



UNIVERSITAT DE BARCELONA

Facultat d'Economia i Empresa

MS - TSI

Màster en Sociologia
Transformacions Socials i Innovació

Treball de Fi de Màster

TRABAJO Y CLASE SOCIAL: UN ESTUDIO DE CASO SOBRE
LA FORMACIÓN DE LAS IDENTIDADES COLECTIVAS EN EL
SIGLO XXI

Héctor Escudero Castro

Tutor: Alberto Martín Pérez

Curso académico 2023-2024

Resumen

Esta investigación analiza la transformación de las identidades colectivas y los procesos de formación de clase social subjetiva en el contexto de la crisis postpandemia. Para ello, se ha llevado a cabo un estudio de caso de los trabajadores de una pequeña empresa industrial en la ciudad de Barcelona. El análisis se centra en las trayectorias laborales y las condiciones de trabajo, así como también el significado personal y las expectativas a futuro del empleo, prestando también una especial atención a los procesos de socialización en el seno de la organización. Los resultados reflejan que la construcción objetiva de la clase social no da como resultado una formación social organizada colectivamente en defensa de los intereses y los objetivos comunes, a pesar del reconocimiento de una posición compartida en el proceso productivo. Por otro lado, la relación personal con el empleo se rige por una visión pragmática, siendo sólo sinónimo de dinero, produciendo un alejamiento moral que trae consigo incertidumbre respecto el futuro. A modo de respuesta, los obreros dan una gran importancia a valores como el reconocimiento y la participación en la toma de decisiones, así como la planificación y la predictibilidad, imprescindibles para el mantenimiento del compromiso y las relaciones personales en la organización.

Palabras clave: Trabajo; Clase social; Precariado; Identidades colectivas; Análisis del discurso

Resum

Aquesta investigació analitza la transformació de les identitats col·lectives i els processos de formació de classe social subjectiva en el context de la crisi postpandèmia. Així, s'ha realitzat un estudi de cas dels treballadors d'una petita empresa industrial a la ciutat de Barcelona. L'anàlisi es centra en les trajectòries laborals i les condicions de treball, així com també el significat personal i les expectatives a futur de l'ocupació, prestant també una atenció especial als processos de socialització en el si de l'organització. Els resultats reflecteixen que la construcció objectiva de la classe social no dona com a resultat una formació social organitzada col·lectivament en defensa dels interessos i objectius comuns, malgrat el reconeixement d'una posició compartida en el procés productiu. D'altra banda, la relació personal amb l'ocupació es regeix per una visió pragmàtica, essent només sinònim de diners, produint un allunyament moral que comporta incertesa respecte al futur. Com a resposta, els obrers donen una gran importància a valors com el reconeixement i la participació en la presa de decisions, així com la planificació i la predictibilitat, imprescindibles per al manteniment del compromís i les relacions personals a l'organització.

Paraules clau: Treball; Classe social; Precariat; Identitats col·lectives; Anàlisi del discurs

Abstract

This research analyses the transformation of collective identities and the processes of social class formation in the context of the post-pandemic crisis. For this purpose, it has been developed a case study of workers in a small industrial company in the city of Barcelona. The analysis focuses on labour trajectories and work conditions, as well as the personal meaning and future expectations of employment, with special attention to the processes of socialisation within the organisation. The results show that the objective construction of social class does not result in a collectively organised social formation in defence of common interests, despite the recognition of a shared position in the productive process. On the other hand, the personal relationship with employment is ruled by a pragmatic vision, being only synonymous with money, producing a moral alienation that brings with it uncertainty about the future. As a response, workers attribute a great importance to values such as recognition and participation in decision-making, as well as planning and predictability, which are essential for the maintenance of commitment and personal relationships in the organisation.

Key words: Labour; Social class; Precariat; Collective identities; Discourse analysis

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	7
2. TRABAJO, CLASE SOCIAL E IDENTIDAD	8
3. METODOLOGÍA	15
4. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	17
4.1 El desplazamiento del conflicto como freno al despliegue de los lazos de solidaridad y la acción colectiva	17
4.2 Del nosotros al yo: ¿Cómo se define la identidad obrera en la actualidad?	20
4.3 La importancia del valor de la planificación	23
4.4 Los límites del sindicalismo en la pequeña empresa: Agencia y politización .	25
4.5 El futuro como sinónimo de incertidumbre	26
5. CONCLUSIONES	27
6. BIBLIOGRAFÍA.....	30
7. ANEXO.....	35
7.1 Guion de entrevista	35
7.2 Libro de códigos	40

1. INTRODUCCIÓN

Esta investigación analiza la transformación de las identidades colectivas y los procesos de formación de clase social subjetiva a través del estudio de caso de los trabajadores de una pequeña empresa industrial, analizando las trayectorias laborales y las condiciones de trabajo, el significado personal y las expectativas a futuro del empleo, así como los procesos de socialización en el seno de la organización

El mundo resultante de la Pandemia de COVID-19 presenta una tendencia en las economías europeas a la disminución de la población activa y el crecimiento del desempleo, a la vez que un bajo crecimiento de la productividad y un encarecimiento de los costes de producción en las industrias (OIT, 2023). En el ámbito español, destaca la recuperación del empleo tanto en términos de contratación como de afiliación, aunque el precio a pagar es el empeoramiento generalizado de las condiciones de trabajo y mayores tasas de temporalidad (FOESSA, 2022).

A diferencia de aproximaciones a la precariedad y el trabajo centradas en el sector servicios (Santos Ortega, 2003) o los jóvenes sobrecalificados (Alonso; Fernández Rodríguez; Ibáñez Rojo, 2017), nuestro caso de estudio ocupa el espacio huérfano en investigación sobre la población trabajadora mayor de 45 años, especialmente en el sector industrial. El aumento de la presencia del colectivo de mayores en el mercado laboral (García Díaz, 2019) precisa de un análisis sobre su relación con la institución del trabajo y las condiciones en las que desarrollan sus tareas en el día a día.

Un panorama económico y social que requiere una profunda reflexión sobre el contenido y el sentido del trabajo, donde nuestro caso de estudio permite analizar la permanencia de la importancia del trabajo asalariado en la formación de las identidades colectivas y los procesos de formación de las clases sociales. En este contexto de crisis, los procesos de explotación y de dominación (Wright, 2009) son variables clave que homogenizan la experiencia de las personas, facilitando el desarrollo de la identidad obrera y la acción colectiva, hecho más propicio en empleos de tipo fordista (Alonso, 1999). Además, los trabajadores en posiciones clave o estratégicas en el proceso productivo presentan una mayor tendencia a la generación de conciencia colectiva como grupo humano en el espacio de trabajo (Thompson, 2018). Con la evidencia empírica que presentamos, concluimos que en la sociedad posfordista el empleo no es un variable absoluta que

explica la formación de la clase trabajadora y la producción de la identidad laboral a partir de la experiencia cotidiana en el espacio de trabajo.

La investigación se organiza en cuatro apartados. En primer lugar, se presentan las principales perspectivas teóricas definidas en la literatura científica para el análisis de la transformación de la estructura social y estudio de las consecuencias personales del trabajo en el capitalismo contemporáneo. A continuación, se expone el apartado metodológico donde se especifica la estrategia cualitativa utilizado en el caso de estudio. El tercer apartado está formado por el análisis de los resultados: 1) El desplazamiento del conflicto como freno al despliegue de los lazos de solidaridad y la acción colectiva; 2) Del nosotros al yo: ¿Cómo se redefine la identidad obrera en la actualidad?; 3) La importancia del valor de la planificación; 4) Los límites del sindicalismo en la pequeña empresa: Agencia y politización; 5) El futuro como sinónimo de incertidumbre. Finalmente, se presentan las conclusiones del estudio de caso en torno transformación de las identidades colectivas y los procesos actuales de formación de clase social subjetiva.

2. TRABAJO, CLASE SOCIAL E IDENTIDAD

Los casi cincuenta años que nos separan de 1975 es el tiempo del ascenso de las incertidumbres (Castel, 1997), la erosión del mundo resultante del pacto entre las clases propietarias y el movimiento obrero a partir del fin de la Segunda Guerra Mundial. El giro neoliberal del capitalismo ha corroído el círculo virtuoso donde el trabajo asalariado adoptaba la centralidad del tablero, siendo tanto un medio de integración económica y social (Casassas, 2018), a la par que una obligación (Marshall, 1997) para mantener los procesos de acumulación de capital y el financiamiento del Estado del Bienestar. La participación en los mercados de trabajo también se erigió como requisito para poder gozar del bienestar material que garantizaba el Estado Social, 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)

La expansión de la condición salarial es la causa lógica a este proceso (Castel, 1997), pero también el ascenso de la precariedad¹ y las formas de empleo atípico (Vicent, 2017) que

¹ Según la OIT (2011) 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”

han modificado la estructura de las clases sociales (Savage, 2016; Standing, 2014) y la relación con la propia institución del trabajo asalariado. A ojos de Clauss Offe (1992), el trabajo ha dejado ser una cuestión central en la vida de la clase trabajadora europea en un nivel vivencial, subjetivo, pues si bien es cierto que el empleo sigue siendo la única vía para conseguir el sustento material, ya no es una realidad única deseable. Esta *crisis del trabajo* (Rikfin, 2010) ha estimulado una serie de debates en torno al concepto y el sentido del trabajo, aportando elementos de debate que lo pluralizan y complejizan.

Teniendo presente que no es posible hablar de sociedad sin hablar de trabajo (Marx, 2021) en tanto que actividad mediadora entre la naturaleza y la vida social, en un sentido amplio es definido como una *actividad que realizamos, dirigida a un bien, más allá del placer derivado de la propia actividad* (Vega, 2018), implicando un esfuerzo consciente. Esta acepción del término, fundamentada en el carácter histórico del trabajo asalariado², va más allá del empleo, una expresión singular presente en sociedades anteriores y canonizada como modelo único en el capitalismo (Casassas, 2018)³. La denominada crítica feminista a la construcción patriarcal y androcéntrica del trabajo (Federici, 2010; Fraser, 2020) ha sido muy prolífica en este aspecto, poniendo de relieve la invisibilización histórica de los trabajos de cuidados y reproductivos, pilar material sin el que el trabajo productivo es incapaz de florecer, pero también de la participación en este por parte de las mujeres, desdibujando la figura clásica del *male breadwinner* en la vida cotidiana de las generaciones pasadas (Goldin, 2021).

Por ello, una definición adecuada no puede igualar trabajo con empleo (Standing, 2018), lo que conduce a cuestionarse el clásico vínculo entre ocupación y clase social. Algunos estudios sitúan el origen de la desigualdad social en el empleo desempeñado (Grusky; Weeden, 2000). Otros autores (Goldthorpe, 1980; Piketty, 2015) van más allá de la variable laboral en el estudio de la estructura social, teniendo en cuenta la renta y el estatus para explicar el origen de la polarización social, así como también la inclusión de factores

² En una sociedad capitalista, los trabajadores se caracterizan por una “doble condición de libertad” (Rodríguez Rojo, 2023b), pues para su participación en los mercados de trabajo precisan estar libres de injerencia de terceros para poder vender su fuerza de trabajo, así como deben también encontrarse libres de medios que les permitan realizar por cuenta propia su fuerza de trabajo.

³ 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)

culturales y simbólicas para defender un concepto de clase social relacional y dinámico (Savage, 2015; 2016).

La unión de ambos elementos conceptuales ha sido clásicamente estudiada a partir de las condiciones de trabajo y los procesos de socialización de la clase obrera industrial (Bell, 2006). En el presente siglo, esta tipología de estudios ha sido desplazada por la investigación sobre dos grandes grupos sociales que han acaparado la atención tanto del público general como del más especializado: la clase media y el precariado.

Las grandes transformaciones en el seno del proceso productivo a partir de la década de 1980 han conducido a la evolución de las relaciones de explotación, emergiendo la denominada “clase media” o “posiciones contradictorias de clase” (Wright, 2009) como resultado destacado. Es identificada con las zonas grises e indeterminadas de lo social, donde hay sujetos que ocupan sectores intermedios, siendo explotados por el capital en tanto que asalariados, pero, al mismo tiempo, son agentes activos en el proceso. Por tanto, la autoridad y el genio individual (Alonso Benito; Fernández Rodríguez, 2020; Supiot, 2021) se tornan factores que explican esas posiciones intermedias, dado que los trabajadores son dominados en el interior de la producción por directivos y técnicos especializados. Al mismo tiempo, presentan una relación entre los ingresos y la apropiación de plusvalía distinta, no sólo gestionando el capital, sino que también ostentan participaciones en él, situándose en una posición de privilegio en el seno de las relaciones de explotación (Wright, 2009)⁴. El auge de la clase media no se circunscribe únicamente al terreno del proceso productivo o del centro de trabajo, sino que expande sus efectos más allá, trayendo consigo una nueva estructura social y nuevos patrones de consumo: un cambio en las demandas de consumo produce cambios en el tejido productivo y este, nuevamente, crea nuevas lógicas en el consumo (Alonso Benito y Fernández Rodríguez, 2023)⁵.

La otra gran cristalización de esos grandes macroprocesos es el ascenso del *precariado* (Standing, 2014), el cual destacada en el presente estudio de caso al ser capaz de dar respuesta teórica a esa nueva morfología de clases sociales, producto de una relación

⁴ Wright también concede un papel destacado a las calificaciones y las aptitudes en tanto que recursos clave en el proceso de explotación (Martínez García, 2023)

⁵ Más allá de las limitaciones de Wright en su concepción marxista analítica del capital y la explotación, es un ejemplo contemporáneo de teorización que debate el origen y el modo en que la desigualdad de renta es obtenida (Martínez García, 2023), presentando a la clase media como manifestación de la compleja estructura de las clases sociales de nuestro tiempo (Chibber, 2014)

distinta con la institución del trabajo y, consecuentemente, un nuevo desarrollo de las identidades colectivas. Es capaz de dotar de sentido político el análisis de la estructura social contemporánea, atribuyendo al precariado una autonomía relativa de “lo político” que recoge una realidad que va más allá de una dimensión objetiva -o *situaciones de clase*- (Wood, 2008). Esto, es *reconocer la capacidad de los individuos para evaluar moralmente y responder -individual o colectivamente-* (Martínez-Cava, 2018), es decir aceptar la capacidad de agencia en el análisis social.

Según Guy Standing (2014), la globalización ha engendrado una nueva estructura de clases donde el precariado, situado en los estratos bajos, hace aparición como una nueva clase social en proceso de formación. Fruto de las transformaciones acaecidas en el mundo del trabajo, emerge como una clase social diferenciada de la clase obrera tradicional, aunque en un estado embrionario y en formación, el precariado no ha saltado a la historia más allá de una clase social económica, carente de autoreconocimiento y conciencia colectiva de su condición. Las condiciones estructurales que explican su origen es la progresiva tendencia a la degradación de la condición de ciudadanía, pasando de ciudadanos a simples *residentes*, restringidos de derechos antaño afianzados (Martín Pérez y Gutiérrez Sastre, 2018). El precariado se ve constreñido por altos niveles de paro y escasa remuneración, inseguridad al acceso a la vivienda y carencia de ingresos no salariales, provocando una falta de identidad ocupacional, pues se encuentran moral y vivencialmente alejados del mundo del trabajo (Standing, 2014). El precariado padece, por tanto, una *corrosión del carácter* (Sennett, 2019) fruto de la incapacidad de articular una carrera, una vida a través del empleo, que permita dotar de sentido su existencia. Aquí cabe destacar la ascensión de una nueva ética del trabajo, donde el empleo es visto únicamente como un medio de expresión personal, aparato disciplinador que enmascara las relaciones de explotación y dominación (Weeks, 2020).

Standing (2014b) sostiene que las filas de la clase precaria están compuestas por un núcleo asentado en la inestabilidad y formas discontinuas de empleo; un precariado atípico inserto en empleos no formales y carente de derechos, trabajadores migrantes desguarecidos de las protecciones que la clase obrera del país goza (Fernández-Huerga, 2010)⁶; jóvenes con títulos universitarios a los que su formación no ha dado respuesta a

⁶ 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).

las promesas de estabilidad (Santos Ortega, 2008). Más allá de Standing, otras investigaciones empíricas han señalado que esos nuevos sectores inseguros presentan rostro femenino, pues deben compaginar trabajos de cuidados con la presencia en el mercado laboral, a través de formas de empleos atípicos, demostración del mayor riesgo a caer en posiciones de vulnerabilidad (Vincent, 2017). Otras críticas al concepto señalan que el precariado es una fracción de clase que padece la inseguridad que clásicamente acompañó a la clase obrera y no una nueva clase social diferenciada (Wright, 2018). Así, hablaríamos de una universalización espuria, por parte de Standing, de procesos que únicamente tuvieron lugar en las economías occidentales (Bremen, 2014).

Ambos grupos, la clase media y el precariado, se insertan en un escenario posfordista de rearticulación del sentido y la función de la institución del trabajo asalariado. Esto no implica que el estudio de la desigualdad y las clases sociales mediante el empleo haya perdido su razón de ser, sino, por el contrario, una agudización de las diferencias sociales que nos obliga a comprender las nuevas realidades que emergen ante nosotros (Davis, 2018). Por ello, estas (sub)clases deben entenderse como parte de la estructura social del capitalismo contemporáneo que, al igual que en etapas anteriores, se caracteriza por ser un *proceso histórico de escisión entre productor y medios de producción* (Marx, 2021) mediante la reproducción y la extensión a lo largo del espacio y el tiempo de episodios de desposesión y proletarización (Harvey, 2007).

Así mismo, las relaciones entre las grandes clases sociales siguen siendo guiadas por procesos de explotación y dominación, tanto en el interior del proceso productivo como en la vida social externa al centro de trabajo (Wright, 2009). La dominación hace referencia a la capacidad de interferencia de unos individuos sobre otros por ser poseedores de los medios de producción, capacidad de controlar a las clases desposeídas por ostentar la propiedad -independencia económica- (Domènech, 2019)⁷. Las relaciones de explotación no solo precisan de los dominados como sujetos que padecen la afrenta, sino también de su propia acción activa para el beneficio económico de los explotadores. Según Erik Olin Wright (2009), *la explotación es un tipo particular de interdependencia antagónica entre intereses materiales de actores en relaciones económicas*, es decir que el mejoramiento de unos supone el perjuicio de los otros (*conflicto de suma-cero*). *Esto*

⁷ Una característica constitutiva del capitalismo es la libertad isonómica, esto es una libertad desvinculada de la propiedad, de los medios de subsistencia que permiten la independencia económica, reducida a una ficción jurídica de igualdad ante la ley (Domènech, 2019).

confiere al grupo explotado una forma real de poder con la que desafía los intereses de los explotadores (Wright, 2018).

Adentrándonos en el interior de las organizaciones capitalistas, puede comprobarse que los procesos de socialización acaban por normalizar e interiorizar la venta de la fuerza de trabajo a cambio de un salario. Esto es tomar como realidad inmutable un fenómeno concreto que no es elegido por los individuos, limitando e influyendo sus cursos de acción en tanto que proceso macrosocial (Domènech, 2019). Un proceso histórico que *no solo crea un objeto para el sujeto sino también un sujeto para el objeto* (Marx, 2021), situando a los trabajadores como apéndices del proceso productivo, personificaciones de las relaciones económicas (Rodríguez Rojo, 2023). En este sentido, la dualidad *hegemonía-dominación* explica la invisibilización del fenómeno y, además, la implicación activa en la reproducción de los procesos de explotación y dominación. Esto se explica a través de procesos de producción de consentimiento, que desplaza lateralmente el conflicto, evitando la confrontación directa y manifiesta de los trabajadores con la dirección o la propiedad de la organización⁸ (Burawoy, 1989).

Comprender el desarrollo de las clases sociales en el seno de las corporaciones capitalistas precisa de un análisis dinámico que no puede detenerse únicamente en el estudio de la estructura de clase o dimensión objetiva, pues no puede brindar una explicación completa de la desigualdad, tan sólo una imagen estática que no atiende a la realidad concreta. La clase social no es una simple categoría de análisis -o *clases sobre el papel*- (Bourdieu, 2019), sino una realidad empírica, experimentada y padecida en la vida diaria de las personas. Por ello, la clase trabajadora tradicional, la clase media o el precariado deben ser concebidas como categorías históricas, producto de regularidades de patrones de comportamiento y respuesta ante situaciones análogas a lo largo del tiempo. La clase toma sentido como grupo humano, como sujeto activo consciente de sí mismo, donde la *conciencia* emerge como concepto explicativo clave, situado no como el punto de partida, establecido con anterioridad y consolidado, sino por el contrario, como punto de llegada, desarrollado por la lucha de clases (Thompson, 2019)⁹. La conciencia es, por tanto, el

⁸ Una aproximación teórica que creemos complementaria y ayuda a entender la relectura de Gramsci que hace Burawoy es Vivek Chibber (2022). Sostiene que la hegemonía no es una simple construcción cultural o ideológica, sino que es una hegemonía material: “Los trabajadores dan su consentimiento al sistema mientras vean mejoras en su bienestar. Así que es un consentimiento basado en los intereses materiales, no en el poder de la ideología”:

⁹ Edward Palmer Thompson es una de las figuras más destacadas en el estudio de la clase subjetiva y la aparición histórica de la clase trabajadora a partir de la perspectiva “class formation”

resultado de la *experiencia*, es decir su articulación se produce en la cotidianeidad, en las vivencias diarias de los trabajadores a lo largo del tiempo, erigiéndose como actores activos en el proceso de *formación de la clase social*. Los trabajadores participan de forma activa y consciente en la construcción de clase, articulándose como grupo autoconsciente de su situación, que actúa de acuerdo con los objetivos e intereses que consideran apropiados (Sewell, 1994).

Sin embargo, la existencia objetiva y los procesos de formación de clase social no da como resultado mecánico la afiliación sindical y la acción colectiva, a pesar de que existen ejemplos mediáticos que indican lo contrario¹⁰. El primer cuarto del siglo XXI en España se caracteriza por el paso del modelo macrocorporatista al microcorporatista, transformando las relaciones laborales fordistas-keynesianas en *redes de interés particulares, locales o sectoriales que determinan coaliciones internas -intrasectoriales-, concentrando en función no de interés supuestamente convergente y general, sino de intereses bien delimitados y particulares* (Alonso, 1999).

En este contexto, la desconexión entre objetivos e intereses responde a intereses individuales contrapuestos o a un contexto socioeconómico desfavorable (Chibber, 2022), lo que produce el miedo y la búsqueda de una salvación individual, tal y como Joan Robinson sostiene: *La miseria de ser explotado por los capitalistas no es nada comparada con la miseria de no ser explotado en absoluto* (French, 2023). Por ello, la conflictividad en el día a día toma la forma de resistencia individual, de robo o de absentismo laboral (Chibber, 2022; Burawoy, 1989), algo especialmente palpable en un contexto donde el obrero colectivo fabril ha dejado de ser el centro de referencia (Alonso, 1999). La nueva heterogeneidad de trabajadores hace de la necesidad virtud, obligando a desarrollar un sindicalismo que establezca alianzas con los movimientos comunitarios para crear solidaridad más allá de los centros de trabajo (Jódar; Alós, 2018). También debemos destacar la innovación para representar como factor clave, dado que un contexto como el español, con aparatos sindicales fuertemente institucionalizadas, es necesario repensar esas organizaciones ya constituidas (Barranco; Alós; Molina, 2021).

Por último, han emergido investigaciones aplicadas que reflejan los debates internos de las estructuras sindicales entorno a las nuevas estrategias de representación: ¿debe

¹⁰ Vinculados al precariado español, podemos destacar nuevos sindicatos como Riders X Derechos, Asociación las Kellys o el Sindicato Popular de Vendedores Ambulantes (TopManta).

primarse la organización de los trabajadores con mayor influencia estratégica en la economía o, por el contrario, es necesario acoger a todo tipo de personas en lucha? (Womack, 2023). Así, los asalariados con posiciones de fuerza en las organizaciones capitalistas como los trabajadores de clase media se manifiestan como potenciales actores clave en el desarrollo de las relaciones laborales en los presentes días.

3. METODOLOGÍA

Con el fin de analizar las transformaciones actuales de los procesos de producción de las identidades colectivas, y de formación de la clase social subjetiva a través del empleo, se han realizado diez entrevistas semiestructuradas a los trabajadores de una pequeña empresa industrial, que responden a una aproximación de estudio de caso (Passeron y Revel, 2005).

La entrevista semiestructurada permite a los entrevistados flexibilidad en sus respuestas partiendo de un guion estandarizado, brindando matices profundos que enriquecen el caso de estudio. El trabajo de campo ha tenido lugar en la ciudad de Barcelona en los meses de octubre y noviembre del 2023. El criterio fundamental para la selección ha sido el criterio de accesibilidad a los informantes, así como la pertenencia de todos ellos al mismo centro de trabajo, pudiendo rastrear las interacciones y la socialización entre los miembros de la organización.

El centro de trabajo estudiado es parte de la realidad mayoritaria del sector industrial en España, donde las empresas con menos de diez trabajadores suponen la mayoría del sector (83,47%), aunque en conjunto, únicamente moviliza al 13,28% de la población ocupada del país¹¹. Más en profundidad, vemos que la empresa estudiada está compuesta por personas con edades comprendidas entre los 50 y los 65 años, una tendencia demográfica cada vez más presente en el mercado de trabajo (en el sector industrial trabajan 1.184.600 personas mayores de 45 años)¹². Únicamente uno de los empleados cuenta con formación vinculada a la química, destacando que la mitad de ellos cuenta con estudios obligatorios y tan sólo el director con estudios universitarios. En el nivel de las funciones, debe

¹¹ Instituto Nacional de Estadística (2023). Encuesta de Población Activa. Tercer Trimestre 2023. Recuperado de: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

¹² Instituto Nacional de Estadística (2023). Estadística Estructural de Empresas: Sector Industrial. Año 2021. Recuperado de: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=estadistica_C&cid=1254736143952&menu=ultiDatos&idp=1254735576715

destacarse la diferencia entre operarios y peones: los primeros con obligaciones más técnicas (realizar muestras, control de stock o supervisión de reactores) y los segundos con funciones auxiliares y de apoyo, aunque en la práctica comparten espacio de trabajo y un reparto equitativo de las cargas físicas. Paralelamente, la persona de administración sigue sus lógicas propias, con tareas desligadas de la producción, a medio camino entre la dirección y los trabajadores, pero sin capacidad de decisión técnica, económica o comercial. Por último, el director de la empresa ostenta la empresa en comunidad con otros miembros de su familia, encargado principalmente de la política económica y comercial.

Es relevante destacar que, debido al criterio de selección, no ha sido posible respetar los criterios de paridad, aunque si ha sido posible dar una imagen fidedigna de las diferencias internas en cuanto a roles y jerarquías. Por último, todas las entrevistas han sido presenciales y grabadas en voz, garantizando el anonimato y la privacidad de los entrevistados, que han accedido a participar voluntariamente en la investigación. A partir del registro en voz, se han transcrito literalmente todas las entrevistas como base para el análisis de los datos empíricos desarrollados en dos fases. Primeramente, ha sido utilizado Atlas.ti para codificar los datos según las dimensiones de análisis del guion de entrevistas¹³ y, seguidamente, se ha llevado a cabo un análisis de discurso para la interpretación sociológica en las siguientes dimensiones: 1) El desplazamiento del conflicto como freno al despliegue de los lazos de solidaridad y la acción colectiva; 2) Del nosotros al yo: ¿Cómo se define la identidad obrera en la actualidad? 3) La importancia del valor de la planificación; 4) Los límites del sindicalismo en la pequeña empresa: Agencia y politización; 5) El futuro como sinónimo de incertidumbre.

¹³ Ver en Anexo el libro de códigos.

Tabla 1*Ficha técnica entrevistados*

Entrevistado	Sexo	Edad	Formación	Fecha entrevista	Rol
1	Hombre	55	Formación Profesional en Electromecánica y Mecánica	24/10/2023	Operario
2	Hombre	51	Formación Profesional en Electromecánica y Mecánica	24/10/2023	Peón
3	Hombre	60	EGB	10/11/2023	Operario
4	Hombre	60	EGB	10/11/2023	Peón
5	Hombre	54	EGB	10/11/2023	Operario
6	Hombre	59	EGB	10/11/2023	Peón
7	Hombre	61	EGB	26/11/2023	Vigilante
8	Hombre	65	Maestría Industrial	27/11/2023	Operario
9	Hombre	55	Formación Profesional en Auxiliar Sanitario	17/11/2023	Administración
10	Hombre	50	Licenciatura en Ingeniería de Telecomunicaciones	17/11/2023	Director

Fuente: Elaboración propia

4. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 El desplazamiento del conflicto como freno al despliegue de los lazos de solidaridad y la acción colectiva

Los trabajadores que componen la empresa estudiada destacan a primera vista por la homogeneidad. Todos ellos forman parte del denominado mercado primario de trabajo (seguro), trabajadores industriales -mayoritariamente nacidos en España- abrigados por los fuertes convenios colectivos, salarios por encima del nivel de la moda¹⁴, empleo estable y seguro, así como capacidad de acción colectiva (Fernández-Huerga, 2010).

Las diferencias internas se manifiestan en torno a los roles; a un lado el equipo de producción, compuesto por operarios y peones; al otro el equipo de oficina, integrado por la persona de administración y el director. Los primeros se organizan en sistema de turnos de trabajo, tres equipos de trabajo fijo (mañana, tarde y noche) con rotación horaria entre los de mañana y los de tarde, ocupando la franja nocturna siempre el mismo equipo. Conformados por un peón y un operario, los equipos de trabajo son los encargados de la

¹⁴ Según los últimos datos disponibles de la Encuesta Anual de Estructura Salarial del año 2021 el salario más frecuente es de 18.502,54 euros, situándose como segundo salario más frecuente en 16.487,22 euros

producción, las tareas de supervisión y de control del stock de materias primas. Los operarios son los encargados de la parte más técnica de análisis químico y los peones realizan las tareas de apoyo, aunque ambos comparten equitativamente el trabajo físico, dando como resultado unas rutinas y ritmos de trabajos análogos, aunque sujetos a los tiempos y las necesidades de la producción, recurriendo a horas extraordinarias voluntarias cuando es necesario.

En el espacio de la oficina encontramos a la persona de administración que se encarga de las tareas de administración, contabilidad, reunión con clientes y compra de materias de primas. Su jornada de trabajo es distinta a la de sus compañeros al contar con un horario de oficina y sujeto a una rutina propia debido a sus tareas. En este mismo espacio encontramos al director, ligado a las tareas de recursos humanos, gestión con los clientes, política empresarial y comercial, que también cuenta con una jornada no ligada a los turnos. Del mismo modo, su rutina y ritmo de trabajo son personales, dado que cuenta con una asignación de roles propia¹⁵.

Al igual que los clásicos trabajadores de *cuello azul* (Wright Mills, 2022), los entrevistados no presentan grandes diferencias entre la formación académica y el empleo que realizan. La mitad de ellos no cuenta con estudios posobligatorios y el resto ostenta estudios técnicos especializados (únicamente uno de ellos guarda vinculación con la química) no relacionados con la química, por lo que el foco recae en los conocimientos adquiridos en las experiencias laborales previas. Así, ocho de los diez empleados han trabajado previamente en el sector industrial, de los cuales seis en la rama química, confirmando la preferencia por continuar en el mismo sector productivo, tal y como plantea Richard Sennett (2019).

Esta relación de los empleados con el sector no ha tomado forma de la misma manera, dando como resultado trayectorias laborales diversas. Tres de ellos han desarrollado la mayoría de sus carreras laborales en la empresa, en concordancia con el ideal de trabajo seguro y trayectoria laboral estable en una fábrica. A partir de aquí, la escena adquiere una tonalidad gris con caminos muy diversos. Cuatro entrevistados comenzaron su andadura en la organización a raíz de la gran recesión, en los primeros años de la década del 2010. Los años de recuperación económica previos a la pandemia de la Covid-19 trajo

¹⁵ El guardia es el caso más particular en cuanto rutina, ritmo de trabajo y horarios. Su rutina y ritmo son fijados por él mismo en el transcurso de su jornada laboral, la cual tiene lugar en los momentos en el que centro de trabajo se encuentra cerrado por vacaciones o festivos.

consigo a otros tres miembros, entre los que destaca el director. De este modo, la mayoría de las personas entrevistadas no presentan una trayectoria laboral de tipo fordista, encontrándose más próximos a las experiencias de crisis económica, inestabilidad del empleo y reconversión industrial.

Este panorama hace pensar en una unidad de intereses de clase objetivos, que son materializados mediante una estrategia y unos objetivos comunes, del mismo modo que los marxistas economicistas predecían. Sin embargo, la realidad cotidiana dista mucho de esa ideal comunión entre intereses y objetivos, ya que, si bien es cierto que se consideran como una colectividad, un grupo homogéneo con intereses similares, actúan de forma disgregada y con recelos unos de otros. Por ello, sí que podemos hablar de la existencia de la clase obrera como grupo autoreconocido, subjetivamente conscientes de su condición, aunque guiados por la desconfianza y el individualismo, impidiendo el despliegue de los lazos de solidaridad bajo una estrategia común.

También debemos destacar la posición de fuerza que los propios empleados son conscientes que ostentan, ya que en un contexto donde las relaciones son directas entre todos los compañeros y con la dirección, afirman que una estrategia común supondría un beneficio colectivo:

Si hubiera compañerismo sí, pero aquí no hay compañerismo... Entonces podríamos tener más capacidad de decisión, sí" [...] aquí cada uno hace su guerra por su cuenta (E5: Operario).

Las características de la empresa también favorecen la posición objetiva de los obreros al ser ellos quienes gestiona la totalidad del proceso productivo, desde la gestión de las materias primas hasta la producción, pero también los arreglos y mejoras de todo tipo en la fábrica. Así, al contrario de lo que Marx (2021) sostiene, los obreros no se encuentran alejados moral y vivencialmente del trabajo, sino que se sienten partícipes de cada paso que sigue la empresa, proponiendo acciones o ideas para poder mejorar la producción o el entorno de trabajo, yendo más allá de sus tareas. Tienen capacidad de decisión relativa en el día a día al ser ellos quien lleva a cabo la toma de decisiones en el proceso productivo, aunque siendo, en última instancia, la dirección quien tiene la última palabra. En opinión del entrevistado 6:

En verdad que aquí todos nos sentimos participantes de lo que hacemos, aunque no sea con las mismas ideas. Cuando se propone ideas, se analiza y te sientes satisfechos porque sí se tienen en cuenta (E6: Peón).

El discurso de la autonomía y la capacidad de agencia también es sostenido por la propia dirección de la fábrica, quien lo promueve y lo defiende como característica esencial del funcionamiento de la organización. No considera que sea necesaria esa figura patriarcal de autoridad vertical donde el patrón ejerce un control férreo sobre todos los asuntos de la empresa, al contrario, sostiene que el correcto funcionamiento del trabajo precisa de la implicación de todos, lo cual se consigue mediante la autonomía:

Yo creo que ven que hay aquí hay mucha libertad de elegir... O sea, yo dejo bastante libertad a la gente de elegir ¿vale? Incluso algunos me han reprochado que no soy lo suficientemente duro para meterles caña. Pero considero que, si las cosas van funcionando más o menos, no debo meterme. [...] Deben tener libertad y autonomía, aunque les pido que me consulten (E10: Director).

Aunque bastante distante de la literatura del *management* centrada en el talento individual y las capacidades (Alonso Benito; Fernández Rodríguez, 2020), el discurso tradicional matizado de la organización que, en conjunción con la posición clave en el proceso productivo de los obreros, no va de la mano con una estrategia unificada. Más bien, este aspecto muestra un desplazamiento lateral del conflicto, evitando un enfrentamiento directo con la dirección, disputándose unos con otros aspectos como la autoridad, la jerarquía o los derechos adquiridos, dejando en banda el aumento salarial o mayores primas por productividad, principales reclamaciones de la mayoría de entrevistados:

Claro al final lo único es que te quema. Yo me he pegado aquí horas y horas... Pero antes era una época que entre los sueldos y lo que ganaba estaba bien, me sentía reconocido. Sin embargo, ahora dices ¡ostras, no me da! ... Todo sube, pero el sueldo sube poco (E4: Peón).

Por tanto, el consentimiento en la producción toma forma a través de un doble juego: el incentivo por ser una persona activa en el rumbo de la fábrica, sentir que las acciones y las ideas que uno aportan cuenta, pero, al mismo tiempo, no hay proceso general de empoderamiento colectivo por objetivos comunes, sino que los trabajadores se centran en sus propios asuntos y en las cuitas con otros compañeros, validando la jerarquía y el estado de lo existente. A diferencia de las investigaciones de Burawoy (1989), el desplazamiento del conflicto no se produce por maximizar la productividad y tratar de conseguir los objetivos, sino por reafirmar la posición dentro de la empresa y la incapacidad de articular una respuesta en conjunto.

4.2 Del nosotros al yo: ¿Cómo se define la identidad obrera en la actualidad?

El trabajo asalariado es una de las principales instituciones sobre la que el capitalismo hunde sus profundas raíces. Como hemos visto, la incapacidad de contar con medios

propios obliga a los desposeídos a buscar sustento mediante la venta de su fuerza de trabajo, haciendo del salario el elemento imprescindible para poder subsistir materialmente, así como para poder ser parte de la comunidad.

La obligación, por tanto, es la primera gran palabra a la que los entrevistados aluden cuando son preguntados acerca del significado del trabajo. Si bien es cierto que, tal y como señala Polanyi (2017), la economía en el capitalismo precisa que todo ingreso y toda venta tenga origen en los mercados, los mercados de trabajo son la manifestación concreta de esa dinámica. Esto no es sólo el resultado de una asimetría de poder, de capacidad de autonomía económica, sino también una herramienta de coerción y constreñimiento de la individualidad, de la capacidad de decisión de todos aquellos obligados por la necesidad a trabajar a cambio de un salario. Una realidad que los trabajadores entrevistados son conscientes, tal y como el entrevistado 7 relata:

Yo el trabajo... ya la palabra trabajo la relaciono con obligación. Yo para mí es obligación. Hay trabajos que bueno, te alivian más o menos o que te reconfortan, pero es trabajo [...] Lo relaciona con una manera de ganarte la vida y ya [...] es obligación, trabajo es obligación (E7: Vigilante).

Para otros entrevistados, el empleo es el precio a pagar para poder construir una vida propia, para poder tener un proyecto de vida, pues para poder desarrollar una vida adulta en una economía de mercado es necesario un ingreso económico que no sólo permita la subsistencia. En este sentido, la institución del trabajo asalariado es legitimada por ser proveedora de esa estabilidad económica necesaria para poder vivir más allá del día presente, ir más allá y planificar, ya sea desde una perspectiva individual, pensando en uno mismo o, en el caso de la mayoría de los obreros de la empresa (ocho de los diez entrevistados), en la familia, en la construcción de un proyecto de vida en común con otros:

Para mí trabajo lo primero de todo es tranquilidad. Sé que tengo trabajo, sé que tengo dinero y así sé que, cuando salga de aquí, aunque haga muchas horas, podré tener lo que me apetezca para mí y para mi familia (E9: Administración).

Por otro lado, es imprescindible mencionar que todos los entrevistados de la empresa conceden un papel relevante al compromiso cuando son preguntados sobre el sentido del trabajo. Al igual que afirma Richard Sennett (2019), todos creen firmemente que el compromiso necesita ineludiblemente de la comprensión, es decir no es posible sentirse moralmente próximo al empleo sin conocer realmente la tarea que se realiza. Este pequeño elemento hace rehuir al trabajador de la rutina y sus perniciosos efectos sobre el

carácter, a diferencia del denominado precariado. Así, una vez que uno es consciente de lo que hace, es directamente interpelado, sintiéndose parte de la actividad y, en cierta manera, adoptándola como propia, aun siendo consciente que es un simple trabajador en la empresa. Es por ello, que todos los entrevistados a pesar de declarar que *la baja* es un derecho inalienable del trabajador, es visto al mismo tiempo, de una forma latente o manifiesta, como una falta de compromiso y, consecuentemente, una afrenta tanto a sus compañeros como a su propia valía como obreros. Nótese esta visión en las palabras del entrevistado 8:

Con la empresa sí, soy comprometido, pero no obligado... o sea, comprometido porque mi forma de ser es ser comprometido, pero no comprometido porque el jefe me dice que tengo que acabar eso o lo otro, que esto nunca me lo han dicho. O sea, también es verdad que nunca me lo han dicho porque saben que lo hago ... y que están bien las cosas que hago ¿no? [...] me sale a mí ser así (E8: Operario).

Dicho esto, el compromiso encuentra un límite insalvable en el reconocimiento. Si bien todos afirman que su razón de ser en la fábrica es ganar dinero, simultáneamente todos sostienen que el compromiso debe ser recíproco por parte de la empresa. Del mismo modo que Marx (2021) afirma que “*el obrero tiene más necesidad de respeto que de pan*”, las entrevistas arrojan que el reconocimiento es constitutivo de su ser como trabajadores, el cual todos relacionan con dinero -a través de primas, horas extras y, principalmente, aumento de la nómina-, pero también con agradecimiento público. El dinero es definido como el objetivo de todos, pero el prestigio social en el espacio de trabajo, adquirido por las acciones de uno mismo, es igual de relevante¹⁶:

Tengo compromiso sí, lo que claro, si yo me comprometo también quiero que la empresa lo valore. Pero a mí no me importa quedarme aquí dos horas más. Si hay una movida... yo me quedo o lo hago, pero hay que ir más allá... que salga de parte de ellos también (E2: Peón).

También debemos destacar la postura del director de la planta, para quien el empleo es también sinónimo de compromiso, entendido como una vinculación fuerte con la fábrica, una responsabilidad -al mismo tiempo que un reto personal- de mejorar el estado de las cosas, de llevar más allá de lo que es, de crecer en producción, en rendimientos

¹⁶En las entrevistas el pragmatismo está presente a flor de piel, siendo el entrevistado 1 quien lo encarna a la perfección con este discurso: “Ya te lo he dicho, somos mercenarios de nuestro tiempo, yo vendo mi tiempo al mejor postor, esa es mi experiencia, no hay más.” (E1: Operario)

económicos, pero también de elevar las condiciones de trabajo y beneficiar a todos los trabajadores:

Más, tiene que ser algo más que fuente de dinero. No digo que sea algo que te apasione, que idealmente debería apasionarte, y hacer tu trabajo que te olvidas... como un hobby, que eso pasa pocas veces... Mi objetivo es mejorar las cosas, intentar que cada día diga ¡ostras he hecho esto!, y así cada día sea más positivo y beneficie a la empresa y, a ser posible, a todo el mundo en general que está aquí (E10: Director).

En suma, el trabajo es una imposición de la necesidad y no una adhesión voluntaria en busca de la libertad o la expresión personal. Una visión pragmática que prima la maximización del beneficio económico ya sea a través del salario o primas, pero que, al mismo tiempo, concede un papel relevante al reconocimiento y al compromiso. Todos los asalariados de la empresa afirman que el primer paso para iniciar y mantener la relación laboral es el compromiso, tratando de dar siempre lo mejor de uno mismo, aunque a cambio esperan lo propio por parte de la organización en forma de reconocimiento, de valorización de las aportaciones de los trabajadores en el día a día.

4.3 La importancia del valor de la planificación

La planificación es un tema recuente de conversación entre todos los miembros de la empresa, obreros y dirección, presente en temáticas muy diversas, desde asuntos privados, hasta la organización de las vacaciones y festivos, pasando por el propio proceso productivo.

Fruto de la homogeneidad interna, la posición de poder de los obreros y los deseos de autonomía de la dirección, son los empleados quienes gestionan la confección del calendario anual, lo que principalmente incluye los días festivos y vacaciones, organizados a inicios de año. Este margen de acción debe ser comprendido en el contexto de la autonomía relativa en el proceso de producción, que implican aspectos de organización de la empresa en sí, hecho que es valorado positivamente por todos los empleados:

Bueno que estaba super cómodo. Yo sí que sé cómo son los trabajos hoy en día en otros sitios y yo aquí, desde el primer día que entré hasta hoy, he tenido libertad, libertad para hacer lo que quiera, aunque tenga aquí unos jefes, pero ninguno se mete en cómo, cuándo y qué (E9: Administración).

Esa predictibilidad y seguridad en la empresa es un sólido aliado para que los trabajadores puedan llevar a cabo una mejor conciliación. No estar sujetos a cambios de horarios de

un día para otro, desplazamientos de sección o movilidad forzosa de un centro de trabajo a otro es vital para poder disponer de tiempo, pero también de certezas y seguridad para organizar un proyecto de vida más allá de lo presente. En este sentido, el valor de la familia y la amistad emergen como valores concomitantes cuando los empleados hablan sobre la compaginación entre la vida privada y el trabajo asalariado.

Sin embargo, las múltiples lecturas de la planificación van de la mano de una resignificación del concepto, yendo más allá de la conciliación. En este sentido, destacan algunas críticas a la falta de planificación por parte de la dirección del entorno de trabajo, dejando una capacidad de decisión en la plantilla que no es deseable, dado que debe ser el *jefe* quien tome las decisiones técnicas y de organización de la producción. Reflejo de los lazos débiles de solidaridad, que anteriormente hemos comentado, la autoridad es asimilada con la planificación, entendida como necesidad ineludible para el éxito de la empresa. El desplazamiento de la toma de decisiones en el día a día también evita episodios de enfrentamiento o conflicto entre los compañeros, ya que, si los caminos están claramente definidos, es imposible salirse del redil y, por tanto, que se produzcan ese tipo de episodios. El entrevistado cinco refleja a la perfección este sentir:

No hay unas pautas bien marcadas, unas pautas de esto va así y esto va así, no. Tú tienes que tener un jefe que sepa lo que quiere [...] Es necesaria una figura que esté por encima (E5: Operario).

Otro aspecto negativo de la planificación es la rutinización de la vida cotidiana en la fábrica. Al contrario de lo que autores como Guy Standing (2014) podrían esperar, miembros prototípicos de la clase obrera industrial como nuestros entrevistados también muestran animadversión contra los efectos de la rutina. Saber que un día tras otro harás las mismas acciones, reduciendo la espontaneidad a un plano puramente testimonial e incluso en caso de poder realizar tareas más allá de la producción y supervisión, estas siempre estarán encaminadas al mejoramiento del proceso productivo. Es ser consciente que lo que vendrá mañana aporta seguridad para afrontar lo venidero, pero eso no significa que los entrevistados acepten acríticamente la rutina, sino más bien adoptan un posicionamiento pragmático, aceptando que su empleo no les aporta la tan ansiada realización, pero, sin embargo, lo acatan:

¿El día a día? Un asco, para que te voy a mentir. Es monotonía de siempre lo mismo, lo mismo, lo mismo... Aquí no haces otra cosa que producir y cuando no producimos, limpiamos (E3: Operario).

4.4 Los límites del sindicalismo en la pequeña empresa: Agencia y politización

Como podría esperarse (Martín Artiles, 2023) de una pequeña empresa, los sindicatos no tienen presencia en el centro de trabajo estudiado, aunque todos los empleados cuentan con una visión de conjunto, conscientes de que son parte de un todo, de un grupo con intereses objetivos propios. Ese nivel de concienciación les hace tener una visión positiva en términos generales del sindicalismo (únicamente un obrero se muestra claramente en contra del sindicalismo), aunque con matices importantes. Basado en experiencias pasadas en otros empleos, los entrevistados argumentan que la acción colectiva es positiva para el trabajador, ya que garantiza sus derechos e intereses (determinantes económicos), pero que, debido a las particularidades de los sindicatos mayoritarios españoles (UGT y CCOO son los únicos sindicatos mencionados), la acción sindical varía en alto grado en función del centro de trabajo y la unidad sindical:

Algunos puntos los sindicatos van bien porque defienden al trabajador, al nivel de seguridad e higiene aprietan mucho, eso es importante para un tío que está trabajando ahí, pero luego siempre hay un trasfondo (E5: Operario).

En este punto, todas las personas entrevistadas destacan la independencia como un factor clave para que la labor sindical sea efectiva, velando por esos intereses y necesidades que ellos consideran que deben ser protegidos por los sindicatos. Independencia y deber conducen ineludiblemente a la jubilación en la mayoría de las conversaciones. Teniendo en cuenta que es el sindicato quien debe protegerlos, sostienen que la pérdida de derechos y de poder adquisitivo es responsabilidad de los sindicatos al no luchar por revertir la situación. En palabras del entrevistado 6:

Mira, mira, mira yo opino que los sindicatos deberían pelear para que nosotros trabajásemos hasta los 55 años, no que trabajemos hasta los 70, que nos muramos aquí levantando bidones [...] ¿Nosotros los trabajadores qué? Cada vez tenemos más trabas los trabajadores para jubilarnos, que nos lo merecemos, porque si trabajas toda la vida tienes el derecho, ya que has sostenido junto con el resto al país ¿o es que el Estado no somos nosotros? (E6: Peón).

Por parte de la dirección el sindicalismo simplemente no es necesario. El discurso no es de repudio o criminalización, sino de utilidad, pues en un lugar pequeño, como el centro estudiado, las relaciones son directas y personales, todo el mundo conoce a todo el mundo, los obreros conocen al jefe y su familia, del mismo modo que la dirección conoce la vida personal y los familiares de los empleados. Una característica positiva que la diferencia

de una multinacional, distante e impersonal, donde la dirección no puede tener una comunicación directa con los trabajadores, ni tampoco puede velar por sus necesidades:

Yo creo que en una empresa pequeña la comunicación es más fácil, debería ser así. Pero bueno, a pesar de esto hay momentos de tensiones y tal... y no lo entiendes. La gente se comporta como niños pequeños y a veces hay rencillas, ... pero bueno, no es necesario (E10: Director).

De este modo, obreros y propietarios concuerdan que en su centro de trabajo los sindicatos no son necesarios por las características de la empresa (relaciones directas y facilidad de reclamar intereses y necesidades), aunque de forma general existe una visión positiva del sindicalismo, especialmente en términos de luchas por el salario, la jubilación o la seguridad laboral.

4.5 El futuro como sinónimo de incertidumbre

Una dimensión relevante para los entrevistados son las expectativas respecto a sus hijos. Todos aquellos entrevistados con hijos (nueve de diez) no desean que sus hijos continúen su camino en el tortuoso y sinuoso camino del empleo que, si bien es la fuente del sustento material, no es capaz de dar salida a todas las expectativas y potencialidades que atesoran. Con un discurso pragmático, conscientes que han de pasar por el mercado de trabajo, desean que sus hijos desarrollen su carrera laboral en lugares que les doten de sentido y que incluso les permitan la tan ansiada realización:

Yo prefiero que vaya por su espacio ¿vale?, que vea un poco lo que hay en el mundo y tal. No quiero que venga aquí... que decidan ellos qué quieren hacer ellos. Y por eso yo creo que es mejor que viajen, que vean cosas y que vayan por ahí... (E1: Operario).

El otro gran eje de las respuestas vinculadas al futuro es la jubilación, dado que es un futuro próximo para muchos de ellos. Tal y como hemos visto, existen una gran preocupación sobre la jubilación, sobre si esta será efectiva y podrá estar acorde con los salarios que actualmente perciben. Hay inquietudes generalizadas acerca de si las personas que vengan tras ellos podrán gozar de los derechos con los que cuentan, poniendo el acento en la jubilación:

Yo ya me jubilo y ya total ha cambiado la ley... Pero yo encuentro que los 60 es una edad idónea, porque gente joven como tú... si yo estoy más años trabajando... ¿cuándo trabajarás tú? ¿cuándo tengas 30 o 40? La gente con 60 debería tener la jubilación y a la gente joven la oportunidad de trabajar. Nosotros lo que hacemos es retroceder y esto pues da miedo... (E4: Peón).

Más allá de la cuestión de la jubilación, la incertidumbre también rodea todo lo que tenga que ver con las expectativas de vida. El futuro no puede ser planificado, no responde a las leyes de la predictibilidad que tanto domina la vida diaria de la fábrica, por lo que, de un modo maquiavélico, algunos argumentan que lo venidero puede traer tanto dichas como penurias. Así, planificar algo que no depende de uno mismo carece de sentido. Es por ello que cuestiones como la promoción dentro de la empresa tampoco tiene cabida en sus planteamientos, especialmente en un contexto de una pequeña empresa. El entrevistado 8 es quien expone ese argumento de una manera más extrema:

En cinco años no me veo nunca, no me he querido ver nunca ni en cinco años, ni a tres, ni a dos o a uno. Para mí, me levanto por la mañana y vengo a trabajar otros mes, otros mes y otro día... Entonces no pienso eso de estar aquí veinte años... porque te puede pasar de todo a nivel personal... te pueden cerrar la empresa o te puede tocar la lotería. Es que te pueden pasar mil historias, entonces tener esa expectativa del futuro... pues no (E8: Operario).

Así, la incertidumbre es un rasgo presente en todos los entrevistados. Conscientes del contexto de crisis económica postpandemia y el decrecient peso del sector industrial en la economía española (INE, 2023), la posibilidad de cierre aparece en el horizonte como un escenario plausible a medio plazo. A esto, debemos añadir la imposibilidad de progresión, tanto por las dimensiones de una pequeña empresa como por la edad avanzada de los trabajadores, los cuales no esperan nada más de sus empleos que estabilidad y seguridad para afrontar los últimos años de carrera laboral. Así, pueden constatarse que los trabajadores de clase obrera comparten con el precariado de Standing (2014) un alejamiento moral respecto al trabajo como respuesta a la incertidumbre respecto al futuro y a la falta de contenido y sentido que el trabajo manual-rutinario aporta a sus vidas.

5. CONCLUSIONES

Esta investigación muestra que la construcción objetiva de la clase social no da como resultado una formación social organizada colectivamente en defensa de los intereses y los objetivos comunes. El reconocimiento de una posición compartida en el proceso productivo no se traslada al despliegue de los lazos de solidaridad y la acción colectiva, sino que desplaza el conflicto y evita la confrontación directa con la propiedad.

Así mismo, la relación personal de los entrevistados con el empleo muestra una visión pragmática, donde el trabajo es un deber fruto de la necesidad económica. Un alejamiento moral que, unido con el contexto de crisis económica, despierta en los trabajadores un sentimiento de incertidumbre respecto al futuro. A modo de respuesta, los obreros

mayores dan una gran importancia a valores como el reconocimiento y la participación en la toma de decisiones, así como la planificación y la predictibilidad, imprescindibles para el mantenimiento del compromiso y las relaciones personales en la organización.

La evidencia presentada refuerza la idea de Erik Olin Wright (2014) a cerca de la unión entre el precariado y la clase trabajadora tradicional del baby boom como parte de una misma colectividad. Si bien es cierto que el ascenso de la precariedad y el empeoramiento de las condiciones de trabajo son fenómenos más asociados a los empleos del sector terciario como la restauración o el comercio en detalle, los trabajadores de cuello azul no se encuentran ajenos a esta dinámica. El trabajo no es para ellos aquello que los define como persona, sino que es más bien algo impuesto, necesario para poder vivir en sociedad. Ni el empleo ni la trayectoria laboral explican la persona que eres, es una ocupación que se realiza en el tiempo presente, pero ya no parece constituir el núcleo de la identidad, así como tampoco la relación con los demás.

En este sentido, el distanciamiento con el trabajo también da respuesta a la aparente falta de autoreconocimiento subjetivo de la existencia de la clase trabajadora y, consecuentemente, la crisis en la que la acción colectiva y el sindicalismo se haya inmerso en España (Barranco, Alós y Molina, 2022). Es por ello por lo que podemos sostener que la clase trabajadora y el precariado son compañeros de viaje, más próximos que distantes, grupos sociales con singularidades propias, pero atravesados por los mismos males que amenazan su existencia. La precarización de las formas de vida dificulta la existencia del trabajo como centro de la vida social, dando como resultado un retorno instrumental del significado del empleo como medio para conseguir el sustento material. Esta nueva cuestión social (Rosanvallon, 1995) que emerge ante nosotros provoca el abandono de la capacidad de articulación de un relato de vida, de un carácter definido mediante el trabajo.

Por último, es imprescindible señalar las principales limitaciones del trabajo. La primera gravita sobre el papel del consumo como vehículo de expresión personal y social de la identidad en un contexto posfordista. En segundo lugar, no ha sido realizada una aproximación feminista sobre el trabajo que, si bien es cierto en el marco teórico ha sido reflejada una concepción no laborocentrista y no androcéntrica, en la investigación no se ha abordado el papel de los trabajos de cuidados y las actividades invisibilizadas que son imprescindible para que los entrevistados acudan cada día a su puesto de trabajo. Por último, tampoco hemos ahondado en la relación de la empresa con los mercados, dejando sin explorar su situación económica y comercial en un contexto de inflación y

encarecimiento de los costes producción. Estas matizaciones y perspectivas completan y actualizan nuestro caso de estudio, brindando matices que serán tenidos en cuenta en futuras investigaciones.

6. BIBLIOGRAFÍA

Alonso. L. (1999). Trabajo y ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial. Madrid: Trotta

Alonso Benito. L. y Fernández Rodríguez. C. (2020). Capitalismo y personalidad: consideraciones sobre los discursos empresariales de la rentabilización del yo a través de la marca personal. *Política y Sociedad*, 57(2).

_____(2021). El papel del consumo en la economía de plataformas. El vínculo oculto. *RES*, Vol. 30, nº 3

Alonso. L.; Fernández Rodríguez. C. y Ibáñez Rojo. R. (2017). Juventud y percepciones de la crisis: precarización laboral, clases medias y nueva política. *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 37, 155-178.

Barranco. O.; Alós. R. y Molina. O. (2022). Innovar para representar. Trabajadores con dificultades de representación colectiva y estrategias sindicales en España. *Cuadernos de relaciones laborales*, Vol. 40, nº1

Bell. D. (2006). El advenimiento de la sociedad post-industrial. Madrid: Alianza Universidad

Bellamy Foster. J. (2013). Marx, Kalecki, Keynes y la estrategia socialista: la superioridad de la economía política del trabajo sobre la economía política del capital. *Monthly Review*, Vol. 64, nº11. Nueva York

Bourdieu. P. (2019). Curso de sociología general 1. Conceptos fundamentales. Buenos Aires: Siglo XXI

Burawoy. M. (1989). El consentimiento en la producción Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad

Breman. J. (2014). Un concepto espurio. *New Left Review*, 84

Casassas. D. (2018). Libertad Incondicional. La renta básica en la revolución democrática, Barcelona: Paidós

Chibber. N. (2022). The Class Matrix. Social Theory after Cultural Turn. Harvard University Press: Harvard.

_____ (2014). Capitalismo, clase y universalismo: la necesidad de salir del callejón sin salida del posestructuralismo y la Teoría Poscolonial. Sin Permiso

Davis. M. (2018). Viejos dioses, nuevos enemigos. Sin Permiso

Domènech. A. (2019). El eclipse de la fraternidad. Una revisión republicana de la tradición socialista. Madrid: Akal

Instituto Nacional de Estadística (2023). Encuesta Anual de Estructura Salarial del año 2021. Recuperado de:

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=125473617025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596

_____ (2023). Encuesta de Población Activa. Tercer Trimestre 2023. Recuperado de: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

_____ (2023). Estadística Estructural de Empresas: Sector Industrial. Año 2021. Recuperado de: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=estadistica_C&cid=1254736143952&menu=ultiDatos&idp=1254735576715

Federici. S. (2010). Calibán y la bruja. Cuerpo y acumulación originaria. Madrid: Traficantes de sueños

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.

Fundación FOESSA. (2022). Evolución de la cohesión social y consecuencias de la Covid-19 en España. Cáritas Española Editores

Fraser. N. (2020). Los talleres ocultos del capital. Madrid: Traficantes de Sueños

French. N. (2023). Lo fundamental sigue siendo la clase. Jacobin

García Díaz. M. (2019). Situación Actual y perspectivas del sistema público español de pensiones. Papeles de economía española. N° 161, págs. 17-28

Goldthorpe. J. H., Llewellyn, C., & Payne, C. (1980): Social Mobility and Class Structure in Modern Britain: Clarendon.

Goldin. C. (2021). *Career & Family. Women's Century-Long Journey toward Equity*. New Jersey: Princeton University Press

Grusky. D.; Weeden. K.; Sorensen. J. (2000): The case for realism in class analysis. *Political Power and Social Theory* 14, pp. 291-305.

Harvey. D. (2007): *Breve historia del neoliberalismo*. Madrid: Akal

Jódar, Pere; Alós, Ramon (2018): “Fuerzas de trabajo y conflicto social en un capitalismo en transformación”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 5, 177-193

Martín Artiles. A. (2023). ¿Representan los sindicatos a la clase trabajadora? Ideología y política en España (2002-2020). *Sociología del Trabajo*, nº102

Martínez-Cava Aguilar, J. (2018). Erik Olin Wright como rara avis. Balance del “último” marxista analítico. *Res publica* 21(2), 333-352.

_____ (2018b): La actualidad del concepto marxista de <<clase social>>. *Nous Horizons*, n. 218.

Martínez García, J. S. (2023). Karl Marx, Erik O. Wright y Pierre Bourdieu: Hacia una generalización de la teoría del capital. *Revista Española de Sociología*, 32(1), a146

Martínez Pérez. A. y Gutiérrez Sastre. M. (2018). El trabajo en tiempos de ciudadanía erosionado. La percepción de las clases medias urbanas. *Anuario IET. Vol. 5. Presente y futuro del trabajo*.

Marshall. T. H. (1997): *Ciudadanía y clase social*. REIS. Nº79. p. 297-34.

Marx. K. (2021): *El capital. Crítica a la economía política*, Madrid: Siglo XXI.

Meiksins Wood. E. (1994). Entre las fisuras teóricas. E.P. Thompson y el debate sobre la base y la superestructura. *Historia Social*, nº18

Offe. C. (1992). *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*. Madrid: Alianza Editorial

Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2023. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2023.

Passeron. J. y Revel. J. (2005): *Penser par cas*. París: Ecole des hautes études en sciences sociales

Piketty. T. (2015). El capital en el siglo XXI, Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.

Polanyi. K. (2018). La gran transformación. Los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.

Rifkin. J. (2010). El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: El nacimiento de una nueva era. Barcelona: Paidós Ibérica

Rodríguez Rojo. J. (2023). Cuestión de clase. De la crítica de la sociología a la acción política revolucionaria. Barcelona: Bellaterra Edicions

_____ (2023b). La “subjetividad neoliberal” como conciencia de clase. Una aproximación a la evolución de la conciencia obrera desde la crítica de la economía política. Cuadernos de relaciones laborales, Vol. 41, nº 1

Rossanvallon. P. (1995). La nueva cuestión social. Repensar el Estado providencia. Buenos Aires: Manantial

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).

Savage. M. (2016): End class wars. Nature, vol. 537, pp. 475-479.

_____ (2015): Social Class in the 21st. Century, Londres: Pelican.

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

Sewell. W. (1994). Cómo se forman las clases. Reflexiones críticas en torno a la teoría de E.P. Thompson sobre la formación de la clase obrera. Historia Social, nº18

Supiot. A. (2021). El trabajo no es una mercancía. Contenido y sentido del trabajo en el siglo XXI. Revista Internacional del Trabajo, Vol. 140, nº 1. Offe. C. (1992). La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro. Alianza Editorial: Madrid

Standing. G. (2014). El precariado. Una carta de derechos. Madrid: Capitán Swing.

_____ (2014b): Por qué el precariado no es un <<concepto espurio>>. Sociología del Trabajo, nueva época, n.82, otoño, pp. 7-15.

_____ (2018). La izquierda debería dejar de equiparar trabajo a empleo. Sin Permiso

- Thompson. E.P. (2019). Costumbres en común, Madrid: Capitán Swing.
- Vega. S. (2018). Reseña de “The return of work in critical theory: Self, society and politics”. Constelaciones. Nº10. p. 462-471
- Weeks. K. (2020). El problema del trabajo. Feminismo, marxismo, políticas contra el trabajo e imaginarios más allá del trabajo. Madrid: Traficantes de Sueños
- Womack Jr. J. (2023). Labor power and strategy. Nueva York: PM Press
- Wright. E. O. (2018). Comprender las clases sociales. Madrid: Akal.
- _____ (2009). Class counts, Cambridge: Cambridge University Press.
- Wright Mills. C. (2002). White Collar. The American middle classes. Oxford: Oxford University Press

7. ANEXO

7.1 Guion de entrevista

Guion Entrevistas Investigación Proyecto

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:

Dimensiones	Objetivos	Guion	Preguntas
1. Datos sociodemográficos		Datos personales	<ul style="list-style-type: none">• Sexo.• Edad.• Estado civil.• Cargas familiares (padres, hijos, familiares, etc)• Lugar de nacimiento• Vivienda<ul style="list-style-type: none">- Lugar (provincia)- Propiedad o alquiler.
2. Vida laboral y condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none">• Conocer si existen diferencias entre los estudios cursados y el trabajo que se realiza• Conocer las condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none">• Experiencia laboral• Formación	<ul style="list-style-type: none">• ¿Sus anteriores empleos tienen relación con su actual empleo? ¿Puede

	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer en qué consiste su día a día en la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de trabajo (rutina, horario, ritmo, horas extraordinarias, siniestralidad, vacaciones, bajas, teletrabajo) 	<p>hablarme de ellos? ¿Cómo se relacionan estos con sus estudios?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuenta con más de un empleo? • ¿Considera que el trabajo que desempeña está de acuerdo con su preparación? ¿Y con su experiencia y conocimientos? • ¿Cómo llego a su trabajo actual? ¿Puede describir cómo es su día a día en su trabajo? • ¿Puede hablarme de las condiciones de trabajo?
3. Socialización y cultura de la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Ver si es cierto que los trabajadores cumplen con el patrón de trabajo a jornada completa, con años de antigüedad en la empresa con salarios por encima de la media con mejores condiciones. Además, con una tipología de contrato tradicional y sin recurrir a ETTS para contratación. ¿Existe diversidad interna y segmentación laboral? ¿Existe el precariado en la empresa? • Conocer la estructura de la empresa. ¿Estamos ante esa organización aparentemente horizontal, carente 	<ul style="list-style-type: none"> • Precariado VS Clase trabajadora (composición interna) • Discurso de la organización (tradicional VS management) • Organización de la empresa (el papel de 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿La plantilla se encarga de todos los aspectos de la producción o hay fases que son realizadas por empresas externas? • ¿Considera que los trabajadores tienen capacidad de decisión en el día a día de la empresa? • ¿Puede hablarme de la organización en el día a día? ¿Cómo es la relación entre los compañeros?

	<p>de autoridad vertical y regida por el talento individual o, por el contrario, opera la lógica vertical en la toma de decisiones y en la organización?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocer como es la toma de decisiones en el seno de la empresa. ¿Tienen capacidad de agencia y poder de decisión en la organización de la empresa? • Descubrir la composición interna de la empresa. ¿Existen diferencias significativas entre los trabajadores? ¿Qué papel ocupan -si es que lo tienen- los trabajadores en posiciones contradictorias de clase o de clase media? • Conformidad con los salarios y primas para ver si muestran consentimiento en la producción (desplazamiento del conflicto) • ¿Es cierto, tal y como indica la literatura, que la afiliación sindical es más elevada en sector industrial que en el resto de los sectores económicos -en tanto que trabajadores del mercado primario o insiders-? 	<p>los trabajadores en la toma de decisiones)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diferencias internas (roles, salarios y capacidad de toma de decisiones). • Salario y primas para desplazar conflicto • Afiliación sindical • ¿La acción de su sindicato recoge sus necesidades y demandas? • Afiliación sindical y trabajadores clave 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Diría que existen grandes diferencias entre los compañeros de la plantilla? ¿Tienen todas las mismas condiciones de trabajo? ¿Hay roles muy diferenciados? • ¿Sabe si existen rangos salariales dentro de la empresa? • ¿Para usted es importante conseguir las primas por productividad? • ¿Está afiliado sindicalmente? • ¿Qué opina sobre los sindicatos? • ¿Considera que existen diferencias muy marcadas entre los diversos afiliados de su sindicato?
--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué factor es más determinante en la afiliación sindical, los ideológicos o los economicistas - necesidad y cultura sindical muy asentada-? • ¿Cuál es la relación de los denominados trabajadores clave con la afiliación sindical? 		
4. Identidad, trabajo y consumo	<ul style="list-style-type: none"> • Saber si, tal y como indica la literatura, el empleo ha dejado de ser clave en la construcción de la identidad social (identidad ocupacional) • Descubrir como los lazos de solidaridad de clase son erosionados por el individualismo atomista por los nuevos modelos de consumo. ¿Esto implica una relación distinta del trabajador con el trabajo asalariado y sus compañeros? ¿El ocio puede alterar a la organización de la producción, al empleo? • ¿Lo que hacen en su tiempo libre tiene relación directa o indirecta con la empresa? ¿El tiempo libre y el ocio puede ser más influyente que el empleo en la formación de la identidad social? • Conocer el vínculo entre consumo y empleo. No solo incidir en el tipo de consumo, sino como este también determina el trabajo que ocupan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Significado del trabajo (dinero VS vehículo de expresión personal) • Comprensión del trabajo • Compromiso con el empleo • Conciliación entre empleo y vida personal • Tiempo libre • Vínculo entre consumo y trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuándo hablamos de trabajo en qué piensa? ¿Es para usted el trabajo una fuente de ingresos o supone algo más? • ¿Siente que su trabajo define quién es? • ¿Diría que comprende las tareas que realiza en el día a día? • ¿Se considera una persona comprometida con su trabajo? • ¿Los horarios de su trabajo le permiten planificar y hacer planes a corto plazo? ¿Y a medio? • ¿Puede hablar de lo que suele hacer en su tiempo libre? • ¿Aquellos que consumo puede ayudar a explicar quién es?

	<ul style="list-style-type: none"> • Constatar si los entrevistados son conscientes de la invisibilización del trabajo de cuidados o, por el contrario, son conscientes del papel trascendental que juega en la vida social. 		<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera que aquello que consumo le ayuda a expresarse individualmente?
5. Expectativas	<ul style="list-style-type: none"> • Saber si quieren que sus hijos continúen su camino y tengan la misma relación con el empleo que ellos. • ¿Qué esperan que el empleo les pueda aportar en el futuro? • La jubilación es vista como una etapa donde realmente podrán ser libre, desligados de la presión y obligaciones del empleo o, de lo contrario, la conciben como el principio de su propio fin (una etapa donde pasan a ser sujetos pasivos, carentes de voluntad y propósito en sociedad) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hijos y empleo 2. Empleo y futuro (promoción) 3. Jubilación (libertad o redundancia/inutilidad) 	<ol style="list-style-type: none"> 4. ¿Cuáles son sus expectativas respecto su trabajo? ¿Se ve en su puesto de trabajo de aquí a cinco años? 5. ¿Espera que sus hijos continúe sus mismos pasos? ¿Piensa en ellos en su mismo trabajo o similar? 6. ¿Puede hablarme de la jubilación? ¿Qué expectativas tiene sobre la jubilación?

7.2 Libro de códigos

1. Datos sociodemográficos
 - 1.1 Lugar de nacimiento
2. Vida laboral y condiciones de trabajo
 - 2.1 Cómo llegó al empleo
 - 2.2 Condiciones de trabajo
 - 2.3 Experiencia laboral
 - 2.4 Formación
3. Socialización y cultura de la organización
 - 3.1 Diferencias internas
 - 3.2 Discurso de la organización
 - 3.3 Opinión de los sindicatos
 - 3.4 Organización de la empresa
 - 3.5 Salarios y primas
 - 3.6 Sindicatos y reproducción de roles
4. Trabajo, consumo e identidad
 - 4.1 Comprensión del trabajo
 - 4.2 Compromiso
 - 4.3 Conciliación
 - 4.4 Consumo
 - 4.5 Tiempo libre
 - 4.6 Significado del trabajo
5. Expectativas
 - 5.1 Empleo y futuro
 - 5.2 Hijos y empleo
 - 5.3 Jubilación