a que sea considerado como algo temporal de lo que desean escapar, un punto intermedio y temporal por el que transitar hasta conseguir hacer realidad sus anhelos y deseos. No forma parte de su camino, es un desvío o, en su

defecto, piedras que lo accidentan, que dificultan poder llegar al destino soñado. Únicamente es un trabajo que se explica por el dinero y la necesidad, no implica nada más. En palabras de la reflexiva entrevistada número seis:

*Ahora mismo es lo que te decía, no sé lo que quiero, pero sé lo que no quiero. En este momento en el que estoy me siento realizada, hago lo quiero (...) En el trabajo siempre he pensado algo, iluso y que no sé si algún día lo conseguiré, pero a mí de pequeña me dijeron que tienes que escoger una profesión que tengas que trabajar sin saber que estás trabajando (...) Donde estoy ahora define más quien soy yo ahora, por eso mi trabajo allí lo considero que era más un trabajo y no una profesión (Entrevistado 6)*

En este mismo sentido, los entrevistados que únicamente trabajan presentan concepciones similares. La aproximación a su actual trabajo es distinta al mostrar una unión emocional mayor, ya que no sólo dedican más horas de su vida, sino que es la principal actividad que realizan, la ocupación que más esfuerzos mentales y sentimentales les supone. Consideran a su actual trabajo como parte de su camino, y no como una barrera, encuentran un sentido y una lógica en tanto que parte de un todo coherente. Una carrera de largo recorrido con diferentes etapas, prolongada en el tiempo y entorno a la empresa, que les permite desarrollarse y crecer a su abrigo.

De este modo, las diferencias entre ambos grupos no impiden poder hablar de la existencia del trabajo como medio de expresión personal, de constitución del ser, de la construcción del carácter y la esencia humana. Esto implica que el trabajo no se reduce únicamente a un puñado de euros que poder gastar. El sentido y la coherencia de una vida se puede encontrar en el camino, en la acción pensada y llevada a cabo con pretensión de durabilidad, no sujeta a las contingencias del momento. Sennett (2019) y las personas entrevistadas coinciden en que un trabajo deseado no es un simple trabajo, sino un empleo, un agente estructurador de la vida material y emocional del ser humano. Aunque los trabajadores-estudiantes no ven a su trabajo en la tienda de moda como un empleo y, por el contrario, los trabajadores a tiempo completo sí, ambos se encuentran unidos en la creencia general del empleo como medio para construir una vida deseada:

*Es tu base, lo que te da dinero para mi vivir. O sea, también interactúas un montón, en un trabajo cara el público como el mío, también puedes interactuar un montón con la gente, y sí que a nivel personal te hace crecer (...) creas vínculos con la gente y odias a gente (...) Me aporta cosas buenas, me ayuda a expresarme, aunque no define mi yo. Me hace estar en el proceso (Entrevistado 4)*



#### **4.4 La flexibilidad como rasgo de clase (u ocupacional)**

El día a día de los jóvenes precarios en el centro de trabajo transcurre de igual modo para todos, centrados en la atención al público y la venta, pero como ya hemos visto, existen significativas diferencias entre todos los entrevistados y el entrevistado de mayor rango, el director de la tienda.

Al igual que los trabajadores con más experiencia, cuenta con un horario más estable y fijo, y sujeto, al igual que el resto, a cambios según las necesidades de la tienda y el momento. Aun así, cuenta con una serie de ventajas que el resto de los compañeros no tiene acceso, ya que es compensado con más días de vacaciones o con diversos complementos salariales que los trabajadores de menor rango, debido a la categoría profesional, no tienen acceso. A su juicio esto es un valor positivo, pues incentiva el esfuerzo y el compromiso suyo y el de resto de trabajadores para poder subir posiciones y hacer crecer la empresa.

Concibe un esfuerzo recompensado por la empresa, unas ventajas justificadas por el esfuerzo. Debido a su posición está sujeto a las presiones y las exigencias de la empresa en tanto que cabeza visible del centro. Esto explica sus mejores condiciones económicas y beneficios de los que el resto no pueden disfrutar, dado que él se enfrenta al riesgo del fracaso del centro de forma individual, expuesto al riesgo. En sus palabras:

*Claro es que cuando todo va bien, va muy bien, pero cuando va mal soy yo el que se come el marrón (...) Más dinero y más faena ¿sabes? Cuando vienen a mirar que tal está soy yo el que tiene que dar la cara. Que a mí me gusta, pero es lo que es (Entrevistado 9).*

El resto de los trabajadores entrevistados no se enfrentan a estas responsabilidades, se encuentran en niveles inferiores de la cadena de mando y, consecuentemente, de la escala salarial. Para ellos, la flexibilidad entendida como jornadas laborales variables, cambios constantes de horarios e incapacidad de planificación personal a medio plazo no es vista como positiva, al contrario de la posición del director. Es un valor negativo estar a merced de un empleo incierto en sus condiciones. La flexibilidad como eufemismo para supeditar la vida personal al trabajo, a cambio de una falta de reconocimiento, una naturalización del trabajo extra y un salario insuficiente que no refleja el compromiso con la empresa. Según el entrevistado 4:

*No se premia. No hay compromiso siempre por parte de la empresa. Eso de la flexibilidad suele por parte nuestra porque por la suya pues no tanto. A ti te cambian el horario de un día para otro,*

*pero si tú quieres cambiarlo ya es diferente. Que te dejan eh, pero nos entendemos* (Entrevistado 4).

Por tanto, encontramos diferentes concepciones de lo que significa e implica la flexibilidad según la posición que se ocupa dentro de la organización. Las condiciones de trabajo y los incentivos derivados ayudan a explicar esa variabilidad entre concebirlo como valor positivo y deseable o como algo a evitar.

De este modo, debemos mencionar que la principal consecuencia de la flexibilidad dentro del centro de trabajo es la presión y la creación de un ambiente tóxico de trabajo, del mismo modo que apunta que Revilla Castro (2016) en sus trabajos empíricos atestigua. Los jóvenes precarios padecen las dinámicas destructivas e impersonales de sus propios compañeros, estrategia que utilizan para poder sobrevivir dentro de la empresa al precio de eliminar los vínculos y los sentimientos de aprecio y compañerismo que los une:

*El compañerismo es importante. Creo que sin el trabajo en red no funciona nada, pero, aunque digan que no el resto no piensa así. Hay diferencias. Llámalo egocentristas, individualistas... llámalo como quieras (...) Esto me perjudica cuando hacen cosas para querer quedar por encima, y eso pues al final es tóxico* (Entrevistada 5)

#### **4.5 La permanencia de los valores de la familia, la amistad y la planificación.**

Recordemos al mediático Ulrich Beck (2017) con el modelo de “*biografía escogida*”, elección decidida por el individuo y no por las tutelas de la familia o por las expectativas y prerrequisitos de la sociedad. Los precarios muestran una mayor propensión a rechazar la imposición y la obligación. Son contrarios en sus respuestas a seguir la linealidad y la predictibilidad con la que sus padres afrontaron la vida siguiendo el clásico esquema de trabajo-matrimonio-hijos, aunque eso no implica que lo rechacen.

Todas las personas entrevistadas encuentran la vida de sus padres como algo propio de la época, normal a ojos de cualquier observador, pero también es positivo que se produzcan en el presente, a pesar de ser de forma matizada. Cosas como tener una pareja sentimental estable, un hogar propio o formar una familia continúan siendo aspiraciones y objetivos que los jóvenes precarios construyen en sus mentes, de una forma más difuminada y menos pautada, pero deseable y positiva:

*Para mí es negativo que las amistades, la pareja o la familia sean flotantes porque al final dejas de valorar lo que tienes y siempre estás buscando lo que no tienes. No te conformas (...) Me gustaría tener una vida emocional estable, que es algo que mis padres sí que tenían. Ellos estaban super estables, tenían su vida hecha* (Entrevistada 6).

Así mismo, el valor de la amistad sigue siendo capital para el día a día de estos jóvenes, un punto de apoyo imprescindible en contextos de inseguridad e incerteza, pero también en el contexto de los estudios y la jornada laboral. Un amigo puede ser de gran ayuda en un entorno difícil como el estudio, donde hay cambios constantes, las jerarquías son muy marcadas y se generan dinámicas tóxicas de falta de compañerismo y competencia entre iguales. Puede ser una referencia capital para poder sobrevivir en un torno hostil (Revilla Castro, 2016). También es un valor positivo más allá del centro de trabajo. Un amigo puede ser alguien en quien confiar, en quien apoyarte cuando las circunstancias son adversas, en quien disfrutar cuando la dicha es buena. Los amigos son esos pequeños átomos que puede tejer redes de apoyo que combaten el aislamiento, que no permiten la desconexión ni la atomización. Son ese cemento que fija la estructura, asegura los cimientos y da sentido al todo. Para todos los entrevistados son vitales:

*Claro. Me gustan mis amigas, son como mi punto de apoyo cuando estoy mal y son con quien me lo paso bien cuando las cosas funcionan. Lo que más me fastidiaba del trabajo era no poder quedar cuando yo quería. Me perdía momentos especiales del grupo que yo quería estar (...) Para mí es importante (Entrevistada 10).*

Aquí es importante destacar que el éxito no puede relacionarse únicamente con el dinero, las calificaciones conseguidas o el puesto de trabajo alcanzado. Todos los entrevistados se muestran unánimes al no reducir todo al aspecto material y susceptible a los cambios y contingencias del momento. Por ello los valores de la familia y la amistad son importantes para ellos, pues tener una relación sana con las personas más cercanas es todo un triunfo del día a día. Si la actividad profesional es una carrera de largo recorrido, el círculo íntimo de una persona es vital para conservar en buen estado el trayecto o para evitar tramos tan abruptos que amenacen con romperlo.

Éxito y fracaso no son variables tan fácilmente reducibles y simplificadas a cuestiones finitas, ya que la frontera que las separa está tintada de claros oscuros, de tonalidades grisáceas al igual que la complejidad humana. Según la tercera entrevistada:

*Ser exitosa es estar bien con mis amigas y tener a mi hermano y mis padres al lado. Que te vaya bien no es algo tan fácil de medir con dos cosas (...) El éxito no sólo son las notas o tener dinero con el trabajo, sino mira a todos los que se sienten mal y tienen tanto dinero (Entrevistada 3).*

Para los jóvenes entrevistados la planificación es otro valor importante, especialmente en el espacio del trabajo. Al estar sujetos a cambios repentinos y semanales de horarios y turnos, la organización y la estabilidad en el empleo son bien vistos para poder desarrollar

su vida fuera de la tienda. Poder estar en contacto y disfrutar de amigos y familia a la vez que poder explorar sus aficiones y pasatiempos, tener la opción de crecer como personas, de ser más una jornada de trabajo:

*Planificar para no estar sólo en el trabajo. Le damos mucha importancia. Lo típico de ¿vivimos para trabajar o trabajamos para vivir? Yo al principio vivía por y para el trabajo. Trabajaba un montón. Pero al final se te pasan los años y ves que le vida se te pasa y que no estás disfrutando (Entrevistado 4).*

## 5. CONCLUSIONES

La intención de este trabajo ha sido aproximar lo que considero la cuestión social de nuestro tiempo al lector a través de un trabajo de campo con diez entrevistas semiestructuradas a jóvenes de un mismo centro de trabajo de una multinacional del sector de la moda y la venta de ropa.

Como hemos visto, el pacto resultante entre capital y trabajo en los países occidentales supuso un hito en la historia del capitalismo, desdibujando las fronteras entre propiedad y seguridad. Si históricamente la seguridad material había estado asociada a la propiedad y a las clases propietarias que la ostentaban, la emergencia de la *propiedad social* (Castel, 1997) supuso una reformulación. Las clases no-propietarias por primera vez tenían acceso a la seguridad material por la generalización de una propiedad de tipo común en forma de políticas sociales públicas como el Sistema Nacional de Salud, seguro de desempleo, vejez o enfermedad o un Sistema Nacional de Educación. Así, a pesar de no haber sido eliminado la propiedad privada, el Estado de bienestar y sus servicios, fruto del consenso keynesiano que lo impulsaba, proveyó de bienestar a las clases trabajadoras.

Para ello, las economías nacionales tenían como objetivo el pleno empleo para poder contar con la máxima mano de obra posible y, sobre todo, para poder sufragar las políticas sociales con las aportaciones de los trabajadores. Esto permitía al obrero tener acceso a esos servicios estatales en tanto que trabajador y ciudadano, empleado con derecho a voto y obligaciones para con el Estado. Por ello, el salario dejó de ser la única fuente de seguridad material, desmercantilizando en cierto grado la vida social y, emergiendo las fuentes de ingresos que no tienen origen en el mercado de trabajo. Aquí se presenta el círculo virtuoso: trabajo, ciudadanía y seguridad.

El fin de la etapa dorada del capitalismo es fruto del giro neoliberal (Laval y Dardot, 2013) de la década de 1970 con la Crisis del Petróleo en los países de OCDE, aunque en el caso español tales cambios tomarían cuerpo en los últimos años de la de la administración socialista de Felipe González (Navarro, 2015). Estos cambios en la economía y el papel del Estado han modificado el mercado de trabajo y a la clase trabajadora, en especial a los jóvenes por iniciar su carrera laboral. Estos padecen en sus carnes las nuevas dinámicas del mercado, el cual se lleva por delante derechos y bienestar para asegurar su funcionamiento, todo un ataque a la ciudadanía social que garantizó un esquema de crecimiento económico y reducción de la desigualdad sin precedentes.

Este presente caracterizado por la flexibilidad y la precariedad es un efecto tangible de las transformaciones del capitalismo. El auge del sector terciario y la industria de bienes y servicios camina de la mano de la emergencia de un nuevo foco de vulnerabilidad, encarnado por la figura del sujeto precario o precariado (Standing, 2014). Con una relación discontinua e inestable con la institución del trabajo, muestra un distanciamiento afectivo y espiritual, dado que la falta de un empleo (o uno estable) implica no pasar la mayor parte del día trabajando, aunque el riesgo de la pobreza y la ansiedad son la otra cara de la moneda. Así mismo, las transformaciones del mundo laboral hacen florecer puestos de trabajo con horarios flexibles y no pautados, bajos salarios, dificultad de comprensión de las tareas o falta de compromiso (Sennet, 2019).

De este modo, nuestro proyecto ha tratado de analizar tal complejidad social a partir de la hipótesis inicial: *El giro neoliberal del capitalismo conlleva nuevas formas de vulnerabilidad por falta de marcos sociales*. Los esquemas y pautas sociales que aportaban los servicios del Estado de Bienestar, las redes de sociabilidad primaria o las reglamentaciones del modelo de trabajo fordista han provocado una serie de consecuencias en la clase trabajadora, más precisamente en el denominado precariado. Esos nuevos cambios se expresan a partir de la institución del trabajo, es decir que como argumenta la segunda hipótesis del trabajo, *los nuevos focos de vulnerabilidad son el resultado de las transformaciones acaecidas en el trabajo asalariado. Los jóvenes son parte importante de los que más sufren las consecuencias del proceso*, tal y como sostiene la tercera hipótesis. Finalmente, la cuarta hipótesis ha planteado una nueva relación entre el obrero y el trabajo. En otras palabras: *Los cambios en la institución del trabajo han hecho emerger nueva concepción del trabajo*.

La investigación ha dado respuesta a estas inquietudes con los siguientes resultados:

1. El valor de la juventud tiene fronteras móviles, cambiantes según el individuo y la situación económica. Los sujetos precarios consideran que ser joven está estrechamente vinculado con vivir en la residencia familiar, dependiente de los ingresos de los padres y únicamente relacionado con la institución del trabajo para mantener ciertos niveles de consumo.
2. Los cambios en el mundo del trabajo han provocado una redefinición de la relación de los jóvenes trabajadores con el empleo. Se muestran comprometidos igual que sus padres, mediados por la ética del trabajo clásica, pero matizada según el reconocimiento social y monetario que la empresa les

aporte. También son personas autónomas durante la jornada laboral, careciendo de directrices u orientaciones a la hora de trabajar por lo que la capacidad de autogestión es una característica imprescindible para poder mantener el empleo. Así mismo, el estancamiento y la rutina son valores a evitar para los entrevistados, hecho mitigado por la empresa por el requisito de la adaptación a los cambios semanales. Aun así, el empleo, especialmente para los estudiantes-trabajadores, mantiene su carácter rígido y predecible, freno al crecimiento personal. Para los que únicamente trabajan, esos males no se pretenden atajar abandonando la empresa, sino tratando de buscar promoción y progresando en su seno, tal y como el modelo fordista de trabajo anunciaba. En este sentido, debe tenerse en cuenta que todos los trabajadores afirman que los horarios flexibles y cambiantes no permiten tener una vida personal, hacer una planificación del tiempo fuera del espacio de trabajo, suponiendo un punto problemático para el crecimiento y la expresión.

3. Para los jóvenes trabajadores el trabajo en su empresa no es visto como una profesión, menos para los que están centrados a tiempo completo en el empleo. Esto significa que si el ideal de la carrera laboral, entendida como un largo proceso donde un trabajo puede completar y construir una vida, continua presente en la mente de todos los entrevistados, aunque esto no es una realidad que su actual empleo les aporte.
4. La flexibilidad es un rasgo de clase u ocupacional, sujeta a las diferencias internas entre los trabajadores de la empresa. Aquellos con cargos más elevados dentro de la jerarquía organizacional se muestran más proclives a los horarios cambiantes y a la dificultad de conciliar empleo y vida personal. Las compensaciones e incentivos en términos económicos y de vacaciones son la respuesta a esa actitud.
5. Los valores de la familia, la amistad y la planificación continúan siendo importantes para todos los jóvenes trabajadores, dado que consideran que el éxito como persona no puede medirse únicamente según el trabajo o la cantidad de dinero conseguido.

No podría acabar este trabajo sin comentar las limitaciones que se han presentado. He tratado de hacer un análisis de la presente realidad social a través de un marco teórico un tanto abstracto, macrosocial. Poco a poco ha aterrizado en consecuencias definidas y

claramente visibles para cualquier observador. Aun así, trasladar estas intuiciones al plano empírico, de investigación sobre el terreno con personas de carne y hueso, es complejo y más al ser la primera ocasión, como es mi caso. Por tanto, creo que podría haber profundizado en la construcción del sujeto precario, en el esquema mental a partir de los estímulos que recibe de la institución del trabajo, yendo más allá de su percepción individual y las condiciones objetivas a las que es susceptible.

Por último, me gustaría destacar que el significado de este trabajo que, partiendo desde una humilde y sencilla posición, pretende ser una pequeña luz que alumbre el a veces tan oscuro y aciago camino de la realidad social. Ciertamente, creo que ante nuestros ojos se erige una cuestión social que no es fruto de uno o dos días, pero que presenta características definidas y distintas a las del siglo anterior, y que amenaza con atacar las dimensiones más profundas y constitutivas del ser humano. Marx afirma que “*la producción, por lo tanto, no solo crea un objeto para el sujeto sino también un sujeto para el objeto*” (Marx, 2021), algo más que palpable en nuestros días. El capitalismo y las nuevas dinámicas del mundo del trabajo amenacen con crear nuevos seres, más inconexos, distantes entre sí, aislados, atomizados, desentendidos de las instituciones que antaño les daba significado, aunque como he tratado de mostrar, existen resistencias.



## 6. BIBLIOGRAFÍA

- Alonso. L. (2007): La crisis de la ciudadanía laboral, Barcelona: Anthropos.
- Babiano. J. y Tébar. J. (2018): “Clase, precariedad y ejército global de reserva en el capitalismo flexible. Algunas consideraciones en perspectiva histórica”. Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales, 5, 43-58.
- Beck. U. (2017): La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad, Barcelona: Paidós.
- Burawoy, M. (1979): Manufacturing consent. Changes in the labor process under monopoly capitalism, Chicago: University of Chicago Press.
- Breman. J. (2014): Un concepto espurio. New Left Review. N°84. P 143-153.
- CaixaBank-Bankia despedirá a 8.291 trabajadores y cerrará 1.534 oficinas, El Economista, 20/04/2021. Recuperado de: <https://www.economista.es/empresas-finanzas/noticias/11168825/04/21/CaixaBankBankia-despedira-a-8291-trabajadores-y-1534-oficinas-.html>.
- Casassas. D. (2018): Libertad Incondicional. La renta básica en la revolución democrática, Barcelona: Paidós.
- Castel. R. (1997): Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado, Barcelona: Paidós Editorial.
- Conde. F. (1999): Los hijos de la des-regulación. Jóvenes, usos y abusos en los consumos de drogas, Madrid: Fundación CREFAT.
- Dejours. C, Deranty. J, Eenaault. E, Smith. N (2018): The return of work in critical theory: Self, society and politics, New York: Columbia University Press.
- Dickens. C. (2021): Historia de dos ciudades, Madrid: Alianza.
- Espuelas. S. (2013): La evolución del gasto social público en España, 1850-2005. Banco de España. N°63.
- Fernández. C. (2008): Reseña de “La crisis de la ciudadanía laboral”. Revista Española de Investigaciones Sociológicas. N°122. p. 185-193.

- Fernández-Huerga. E. (2010): La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación Económica*, vol. 69, no.273. Ciudad de México.
- Fiske. A. (1991): *Estructuras de la vida social. Las cuatro formas elementales de las relaciones humanas*, Nueva York: Free Press.
- Guilia. A. (2019): Poner el trabajo al servicio de un proyecto de vida: estrategias contra la precariedad. *Revista Papers*. Vol. 104. N°4. p. 741-767.
- Laval. C & Dardot. P. (2013): *La nueva razón del mundo. Ensayo sobre la sociedad neoliberal*, Madrid: Gedisa.
- López Calle. P. (2018): Subjetividad precaria como recurso productivo. Crisis, trabajo e identidad en las periferias metropolitanas desindustrializadas. *Revista Española de Sociología*, Vol. 28. N°2, 347-364.
- Marshall. T. H. (1997): Ciudadanía y clase social. *REIS*. N°79. p. 297-34.
- Marx. K. (2021): *El capital. Crítica a la economía política*, Madrid: Siglo XXI.
- \_\_\_\_ (2017): *Crítica del programa de Gotha: Crítica del programa de Erfurt*, España: Fundación Federico Engels.
- Mandeville. B. (2004): *La fábula de las abejas. Los vicios privados hacen la prosperidad pública*, Madrid: Fondo de cultura económica de España.
- Noam Chomsky: “Yo crecí durante la Gran Depresión, pero entonces reinaba una atmósfera de esperanza”, *El País*, 15/01/2022.
- OIT (2011): *Políticas y regulaciones para luchar contra el empleo precario*. ACTRAV OIT, Ginebra. p. 7
- Olin Wright. E. (2018): *Comprender las clases sociales*, Madrid: Akal
- Polanyi. K. (2017): *La gran transformación. Los orígenes económicos y políticos de nuestro tiempo*, Madrid: Fondo de cultura económica de España.
- Raventós. D. (2007): *Las condiciones materiales de la libertad*, Barcelona: El Viejo Topo
- Revilla Castro, J. C. (2016). Reconstrucciones de la identidad laboral en contextos organizacionales invivibles. *Política y Sociedad*, Vol. 54. N°1, 65-86.

Rodgers. G. y Rodgers. J. (1989): Precarious Jobs in Labour Market Regulation. The Growth of Atypical Employment in Western Europe. International Institute for Labour Studies, Free University of Brussels, ILO, Ginebra.

Salvia, A., Poy, S. y Robles, R. (2021): ¿Una misma desigualdad? Heterogeneidad estructural, protección social y distribución del ingreso en clave comparada. Revista Española de Sociología, Vol. 30. N°3.

Santos Ortega. A. (2008): «Jóvenes de larga duración»: biografías laborales de los jóvenes españoles en la era de la flexibilidad informacional. Revista Española De Sociología, (3).

Sennett. R. (2019): La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo, Barcelona: Anagrama.

Standing. G. (2014): Precariado. Una carta de derechos, Madrid: Capitán Swing.

Thompson. E.P. (2019): Costumbres en común, Madrid: Capitán Swing.

Turgot. A. (1991): Discursos sobre el progreso humano, Madrid: Tecnos.

Vega. S. (2018): Reseña de “The return of work in critical theory: Self, society and politics”. Constelaciones. N°10. p. 462-471

Vicent. L. (2017): Tiempos de precariedad. Una mirada multidimensional a la cuestión precaria. Papeles. N°140. p. 35-49

Weeks. K. (2020): El problema del trabajo. Feminismo, marxismo, políticas contra el trabajo e imaginarios más allá del trabajo, Madrid: Traficantes de Sueños.

## 7. ANEXO

### 7.1 Guion de entrevista

*Introducción del investigador (nombre, carrera, universidad), tema del proyecto, consentimiento informado aceptando de la realización de la entrevista, duración aproximada, agradecimiento a la persona entrevistada e inicio de la entrevista.*

La entrevista ha sido pensada en 5 bloques principales:

#### 1. Introducción (realizar al final)

- Datos personales
  - Sexo.
  - Edad.
  - Estado civil.
  - Cargas familiares (padres, hijos, familiares, etc)
  - Vivienda
    - Lugar.
    - Propiedad o alquiler.
    - Dimensiones.
  - Afiliación a un sindicato.

#### 2. Vida laboral

- Formación/estudios.
  - En caso de responder ambos: Si debes elegir entre invertir tiempo y esfuerzos en tu trabajo o estudios; ¿Qué decidirías?
- Experiencias laborales.
- Trabajo o paro.
- Funciones.
- Acceso al puesto de trabajo.
- ¿Por qué estás en ese puesto de trabajo?

#### 3. Identidad

- ¿Te consideras joven o adulto?
- ¿Crees que tus experiencias pasadas son coherentes con quién eres ahora?
- ¿Consideras que tu vida es menos rutinaria y lineal que la de tus padres a tu edad?
- ¿Consideras que eres una persona exitosa o fracasada?
- ¿Actualmente, eres la persona que te gustaría ser?

- ¿El trabajo te aporta respeto como persona?
4. La dimensión personal del trabajo
- ¿Qué significa para ti el trabajo?
  - ¿Es para ti el trabajo una fuente de ingresos o supone algo más?
  - ¿Sientes que tu trabajo define quién eres?
  - ¿Tienes pensado continuar en tu puesto de trabajo durante el próximo año?
  - ¿Estás conforme con tu salario?
  - ¿Consideras que hay personas por encima de ti en tu puesto de trabajo? ¿Y por debajo?
  - ¿Sientes que debes reinventar y adaptar continuamente a tu trabajo? ¿Te sientes empujado a ello por tu empresa o por ti mismo?
  - ¿Comprendes tu trabajo? ¿Tienes conocimiento de las tareas que desarrollas?
  - ¿Te consideras una persona comprometida con tu trabajo?
  - ¿Los horarios de tu trabajo de permiten planificar y hacer planes a corto plazo? ¿Y a medio?
5. Expectativas
- ¿Te ves en tu puesto de trabajo de aquí a cinco años?
  - ¿Puedes imaginar cómo será tu vida de aquí a cinco años? ¿Concuerta con tus expectativas?
  - ¿Crees que podrás trabajar de algo relacionado con tu trabajo?
  - ¿Qué consideras que se espera de ti en el futuro? ¿Por parte de tu familia? ¿Y de la sociedad?