

# Trayectorias laborales en los márgenes del empleo: políticas, subjetividades y experiencias de jóvenes en la precariedad laboral

Elsa Santamaría López



Premio «Realidad Social Vasca» 2010

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

LEHENDAKARITZA

PRESIDENCIA



# TRAYECTORIAS LABORALES EN LOS MÁRGENES DEL EMPLEO: POLÍTICAS, SUBJETIVIDADES Y EXPERIENCIAS DE JÓVENES EN LA PRECARIEDAD LABORAL

Elsa Santamaría López

Premio «Realidad Social Vasca» 2010

**EUSKO JAURLARITZA**



**GOBIERNO VASCO**

**LEHENDAKARITZA**

Azterlan eta Araubide Juridikoaren Zuzendaritza  
*Prospezio Soziologikoetarako Kabinetea*

**PRESIDENCIA**

Dirección de Estudios y Régimen Jurídico  
*Gabinete de Prospección Sociológica*

**Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia**

Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco

Vitoria-Gasteiz, 2011

Un registro bibliográfico de esta obra puede consultarse en el catálogo de la Biblioteca General del Gobierno Vasco:

<http://www.euskadi.net/ejgvbiblioteca>

La Presidencia del Gobierno Vasco ha considerado oportuna la publicación de este trabajo en virtud de su notable interés científico y social; sin embargo, la responsabilidad del texto íntegro del mismo corresponde totalmente al autor de la investigación.

Edición: 1.ª Octubre 2011

Tirada: 1.000 ejemplares

© Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco  
Presidencia

Edita: Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia  
Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco  
Donostia-San Sebastián, 1 - 01010 Vitoria-Gasteiz

Cubierta: Elsa Santamaría López

Fotocomposición: RGM, S.A.  
Pol. Igeltzera Pab A 1 bis • 48610 Urduliz-Bizkaia

Impresión: RGM, S.A.  
Pol. Igeltzera Pab A 1 bis • 48610 Urduliz-Bizkaia

ISBN: 978-84-457-3158-1

Depósito Legal: BI 2277-2011

## AGRADECIMIENTOS

Son muchas las personas a las que quiero agradecer el apoyo que me han prestado durante el desarrollo de mi investigación doctoral, que se presenta aquí en forma de libro. La posibilidad de este libro se la debo al Gabinete de Prospecciones Sociológicas de la Presidencia/Lehendakaritza del Gobierno Vasco, que al premiar el trabajo de tesis doctoral han facilitado su publicación.

Especialmente, quiero dar las gracias a Alfonso Pérez-Agote, director de esta tesis, que me orientó con maestría en todas las fases de esta investigación y con un cariño y confianza que serán difíciles de igualar.

A los compañeros y amigos del Centro de Estudios sobre la Identidad Colectiva (CEIC) de la Universidad del País Vasco, con quienes he ido compartiendo la cotidianidad de la investigación y el interés por el ejercicio sociológico, lo que ha sido un estímulo constante.

También, a quienes les tocaba este mundo de lejos, pero que por su amistad y cariño han estado a mi lado y, a su manera, han contribuido a que este trabajo salga adelante. A mis padres, Alejandro y Obdulia, por apoyarme siempre. Y a Txema, por haber hecho más fácil este trabajo y por navegar juntos en esta travesía que es la vida.

Y finalmente, les doy las gracias a quienes aportaron contenidos a la investigación, jóvenes y no tan jóvenes, que me contaron desinteresadamente sus experiencias vitales y que, de alguna forma, dieron grosor a la mía.



# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	13
1. Planteamiento de la investigación .....	16
<b>CAPÍTULO I. EL TRABAJO EN EL PROYECTO DE LA MODERNIDAD: ASCENSO Y CAÍDA DE UN LEGADO.....</b>	<b>21</b>
1. La institución social del trabajo: el trabajo «encantado».....	24
1.1. La semántica y la gramática moderna del trabajo: del trabajo al empleo y a la ciudadanía laboral.....	26
1.2. La centralidad del trabajo en la vida social y en las ciencias sociales.....	34
1.3. La imagen de la institución social del trabajo en la modernidad y sus afueras ..	39
2. Transformaciones del mundo del trabajo en las narrativas del cambio social: crisis de la modernidad y de la sociedad salarial.....	42
2.1. La «nueva economía»: modelos emergentes de producción y consumo .....	45
2.2. La «nueva sociedad»: sobrenombrada pero indefinida .....	52
2.3. Las «nuevas formas identitarias»: crisis de las identidades.....	56
2.4. Reacciones al cambio: respuesta política a la caída del mito del empleo.....	60
3. Fracturas epistemológicas en el estudio del trabajo y del sujeto trabajador .....	67
3.1. Fractura I: en trabajo-empleo: un objeto difuso para la sociología del trabajo ..	68
3.2. Fractura II: la desestabilización del sujeto trabajador .....	73
<b>CAPÍTULO II. DIMENSIONES DE ANÁLISIS DEL MUNDO DEL TRABAJO EN EL CAMBIO DE SIGLO (1980-2007).....</b>	<b>81</b>
1. El fetiche de la flexibilidad laboral y su gestión política.....	85
1.1. Flexibilidad laboral: ¿a qué responde?.....	89
1.1.1. La (des)organización del empleo: las deslocalizaciones.....	93

1.1.2. Cadenas mundiales de capitales, de trabajo y de afectos . . . . .	96
1.1.3. La (des)estabilización de las relaciones de empleo: las subcontrataciones . . . . .	98
1.2. Mitos sobre los efectos de la flexibilidad laboral. . . . .	102
1.2.1. Flexibilización del mercado: la segmentación laboral . . . . .	105
1.2.2. Los desafíos de un tiempo flexible: tensiones y conciliaciones . . . . .	109
1.2.3. Las otras flexibilidades: flexibilidad más seguridad . . . . .	115
2. ¿Hacia un nomadismo laboral?: Nuevos sentidos de la movilidad . . . . .	118
2.1. Recorrido 1: trabajos por los que pasa la gente: estabilidad vs. inestabilidad . . . . .	120
2.1.1. Los trabajos basura: residuos difíciles de reciclar. . . . .	124
2.1.2. El trabajo inmaterial y la capitalización de los afectos . . . . .	126
2.1.3. La virtualización del trabajo: trabajo en red y teletrabajo. . . . .	131
2.2. Recorrido 2: gente que pasa por trabajos: de la homogenización a la individualización de las relaciones laborales . . . . .	134
2.2.1. De lo social «prescrito» . . . . .	136
2.2.2. . . . a lo individual «elegido» . . . . .	139
2.2.3. Paradojas de la subjetividad en la movilidad laboral . . . . .	143
2.3. Recorrido 3: la política de intermediación laboral y la lógica de la empleabilidad . . . . .	147
2.3.1. En el «camino hacia el empleo» . . . . .	152
3. Emergencia de nuevos perfiles de precariedad laboral . . . . .	155
3.1. Los «cuasi-empleos»: normalización de la precariedad. . . . .	158
3.2. La representación sociológica de la precariedad: una cartografía asimétrica . . . . .	163
3.2.1. Precariedad I: la deriva de la exclusión sociolaboral . . . . .	165
3.2.2. Precariedad II: la deriva del acceso precario. . . . .	167
3.2.3. Precariedad III: la deriva significativa de lo «in-» . . . . .	170
3.3. Movilizaciones colectivas contra la precariedad . . . . .	172
 CAPÍTULO III: DESDE LA DIFUSA FRONTERA DE LOS MÁRGENES DEL EMPLEO: JÓVENES FORMADOS EN LA INESTABILIDAD LABORAL. . . . .	
1. «Buscarse la vida»: signos recientes de la vulnerabilidad sociolaboral. . . . .	191
1.1. La fragmentación de las biografías laborales: dimensiones de lo inestable. . . . .	194
1.1.1. Trayectorias flexibles: encadenando contratos . . . . .	198
1.1.2. Trayectorias precarias: derivas de incertidumbre . . . . .	201
1.1.3. Trayectorias precarizadas: estabilizaciones precarias . . . . .	206
1.1.4. La discontinuidad laboral: reproducción de las desigualdades . . . . .	211
1.2. Colocarse vs. montárselo: de la inserción laboral a la empleabilidad . . . . .	215
1.2.1. La formación en la universidad y la prolongación de los estudios . . . . .	221



1.2.2. La sobrecualificación: las paradojas de los títulos y las prácticas. . . . .	226
1.2.3. La lógica de la empleabilidad: «hacerse empleable» . . . . .	232
1.3. Los circuitos de la precariedad: dimensiones de lo precario . . . . .	236
1.3.1. Del trabajo asalariado a las ficciones contractuales: los trabajillos. . . . .	237
1.3.2. La estabilización precaria: expertos en inexperiencia laboral. . . . .	241
1.3.3. Aspiraciones frustradas por un trabajo inútil. . . . .	245
1.3.4. Precariedad salarial: «Otra vez, no llego a fin de mes». . . . .	248
2. Estrategias y gestiones de la precariedad sociolaboral. . . . .	253
2.1. Resignificaciones sociales del trabajo y del no-trabajo: contaminaciones. . . . .	256
2.1.1. ¿Un empleo para toda la vida? La certeza de la incertidumbre laboral. . . . .	258
2.1.2. El juego de la producción: cuando ocio y trabajo van juntos . . . . .	262
2.1.3. Nuevos perfiles del desempleo: «la actividad del paro» . . . . .	265
2.2. Estrategias temporales: la experiencia de la espera y de la búsqueda . . . . .	269
2.2.1. El «estiramiento del tiempo»: esperar y aprovechar . . . . .	270
2.2.2. Fronteras simbólicas: «Llega un momento en la vida...» . . . . .	275
2.2.3. Irse de casa: recorridos de emancipaciones parciales . . . . .	278
2.2.4. Algunos paliativos de la precariedad: mallas de seguridad. . . . .	282
2.3. Construcciones biográficas: el trabajo de rehacerse permanentemente. . . . .	286
2.3.1. A vueltas con el sujeto (y la identidad): ser alguien y ser flexible . . . . .	289
2.3.2. El balance de lo vivido y el por-venir: «mantenerse a flote» . . . . .	293
 REFLEXIONES FINALES. LA MORFOLOGÍA DEL TRABAJO EN UNA TRAMA FLEXIBLE Y PRECARIA DE LO SOCIOLABORAL . . . . .	 299
1. La dialéctica contemporánea del trabajo . . . . .	303
2. Transitando los márgenes del empleo: ¿cómo convertirse en trabajador/a? . . . . .	307
2.1. Implicaciones de una socialización laboral en el empleo precario . . . . .	310
2.2. Las configuraciones precarias de la identidad . . . . .	316
 BIBLIOGRAFÍA . . . . .	 321
 APÉNDICES . . . . .	 351
1. Apéndice estadístico. . . . .	353
2. Apéndice metodológico . . . . .	361



## ÍNDICE DE CUADROS, ILUSTRACIONES, TABLAS Y GRÁFICOS

### CUADROS

Cuadro I. Semántica Moderna del Trabajo I . . . . .	28
Cuadro II. Semántica Moderna del Trabajo II . . . . .	29
Cuadro III. Gramática Moderna del Trabajo. . . . .	32
Cuadro IV. Principales dicotomías modernas sobre las que se asienta la noción de trabajo-empleo. . . . .	38
Cuadro V. Ideologías del trabajo en el contexto de cambio social. . . . .	62
Cuadro VI. La lógica de la empleabilidad en la intermediación sociolaboral. . . . .	151
Cuadro VII. Representaciones sociológicas de la precariedad sociolaboral . . . . .	164
Cuadro VIII. Inestabilidad y precariedad laboral estudiada y muestra de entrevistas. . .	187
Cuadro IX. Procesos de fragmentación de las trayectorias sociolaborales. . . . .	197

### ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Recorte de cartel del sindicato CNT para el 1 de Mayo . . . . .	77
Ilustración 2. Viñeta El Roto. Día de «a lo que salga». . . . .	162
Ilustración 3. Viñeta El Roto. Oficina de empleo . . . . .	169
Ilustración 4. Precarios becarios. Contratos ya!. . . . .	178

### TABLAS

Tabla 1. Población de la CAV por sexo y grupos de edad. 2006. . . . .	353
Tabla 2. Evolución del alumnado según nivel de estudios superiores y tipo de estudios superiores, por sexo. Absolutos CAV. . . . .	354

Tabla 3. Evolución de la población menor de 30 años por el nivel de instrucción y sexo. Absolutos y porcentajes. CAV (1986-2001) . . . . .	355
Tabla 4. Tasa de actividad, ocupación y paro de la población de 16 y más años y del grupo de edad de 25 a 34 años por sexo. CAV (2005). . . . .	355
Tabla 5. Evolución de la tasa de paro por sexo y edad. CAV (1985-2006) . . . . .	356
Tabla 6. Evolución de la tasa de paro de la población de 25 a 34 años según nivel de estudios alcanzado. CAV (1985-2006). . . . .	357
Tabla 7. Evolución del porcentaje de población de 25 a 34 años asalariada por tipo de contrato y sexo. CAV (1993-2005) . . . . .	358
Tabla 8. Evolución de las ganancias medias anuales por grupos de edad y sexo. Euros. España y CAV (2004, 2006). . . . .	360

## **GRÁFICO**

Gráfico 1. Evolución de la tasa de temporalidad en España. 1987-2007 . . . . .	87
--	----

# INTRODUCCIÓN

---



Uno de los primeros libros que tuve entre manos cuando comenzaba a preparar el proyecto de investigación de mi tesis, escusa y origen del libro que aquí se presenta, llevaba el conocido título *La corrosión del carácter* del sociólogo Richard Sennett, publicado en el año 1998. Como todas las primeras cosas en la vida dejan su huella, ese libro dejó las suyas, huellas convertidas poco a poco en preguntas de un proyecto de investigación<sup>1</sup>.

La obra de Sennett es de paso obligado para conocer las transformaciones sufridas en el mundo del trabajo en las últimas décadas e imprescindible para reconocer, como su subtítulo indica, *las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Sennett relata con maestría una serie de cambios sucedidos en las sociedades norteamericana y europea entre los años setenta y los noventa, donde trabajadores de diversos sectores, panaderos, empresarios e ingenieros de IBM, entre otros, experimentan nuevas formas de trabajar y de organizar su vida entorno al empleo desconocidas hasta el momento y para las que no se encontraban preparados. Describe las secuelas personales de los procesos de prejubilación en el sector industrial, los efectos de las deslocalizaciones empresariales que dejaban a un gran número de trabajadores sin empleo y las tensiones sociales ante la escasez de empleo sobre todo para los jóvenes que accedían por primera vez al mercado laboral en aquellos años.

La desregulación laboral y el desempleo tenían, aún las tienen, consecuencias en el carácter, un carácter que se corroe ante un mercado laboral que no cumple lo prometido y ante el cual afloran sentimientos de desencanto, frustración y desconfianza. Sennett fundamenta la corrosión del carácter en el desplome de la eficacia de los valores tradicionalmente asociados al empleo, como la coherencia y la linealidad de las trayectorias sociolaborales, la lealtad con la empresa o con el puesto

---

<sup>1</sup> Esta es una versión abreviada de la tesis titulada *Trayectorias laborales en los márgenes del empleo: experiencias de precariedad en los procesos de construcción identitaria* y defendida en la Universidad del País Vasco el 1 de octubre de 2009. La Dirección de Política Científica del Gobierno Vasco financió el proyecto con una Beca de Formación de Personal Investigador y posibilitó mi estancia de investigación en el *Centre for Theoretical Studies in the Humanities and Social Sciences* de la Universidad de Essex (Reino Unido).

a desempeñar y el compromiso en unas relaciones laborales estables y duraderas. Evidentemente eran tiempos difíciles, en los que la corrosión del carácter y la crisis de las identidades suponían una lectura acorde a las profundas transformaciones estructurales que estaban aconteciendo. Un carácter y una identidad que, basados en la ilusión de su fortaleza, se desvanecían ante las agresivas prácticas económicas de un capitalismo cada vez más competitivo y ante la gestación de nuevas relaciones laborales en las que cada vez se hace más difícil saber cómo actuar.

Reflexionando sobre este diagnóstico me surgieron entonces nuevos interrogantes que dieron pie al planteamiento de la investigación que aquí se presenta: ¿podemos mantener este análisis de la relación entre trabajo e identidad entrados ya en el siglo XXI?, ¿qué sucede en las trayectorias laborales cuando las condiciones de empleo flexibles, inestables y precarias se perpetúan?, ¿para quienes únicamente conocemos estas condiciones laborales sólo nos queda el desasosiego por la corrosión de nuestro carácter?, en definitiva ¿podría la flexibilidad productiva y económica generar nuevas subjetividades que no estén colmadas de malestar y sufrimiento, y respetar los derechos de las personas que viven-de-su-trabajo? Éstos son algunos de los interrogantes a los que se busca dar respuesta con este estudio.

## 1. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

Es evidente que durante las últimas décadas se vienen produciendo transformaciones de carácter profundo y de dimensiones globales en el mercado laboral y en el mundo del trabajo en general. Lo que no son tan evidentes son las consecuencias y las implicaciones sociales de dichas transformaciones. Menos aún si partimos de la existencia de un discurso legitimador del capitalismo contemporáneo nutrido de un conjunto de diagnósticos sobre la realidad laboral que se presentan como evidencias no cuestionadas ni cuestionables. Este tipo de diagnósticos constituye el fundamento de una retórica que atraviesa tanto las dinámicas económicas y las políticas de empleo como los comportamientos individuales y las subjetividades y es capaz de establecer la agenda de lo aceptable y de lo problemático en cuanto a lo laboral.

Forman parte de esa retórica la flexibilidad laboral —que se materializa en nuevos tiempos de empleo y en movilidad entre diferentes puestos de trabajo— y la precariedad laboral, que se han convertido en los rasgos alrededor de los cuales se articulan las relaciones laborales en la actualidad<sup>2</sup>. Estos rasgos están modificando

---

2 No se abordan los graves efectos de la crisis económica global sobre el mercado laboral que comienza a manifestarse en el 2008 y que arrastramos hasta la actualidad, porque esta investigación se realiza antes de la crisis, en momentos de crecimiento económico, pero en los que, sin embargo, ya afloraban los problemas del empleo que estamos viviendo en estos momentos. Y es que es conveniente señalar que todos los problemas del mercado laboral no son consecuencia de las crisis, más bien al contrario, las crisis lo que hacen, en muchos casos, es acentuar y potenciar algunos de sus problemas estructurales y hacerlos más visibles y evidentes. Un ejemplo de ello es el desempleo juvenil y la precariedad laboral que afecta de manera más pronunciada a la población joven. Es cierto que una buena parte de las personas —no todas— que se han quedado sin empleo en esta crisis son jóvenes, pero, como va a quedar constancia en esta investigación, la precariedad laboral ya les afectaba antes de la crisis.



la organización y la estructura general del mercado de trabajo, así como las experiencias de los trabajadores que median en los propios sentidos y significados que se configuran alrededor del trabajo y del empleo.

El desconocimiento de las consecuencias precisas del contexto laboral actual sobre las trayectorias laborales, implica serias dificultades a la hora de aportar soluciones operativas que reduzcan las actuales situaciones de precariedad. Por ello, son necesarios nuevos enfoques e investigaciones que profundicen en la comprensión del papel que juegan los diferentes agentes en los entornos laborales y que aborden la complejidad de las relaciones sociales que se establecen con el empleo.

El proceso de cambio de un modelo de empleo, el fordista, a otro, el postfordista o postindustrial, explica algunos de los cambios acontecidos, pero no resuelve el inacabado debate sobre los rasgos que definen actualmente al empleo y sus consecuencias personales y sociales.

Teniendo presentes estos planteamientos, los objetivos de la investigación se pueden resumir en los que siguen:

- Revisar los aspectos centrales del debate sobre la naturaleza cambiante del trabajo y de las relaciones laborales, atendiendo a las principales perspectivas teóricas sobre el cambio social. Identificar los problemas teóricos y epistemológicos que han impregnado los estudios del mundo del trabajo y de los trabajadores y que impiden, en demasiadas ocasiones, repensar los mismos en nuevos términos.
- Conocer los cambios acontecidos en las tres últimas décadas en el mercado laboral de Euskadi y España. Describir las principales dinámicas económicas y procesos políticos que configuran actualmente el mundo del trabajo, atendiendo a las problemáticas y contradicciones del desarrollo del capitalismo de mercado, que se manifiestan en las prácticas y discursos cotidianos de las personas trabajadoras de diferentes condiciones y categorías.
- Contribuir al conocimiento de los procesos de construcción identitaria en las sociedades modernas, interrogándonos por las actuales condiciones de producción de la identidad, principalmente a la luz de los procesos de precarización del empleo.
- Por último, aportar al estudio del trabajo y la identidad y a la estrecha relación entre ambos, nuevos enfoques que permitan manejar la complejidad social y sociológica que demandan los análisis del mundo del trabajo actual.

Para cumplir estos objetivos el trabajo de investigación se estructura en dos partes. La primera tiene un carácter teórico y trata de comprobar en base a qué elementos se ha ido construyendo el imaginario del trabajo del que somos herederos. Aunque se trata de un camino trillado, sobre todo por la historiografía, es necesario realizar una tarea (de)construccionista de las categorías que manejamos para, en primer lugar, comprender las transformaciones que se están produciendo en la actualidad en el mundo del trabajo, y en segundo lugar, para abrir posibilidades a la redefinición o reajuste de las mismas desde nuevos presupuestos teóricos, atentos a

las continuidades y contradicciones que arrastramos así como a lo emergente en el mundo laboral. Dos categorías serán las que centren nuestro interés, por un lado, la categoría *trabajo* entendido como *empleo* y por otro, la categoría de *sujeto trabajador*. La reflexión sobre las mismas impregna y establece los límites de los desarrollos por los que continúa la investigación.

En la segunda parte de la investigación, de carácter empírico, nos preguntamos hasta qué punto han cambiado los referentes en el modo de concebir nuestra relación con el trabajo, cuestión que no podemos responder si no atendemos a lo que actualmente está pasando con el empleo y en qué condiciones se realiza; y, sobre todo, en nuestro contexto más cercano, el mercado laboral vasco y español. Decidimos adoptar una perspectiva metodológica de tipo cualitativa y exploratoria, sin que ello impida la utilización de datos de corte cuantitativo para completar el análisis. Se desarrolla en dos fases y desde dos niveles de análisis: el primero, centrado en el análisis de las condiciones de empleo del mercado laboral vasco y español y, el segundo, centrado en el análisis de experiencias laborales fundamentalmente inestables y precarias.

En primer lugar, para conocer las condiciones de empleo en el mercado laboral español y vasco, recurrimos a fuentes y datos secundarios con la intención de observar la evolución reciente de los principales indicadores de empleo; atendiendo a su carácter fragmentado y globalizado. Para elaborar este panorama nos apoyamos también en el material del trabajo de campo obtenido en diversos grupos de discusión con trabajadores y trabajadoras en distintas condiciones laborales y en la observación de procesos de intermediación sociolaboral que se potencian desde las políticas de empleo y también de movilizaciones en contra de la precariedad laboral<sup>3</sup>.

Partimos de que las percepciones sobre los cambios acontecidos en el mundo del trabajo y las valoraciones que las personas trabajadoras tienen de sus condiciones laborales son claves para entender el progresivo papel que juegan los factores subjetivos en la dinámica socioeconómica contemporánea. Los discursos sobre los cambios en el mundo del trabajo y sobre las condiciones laborales, aunque muchas veces están cargados de tópicos y estereotipos, responden a mundos de vida practicados donde los sujetos encuentran sentido a lo que hacen y a lo que son<sup>4</sup>.

En la segunda fase del trabajo empírico, pasamos a un nivel más experiencial para profundizar en los procesos de subjetivación en la precariedad laboral contemporánea. No obstante, no pretendemos abordar la problemática de la precariedad laboral en general, y por eso hemos situado la investigación en un espacio muy concreto, el que se produce en los márgenes del mercado laboral, donde las situaciones de precariedad se contraponen a la situación de empleo con buenas condiciones la-

---

3 Las características de los grupos y los procesos de observación están detalladas en el apéndice metodológico que aparece al final del libro.

4 Sabemos, de la mano de los teóricos del lenguaje, que el discurso sólo se vuelve inteligible en función del contexto social e histórico en el que se reproduce. Surge en un contexto determinado, siendo parte del mismo ya que depende de las condiciones materiales de producción que lo han hecho posible y al mismo tiempo, crea contexto.

borales y con una serie de derechos adquiridos. Y también en sujetos concretos, personas nacidas a mediados de la década de los 70 en la Comunidad Autónoma Vasca, con edades comprendidas entre los 25 y los 34 años, que tras culminar una formación media y/o superior han ido viviendo diferentes situaciones precarias de empleo, muchas de ellas fuera del mercado laboral o, en el mejor de los casos, dentro de éste, pero en posiciones laborales de clara desventaja. A partir de sus relatos recogidos en entrevistas biográficas, hemos reconstruido sus trayectorias y recorridos laborales<sup>5</sup>.

Ahora bien, ¿por qué estudiar estas trayectorias laborales en los márgenes de empleo cuyos protagonistas son jóvenes-adultos que disponen de una formación superior, y no otro tipo de trayectorias, más en los márgenes del empleo y que incluso podrían ser más precarias?

Por dos razones: la primera, porque éstas son trayectorias que representan movimientos y transiciones cada vez más habituales en nuestro modelo actual de empleo, sobre todo, para las personas jóvenes; y la segunda, porque en ellas se concentran muchas de las tensiones y contradicciones a las que los sujetos trabajadores, jóvenes y no tan jóvenes, tienen que hacer frente en su relación con el trabajo y el empleo.

Fijamos nuestro objeto de estudio en los márgenes que siempre ha generado el mercado de trabajo y que puede leerse como trabajo precario aunque, por otro lado, cada vez menos en el margen; porque creemos genera posiciones y disposiciones, apartadas de los circuitos del reconcomimiento y legitimación sociolaboral, donde se pueden estar generando formas emergentes de experimentar el trabajo. Variadas situaciones de trabajo precario son las que ejemplifican ese escenario del margen, olvidadas, relegadas a un segundo plano o descubiertas, a veces, como nuevas formas de empleo. Entre la diversidad de situaciones laborales que actualmente conforman el mercado laboral y sus márgenes se encuentran: la contratación temporal, por obra y servicio, los contratos de formación y prácticas, las becas, la subcontratación, la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal, el trabajo voluntario, el empleo a tiempo parcial, el trabajo sin contrato, el trabajo autónomo dependiente y el tutelado, así como las situaciones de desempleo temporal. Consideramos este espacio como un lugar estratégico para la mirada sociológica, desde donde analizar algunas de las tendencias de la cultura del trabajo contemporánea.

Las trayectorias laborales de estos jóvenes-adultos reflejan la necesidad de hacer frente a algunas de las contradicciones más recientes de la organización del mercado laboral, entre ellas, el que se encuentren en posiciones laborales que, en principio, no les corresponden, ya que se supone que su formación les iba a colocar en una posición laboral más favorable y su edad les indica que ya deberían haberla alcanzado. Desde el momento en que no representan al sujeto trabajador tradi-

---

5 Abordamos analíticamente el concepto de *trayectoria sociolaboral*, poniendo de manifiesto la relación dinámica que se establece en cada momento histórico entre las condiciones estructurales y las estrategias personales que ponen en juego los sujetos para enfrentarse a las mismas.

cional, bien por la ausencia de empleo bien por su presencia en el empleo precario, nos acercan a esas contradicciones y tensiones en las que se conforman las subjetividades laborales contemporáneas. A partir del estudio de sus primeras experiencias laborales tras terminar los estudios universitarios podremos analizar no sólo los desajustes en la relación entre la formación y el empleo, sino también los actuales procesos de inserción laboral y las consecuencias de una precariedad persistente en el empleo. Y asimismo, analizar aspectos que trascienden lo laboral, pero que se encuentran estrechamente relacionados con ello, como son: la representación contemporánea de la juventud, los procesos de búsqueda de autonomía y las posibilidades de la emancipación, entre otros.

De modo que focalizamos nuestro interés en los itinerarios y trayectorias socio-laborales inestables y precarias en sus formas y en sus contenidos, no sólo porque parecen que se han convertido en la nueva norma social del trabajo contemporáneo, sino también porque consideramos que a partir de las mismas podremos obtener nuevas pistas sobre las que estudiar las relaciones que se mantienen con el empleo, cuando éste es precario, y los significados que se otorgan a valores como la estabilidad y la seguridad laboral, cuando se vive una constante movilidad entre diferentes empleos.

En el interés por estas trayectorias sociolaborales de personas jóvenes-adultas, esbozaremos los rasgos de vulnerabilidad y de fragilidad (formas de sujeción) a las que se ven abocados por la precariedad de sus empleos, pero también atenderemos especialmente a las estrategias y gestiones, es decir, a los agenciamientos, que llevan a cabo para manejar(se) y en ocasiones superar las situaciones diversas de precariedad sociolaboral que les está tocando vivir. Confiamos en que a través de este análisis podamos estar mejor situados para identificar los constreñimientos estructurales que impone el mercado laboral en los que cobra sentido la acción de los sujetos y sobre los que reposan las posibilidades de cambio.

**CAPÍTULO I**  
EL TRABAJO EN EL PROYECTO DE LA  
MODERNIDAD: ASCENSO Y CAÍDA DE UN LEGADO

---



Me matan si no trabajo y si trabajo me matan, siempre me matan,  
me matan. ¡Ay! , siempre me matan.

NICOLÁS GUILLEN

La categoría de trabajo es una idea heredada del mundo moderno<sup>6</sup>. Teóricos clásicos como Marx, Weber, Durkheim y Arendt, pese a las diferencias de perspectiva y enfoque, coincidieron en dotar al *trabajo* de una posición trascendental y privilegiada en sus diseños de teoría social. De la mano de los esfuerzos teóricos llevados a cabo por distintas disciplinas académicas aplicadas e implicadas en dilucidar los principios que organizaban las estructuras sociales y la dinámica social de la época moderna, nos adentraremos en los mecanismos que dotan de significado al trabajo y a su sujeto, el trabajador, y lo sitúan en el centro de lo social.

Cuando hablamos de que tenemos un trabajo o un empleo —más adelante entraremos en distinciones—, así como cuando expresamos su falta, tendemos a manifestar que no se trata únicamente de una actividad física e/o intelectual que realizamos normalmente a cambio de una compensación monetaria, sino que se trata de algo más. Ser trabajador o no serlo, estar empleada o no, es algo más; transita de lo personal a lo colectivo y viceversa, quien no lo tiene lo desea, quien lo tiene puede quererlo y también odiarlo, se celebra cuando se consigue, se llora su pérdida. Además, el trabajo es una actividad material y simbólica situada en un espacio-tiempo concreto de la vida de las personas y una relación social que vincula a la persona con un entramado social más amplio.

Es preciso indagar en la construcción de nuestra noción actual de trabajo como *noción construida*, producto de diversos desplazamientos del conocimiento sobre el mundo en que vivimos, e insistir en los mecanismos que han hecho del trabajo el fundamento universal para el funcionamiento de las sociedades capitalistas. Y conviene profundizar en el establecimiento de los límites de las categorías que utiliza-

---

6 Se dispone de abundantes fuentes y estudios recopilatorios que, desde disciplinas distintas, se han encargados de desandar lo andado respecto a la formación del discurso moderno del trabajo. Entre ellos destacamos referencias ineludibles como las de: Jaccard (1971), Arendt (1993), Udy (1970), Gorz (1997), Méda (1998), Bauman (2000), Hopenhaym (2001) y Díez (2001), entre otros.

mos, para hacer visibles aquellas realidades que designan y también aquellas realidades que ocultan.

La categoría trabajo/empleo que manejamos en la actualidad tiene una historia que corresponde a una concreta representación social y sociológica. Esa historia además de ser relativamente corta, no nos cansaremos de recordar que, está asociada al proyecto de la modernidad de occidente<sup>7</sup> y a una forma concreta de orden social y de representación social de ese orden. A pesar de su brevedad y excepcionalidad socio-histórica, al trabajo/empleo se le otorgó una capacidad de definición y de determinación de la realidad social tal, que lo convirtió en una de las instituciones sociales más importantes durante el proyecto de la modernidad; como veremos a continuación.

En el segundo apartado se presentan los principales cambios socioeconómicos, políticos y culturales acontecidos en el último tercio del siglo XX, que funcionan como sustrato de una nueva mirada sobre el mundo del trabajo. Se trata de una recopilación de las narrativas sobre las grandes rupturas que han participado en el debilitamiento del legado moderno del trabajo/empleo. Desde una perspectiva analítica del cambio social eurocéntrica nos acercamos a la naturaleza de tal transformación, en la que convergen diferentes «crisis», fundamentalmente, la *crisis de la modernidad* y la *crisis de la sociedad salarial* como elementos constitutivos de una nueva época.

En el tercer apartado recogemos la crítica, principalmente, epistemológica a la ortodoxia conceptual y representacional de la forma trabajo-empleo. Lo hacemos desde dos aristas, la del objeto trabajo-empleo y la del sujeto trabajador. A modo de fracturas en la forma de pensar categorías que nos constituyen, presentamos algunos soportes teóricos necesarios que nos pueden ayudar a pensar de otra forma las realidades del trabajo y a los sujetos trabajadores contemporáneos<sup>8</sup>.

## 1. LA INSTITUCIÓN SOCIAL DEL TRABAJO: EL TRABAJO «ENCANTADO»

El trabajo está, de hecho, cargado de todas las energías utópicas que se le han atribuido a lo largo de los dos últimos siglos; el trabajo está «encantado» en el sentido de que ejerce sobre nosotros una fascinación de la que somos prisioneros.

MÉDA (1998: 231)

---

7 Es necesario tener en cuenta que se trata de un recorrido circunscrito al mundo occidental, donde los componentes que conforman lo que llamamos historia, tradición e ideología pertenecen a un determinado pensamiento, el occidental, con el cual se denomina una forma concreta de mirar(nos) y mirar lo que nos rodea.

8 En este capítulo se presenta el cuerpo teórico en el que se asienta la investigación y aunque algunos desarrollos han quedado fuera y otros se presentan abreviados para facilitar la lectura, de esta forma, se mantienen los recorridos teóricos originales de la tesis.



El proyecto de la modernidad alude a una dinámica instituyente dentro de la cual la institución social del trabajo, como *trabajo encantado*<sup>9</sup>, se constituye en el catalizador principal del orden social emergente, esto es, un orden social coherente que implica cohesión y consenso. Este *trabajo encantado*, adquiere una forma que, parafraseando a la socióloga francesa Dominique Méda, «ejerce sobre nosotros una fascinación de la que somos prisioneros». Fascinación viene del latín *fascinum* que significa embrujo. Estar embrujado viene a resaltar dos cuestiones fundamentales, una es la de estar dentro de una realidad encantada, y ya dentro del encantamiento, la de ser productor de tal forma-realidad encantada. Estas cuestiones resultan vitales en el desarrollo de la argumentación venidera, porque una realidad toma forma en el punto de encuentro entre el observador y el objeto. El objeto *trabajo encantado* y el *observador fascinado* co-inciden como forma unitaria en la emergencia del orden social moderno.

Cuando hablamos del proyecto de la modernidad hablamos fundamentalmente de la *fascinación* por el orden, el crecimiento y el progreso social. Todos los esfuerzos políticos e ideológicos de la modernidad, incluidos los de los teóricos sociales, se aglutinaban en torno a la consecución de una estabilidad social, suscitando una cierta invisibilización del conflicto, mediante su integración e institucionalización a través de determinadas estrategias retóricas, disciplinarias y políticas. El modelo de sociedad que tiende a establecerse durante el proyecto de la modernidad sitúa en su centro al trabajo, al trabajo entendido como empleo, de ahí que se llegue a hablar de «la sociedad salarial» y de «la sociedad del trabajo»<sup>10</sup>. Estos atributos nos muestran sociedades no sólo en las que la mayoría de la población vive, o mejor dicho, está obligada a vivir de su trabajo, sino que se trata de sociedades en las que la mayoría de sus miembros accede a la condición de ciudadano a partir de su trabajo. Pero no a partir de cualquier trabajo, sino una vez consolidado éste como empleo.

Para entender este salto es necesario constatar, nosotros lo haremos a partir de la *semántica* y de la *gramática* del trabajo, cómo el trabajo-empleo fue convertido en *cemento* de lo social y del orden de lo social. Como argumenta Claus Offe, el trabajo se convierte en un elemento integrador en un doble sentido: el trabajo puede o bien regularse, en el plano de la integración social, como un deber, o bien instalarse, en el plano de la integración sistémica, como un imperativo: «En el primer caso el trabajo se constituye en el eje de una vida recta, moralmente buena, mientras que en el segundo se torna condición exterior de la supervivencia física» (1992: 36).

La regulación del empleo como un deber y la instalación del mismo en el tejido social como un imperativo, conforman los pilares de lo que desde la sociología se entiende como una *institución social*. Las instituciones sociales funcionan de esa

---

9 La noción weberiana de *encantamiento* apunta hacia la construcción sociocultural de sentido, hacia el encuentro de una misión individual y colectiva por la que vale la pena vivir.

10 Para ver los problemas de esta definición véase Offe (1992), Finkel (1994), Gorz (1995) o Dubet (1998) entre otros.

forma, ya lo decía Durkheim, con un poder que resulta exterior pero que al mismo tiempo es interiorizado y es capaz de canalizar las formas de pensar, los comportamientos y las actitudes más individuales. En este sentido, otros autores hablan del empleo como «norma social» (Prieto, 1999, Miguélez y Prieto, 1999).

Poder hablar de «sociedad salarial», de «sociedad del trabajo» responde a ese *encantamiento social y sociológico del trabajo* que tuvo lugar en países europeos con un capitalismo avanzado, en los años posteriores a la II Guerra Mundial. Periodo que abarca desde el año 1945 hasta mediados de los años 70, se trata más bien de un periodo mitificado y sobredimensionado, conocido en la literatura francesa como *los treinta gloriosos*<sup>11</sup>.

El desarrollo económico de la época propicia la generalización de los asalariados y de ahí la extensión de nuevas condiciones laborales como los subsidios de desempleo, la remuneración después del ciclo de vida trabajado (las jubilaciones) y algunas garantías sociales, en caso de accidente o de enfermedad, que anteriormente eran desconocidas para los trabajadores. Se trataba de asegurar y proteger una situación social, la del asalariado, principalmente por la vía de la regulación y de la legislación laboral, papel que desempeñaron los denominados Estados de Bienestar y que supuso su consolidación. Eso sí, no se da ni al mismo tiempo ni con la misma intensidad en todos los países capitalistas occidentales, ni cuaja por igual en todos los sectores económicos. En el caso del Estado español, también el de Portugal, se encuentran, además, en un periodo excepcional, bajo una dictadura, pero, aun así, beben del espíritu europeo de necesidad y consecución de un orden social estable.

### 1.1. La semántica y la gramática moderna del trabajo: del trabajo al empleo y a la ciudadanía laboral

El trabajo se ha vuelto el empleo, es decir, un estado dotado de un estatuto que incluye garantías no mercantiles como el derecho a un salario mínimo, las protecciones del derecho laboral, la cobertura por accidentes, por enfermedad, el derecho a la jubilación o retiro, etc.

CASTEL (2004: 42)

¿Cuál es la noción de trabajo que hemos heredado de la modernidad? La noción de trabajo se compone de una serie de sistemas de representación encargados

---

<sup>11</sup> Luego vendrán los «veinte dolorosos» (Boyer, 1994), en clara alusión a los últimos decenios del siglo XX. Sobre los «treinta gloriosos» hay una abundante literatura que nos dibuja el panorama económico, social y político de la época de posguerra. Véase, Hobsbawn (1987), Reich (1993), Williams, Haslam, y Williams, J. (1994), Watson (1994) y desde un análisis más sociológico, véase, Offe (1992), Esping-Andersen (2000) y Castel (1997), entre otros.

de legitimar cierta idea de trabajo y no otra. Con la *semántica moderna del trabajo* queremos hacer referencia a las ideas nucleares que han conformado esa idea de trabajo a lo largo de los dos últimos siglos, mediante las cuales se ha establecido el núcleo de su significado, así como, implícitamente, los límites que plantea tal configuración.

Aunque hoy en día la participación en el mundo parece estar cada vez menos mediada por la semántica moderna del trabajo, se trata de una representación social que ha funcionado como modelo social en el último siglo y, de la cual todavía se encuentran huellas en muchos aspectos de la vida social y económica contemporánea.

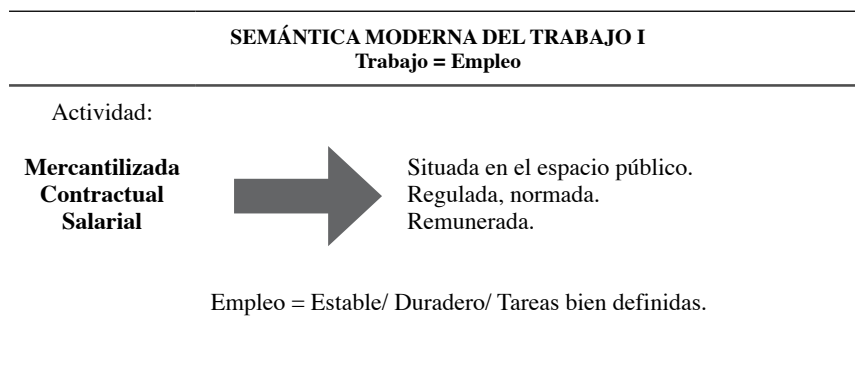
¿De qué elementos se compone el campo semántico del trabajo en el proyecto de la modernidad? La reflexión de este tema gira en torno a la dialéctica, ya planteada por Habermas, entre el significado que tiene el trabajo como factor de construcción de lo social y el valor económico del mismo, como recurso de supervivencia<sup>12</sup>. Esta dialéctica que en principio enriquece el campo semántico del trabajo queda reducida cuando se institucionaliza como trabajo, una sola de las variadas formas que podría adoptar, esta es: el empleo.

El proyecto de la modernidad consiste en hacer coincidir semánticamente al trabajo con el empleo, cuando se habla del trabajo, no se habla de cualquier trabajo, sino de una forma especial de trabajo: el empleo. Pero ¿cuál es la especificidad del empleo? Habría muchas formas de definir el empleo y su significado abre muchos frentes: el de las relaciones laborales, el de la normativa laboral, el de la ética del trabajo, etc. Pero, en primer lugar, nos interesa destacar su semántica: por un lado, las características de las actividades que están detrás de la categoría empleo, y por otro, su potencialidad para constituir a los sujetos del trabajo. Y en segundo lugar, su gramática, es decir, su significación en el entramado social.

Como queda reflejado en el cuadro I, el tipo de trabajo que triunfa, es el empleo, una actividad mercantilizada, salarial y contractual. Estas tres características funcionan como un *trípode ideológico* sobre el que se sustenta la idea moderna de empleo.

---

12 «Y es que el trabajo parece que lo ha sido todo, el trabajo como actividad fundadora de la conciencia, de la pertenencia a una sociedad, el trabajo como trampa de la alineación, pero imprescindible para la recuperación de la autenticidad personal y para el desarrollo de la conciencia crítica que abre el camino a la liberación social, el trabajo como manifestación de espiritualidad religiosa, el trabajo como manifestación de los derechos ciudadanos nacionales, el trabajo como garantía de la autonomía y libertad personales, el trabajo como actividad esforzada que satisface moralmente como deber cumplido, el trabajo como lazo de socialización y socialidad, el trabajo como conformador de comunidades específicas, con sus léxicos específicos, el trabajo como referente básico de la solidaridad social, el trabajo...» (Díaz, 2001: 12-13).

Cuadro I. **Semántica Moderna del Trabajo I**

Fuente: Elaboración propia

El empleo es una actividad que se realiza en la esfera pública, demandada, definida y reconocida como útil por otros y como tal remunerada. Mediante el proceso de *mercantilización* de actividades y de servicios que permanecían anteriormente fuera de la esfera monetaria, algunos trabajos pasan a convertirse en empleos, mientras que otros se alejan de la organización mercantil. La mercantilización de ciertas actividades es aplaudida por los economistas modernos como signo de eficacia y eficiencia en la acumulación de riqueza, ahora leída únicamente en términos de capital. El trabajo en el circuito del mercado viene regulado por la *lógica del salario*, la cual se basa en la compra-venta de la fuerza de trabajo<sup>13</sup>.

Así el trabajo se convierte en empleo, fundado bajo una relación de intercambio (salarial), en la que la subordinación del trabajador se compensa con la seguridad y la estabilidad laboral. Aunque el empleo se reviste en su trayectoria histórica de diversas *formas jurídicas contractuales*, siempre es un contrato entre dos partes, una que vende su *fuerza de trabajo* y la otra, que la compra y la *remunera*.

Identificando trabajo con empleo el mundo del trabajo queda reducido exclusivamente al *trabajo asalariado* quedando excluidas las actividades de autoproducción, de subsistencia, la ayuda familiar, el trabajo voluntario y, especialmente, el trabajo doméstico (Rodríguez, 1996: 100). La sociedad salarial permitía realizar un ejercicio estratificador entre quienes trabajaban a cambio de un salario y aquellos que no lo

13 Desde que los análisis de Marx y Weber contribuyeran a colocar en el centro de la organización del trabajo capitalista al régimen salarial, éste no ha dejado de consolidarse, reemplazando poco a poco al trabajo autónomo, a la cabeza del cual se encontraba históricamente la agricultura. Una obra fundamental para analizar la relación salarial en clave histórica es *La metamorfosis de la cuestión social* de Robert Castel (1997). Este estudio aunque centrándose en el caso francés nos permite comprender la evolución de la relación salarial en relación con la estructura de clases y con los conflictos, retrocesos y avances asociados a la cuestión social. Para el caso español, podemos acudir a la obra de Andrés Bilbao (1995).

hacían. De este modo, la distinción entre los miembros de una sociedad no se basaba tanto en el tipo de trabajo realizado, sino en el hecho de que dicho trabajo fuese remunerado o no, es decir, fuese un empleo o no lo fuese. Este aspecto resulta fundamental para entender cómo los derechos civiles y sociales son construidos a partir del trabajo entendido como empleo, esto es, a partir del desarrollo de la condición salarial.

Una actividad sería objetivada como empleo siempre y cuando ponga en juego las siguientes dimensiones: que sea actividad de intercambio de dinero por fuerza de trabajo<sup>14</sup>, que sea un intercambio regularizado y reglamentado, que sea un medio de ganarse un sustento socialmente suficiente, que sea la ocupación principal del tiempo y que sea concebida como un deber cotidiano ineludible.

En este sentido la semántica moderna del trabajo es una determinada objetiva-ción del trabajo que también consigue asentar una particular condición de sujeto trabajador. Asistimos a la configuración de un perfil sujeto trabajador, masculino, que se consolida con la promoción del asalariado, que aunque no era el único trabajador, sí será el único que debe al empleo su posición en la estructura social.

## Cuadro II. Semántica Moderna del Trabajo II

<b>SEMÁNTICA MODERNA DEL TRABAJO II</b> <b>EL EMPLEO COMO EJE SOBRE EL QUE SE CONSTITUYE EL SUJETO TRABAJADOR</b>		
Puerta de entrada a los beneficios sociales.	← →	Ingresos. Bienestar y seguridades. Derechos sociales.
Configurador del ciclo vital. Coherencia biográfica. Trayectorias sociolaborales lineales.	← →	Socialización laboral. Entrada y retirada del mercado laboral pautadas. Formación exclusiva para el trabajo remunerado. Dedicación exclusiva y logros acumulativos.

*Fuente:* Elaboración propia

Ser trabajador reportaba toda una serie de informaciones a cerca de la persona que recibía ese calificativo y portaba una importante carga moral que trascendía el ámbito laboral. La vida adulta debía estar dedicada al trabajo mediante el cual se construye la identidad tanto individual como social, dentro de una matriz de significaciones y valores que aporta el trabajo configurando los tiempos y espacios cotidianos. Todo lo que quede fuera de esos modos de vida laborales no es reconocido como empleo ni sus protagonistas son sujetos trabajadores, quedando a expensas de la inseguridad social y por lo tanto necesitando asistencia. Porque el empleo opera como mecanismo general de entrada a la vida social, suponiendo para los sujetos

<sup>14</sup> Los trabajos que se realizan en la denominada economía sumergida tienen esta dimensión económica, pero sin embargo no son considerados empleos, porque les falta la siguiente característica, que están regulados.

que trabajan la puerta de entrada a los beneficios sociales y un *ingreso seguro y suficiente* para toda la familia. Se trata al empleo como una necesidad, entre otras cosas porque se convierte en el único medio posible de supervivencia para la mayoría de las personas y como una obligación, ya que trabajar, o mejor dicho, tener un empleo, es lo que toda persona trabajadora debe hacer<sup>15</sup>.

Este modelo para entender el funcionamiento de la sociedad hace hincapié en el trabajo entendido como vínculo social y generador del orden social. Ya no es la familia la que se inserta en la sociedad sino que la familia se inserta en la sociedad a través de quien trabaja. Pensemos en la familia de corte tradicional de la sociedad industrial, en la que el hombre trabaja fuera y la mujer es ama de casa. El trabajo, para ese hombre, era la base de su identidad social, de su profesión, de su posición y prestigio sociales, de su estatus social, y se convierte en sujeto de derechos en el espacio público porque la mujer queda relegada al ámbito de lo privado. Como dice Maestre «sin la mujer privatizada no podría darse el hombre público» (1999:26). Pero, además, ese hombre, a través de su trabajo, da estatus social a toda la familia, como unidad. Y, por si ello fuera poco, ese trabajo le otorga al hombre su estatus, su posición y su prestigio, en su ámbito familiar. Sólo si tenemos en cuenta esta eficacia social que tiene el trabajo podemos comprender el profundo significado que puede llegar a tener el perderlo o no llegar siquiera a alcanzarlo. En esta lógica, perder el trabajo significa perder la fuente de sustento personal y familiar, la fuente de identidad social, la fuente de prestigio social de la familia y la fuente de prestigio personal en el interior de la familia.

Todo ello crea un sustrato tanto simbólico como material capaz de configurar *modos de vida laborales* concretos, que se caracterizan porque son ordenados, estables y están integrados en los circuitos reconocidos de la acumulación de capital. Como señalara Weber: «El orden económico capitalista de nuestros días es un cosmos inmenso en el que el individuo se encuentra desde que nace y que para él (al menos como individuo) está dado como una casa de hecho inalterable en la que tiene que vivir. Este cosmos impone al individuo, en la medida en que está enredado en el nexo del mercado, las normas de su actuación económica» (1998: 111).

El trabajo remunerado configura el ciclo vital de las personas, pero principalmente, el de los hombres. Las expectativas de los trabajadores iban unidas a las de un empleo, un empleo estable mediante el cual entrar en la vida adulta y que abandonaban al final de esa vida adulta. De modo que el tipo de trayectorias laborales que se generaban, tendían a ser lineales, progresivas y coherentes con las exceptivas puestas en un empleo, que también era estable. Así explica Alonso los ciclos biográficos del trabajo que: «se establecían en forma de largas trayectorias estabilizadas en torno a un único empleo —o patrón de empleo— por persona, desde su incorporación al mundo del tra-

---

15 Este tipo de cuestiones nos introduce en el debate del empleo como medio y/o fin. El empleo ha mostrado tradicionalmente un marcado carácter dual, por un lado, como elemento instrumental para la supervivencia y, por otro, como elemento valorativo y subjetivo, el trabajo como dispositivo capaz de generar identidades y satisfacción o realización personal.

bajo hasta la jubilación, teniendo en la antigüedad en el puesto de trabajo un valor promocional, dentro de cada nivel profesional se entiende, casi absoluto» (2000: 67).

La estabilidad era un valor positivo para el desarrollo económico y para el mercado laboral, por eso los ciclos de trabajo se asentaban bajo la cualidad de la estabilidad —la duración indefinida de la relación laboral implica que ésta se proyecta durante buena parte de la vida laboral del trabajador, sin perjuicio que, eventualmente, pueda verse interrumpida por cuestiones de fuerza mayor, pero se trataría de excepciones—. En este sentido, la movilidad y la intermitencia, más propia de otros colectivos como por ejemplo, las mujeres, eran cuestiones a remediar.

La consolidación del trabajo-empleo coincide con los procesos de configuración de los Estados de Bienestar tras la II Guerra Mundial, momento en el que aumentaron los niveles de crecimiento de la productividad de los países europeos occidentales basados en un modo de producción capitalista y en un consumo masivo generalizado. Todo el siglo XX, hasta la crisis de los años 70, fue en realidad un intento por hacer coincidir un modo de producción con un modo de protección social, por eso, se considera que el objetivo principal de las sociedades europeas industriales era sellar la unidad entre la cuestión económica y la cuestión social (Castel, 1997). Las políticas económicas de la época, establecidas por el modelo económico keynesiano, junto con las políticas intervencionistas de los Estados de Bienestar, reforzaron esa tendencia. De hecho, en aquel momento, la forma de Estado podría caracterizarse, como acertadamente lo definió Clauss Offe, por ser: «un conjunto multifuncional y heterogéneo de instituciones políticas y administrativas cuyo fin es administrar las estructuras de socialización de la economía capitalista» (1990: 186).

Será sobre todo durante el periodo de postguerra, marcado por la necesidad de una reconstrucción social, cuando definitivamente el empleo sea codificado como una «norma social» (Prieto, 2000, 2002, 2007a). Y ¿qué quiere decir que el empleo se convierte en una norma social? Viene a resaltar la dimensión preceptiva del empleo, es decir, que mediante una serie de mecanismos disciplinarios, políticos e ideológicos, por los cuales se regula el uso de la fuerza de trabajo, y se construye y establece un determinado comportamiento laboral como el normal —el que marca la norma— instituyéndose como el modelo que la sociedad debe seguir. El empleo es convertido en lo *normal normado*:

«El empleo aparece así en la conciencia colectiva con todos los caracteres de una norma social: el empleo es el trabajo remunerado normado. Es un hecho que sólo es reconocido como tal si responde a los criterios que definen una norma social: una actividad que se hace y que hay que hacer; y que hay que hacer, además en ciertas condiciones» (Prieto, 2002: 90, 91).

*La norma social del empleo*, nos dice qué es lo que tenemos que hacer y de qué forma para conformar una sociedad ordenada: el trabajo y la ética del trabajo conformarán el vínculo social que mantiene a la sociedad dentro de un orden establecido. Orden que intentará con todos sus medios reemplazar al caos y la contingencia de los acontecimientos sociales y reducir las incertidumbres.

Esta, podemos denominar también, *gramática moderna del trabajo-empleo* sitúa la cuestión laboral en una cuestión central para el modelo social y para la teoría social.

Cuadro III. **Gramática Moderna del Trabajo**

GRAMÁTICA MODERNA DEL TRABAJO: LA «NORMA SOCIAL» DEL EMPLEO	
Estado de Bienestar	 Cohesión y vínculo social Derecho del trabajo. Seguridad social.
Ciudadanía laboral	 Integración social. Identidad social. Reconocimiento social.

Fuente: Elaboración propia

Si el modelo social basado en la hegemonía del empleo funcionó en un momento determinado, durante lo que algunos han denominado la *excepcionalidad moderna*, es porque ha sido capaz de apoyarse en un número de representaciones y de justificaciones colectivas, que hicieron de él un orden aceptable y deseable.

Aunque con matices sobre todo respecto a las formas, el papel que desempeñaron los Estados, como potenciadores de la economía nacional, contribuye a que se generen una serie de compromisos sociales e institucionales alrededor del empleo (Castel, 1997: 384 y ss.). Los Estados de Bienestar se asientan sobre la necesidad de un consenso derivado de la reglamentación, entre otras, la económica, por medio de la ley y del derecho. El lenguaje de los derechos tiene la capacidad de aglutinar las valoraciones sociales y las posibilidades para ejercerlas, convirtiendo en un deber político el poner las condiciones necesarias para que cualquier ciudadano pueda ejercer su derecho. Es en este sentido como el *derecho al trabajo* se convierte en un universal reclamado desde todos los sectores sociales<sup>16</sup>.

Es una forma particular en la que se aúnan objetivos económicos, políticos y sociales. Así las instituciones nacidas para dicha reglamentación, que conforman y

16 El artículo 23.1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobada en Nueva York en 1948 expone: «toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo». Se prohíben las discriminaciones salariales y se señala que la remuneración debe ser equitativa y satisfactoria de forma que asegure al trabajador y a su familia «una existencia conforme a la dignidad humana, y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social». Posteriormente este artículo quedará reducido al derecho al trabajo que «comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado». En muchos países europeos este derecho no está incluido en sus constituciones, en la Constitución Española se encuentra en el Art. 35.1: «Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión y oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo».



dan sentido a los Estados de Bienestar, trataban de garantizar a (casi) todos los ciudadanos unos mínimos de seguridad. Como sintetiza Supiot el «estado social de las personas» se ha construido en el marco de los Estados-nación, bajo tres pilares fundamentales: *el derecho del trabajo*<sup>17</sup>, *la seguridad social* y *los servicios públicos* (1999: 46), que son al mismo tiempo los pilares sobre los que se asientan las instituciones nacionales<sup>18</sup>. Las labores principales del Estado de Bienestar se centraban en reforzar las seguridades en el empleo. Debían garantizar el pleno empleo, al menos para los hombres cabeza de familia, regular los salarios escasos, promover buenas condiciones laborales y en definitiva, proteger al trabajador. Pero también su labor era paliar o atenuar los efectos desestabilizadores de la lógica económica como por ejemplo, el elevado desempleo.

En el doble eje de la economía de mercado y de la consecución de seguridades y derechos sociales, surgen los primeros debates alrededor de la ciudadanía. Se trata de una *ciudadanía laboral*, porque es mediante el empleo regulado como el individuo se sitúa en el camino de acceso a los derechos sociales y a las políticas de protección y bienestar. El empleo, es por eso, un elemento «regulador de los derechos y deberes de los individuos dentro de la sociedad del bienestar» (Alonso, 1999: 216).

La *ciudadanía laboral*, venía a integrar bajo un marco muy general, que estaba regulado públicamente, las diferencias de clase y los conflictos que se derivaban de las mismas<sup>19</sup>. Mediante la *ciudadanía laboral*, se legitiman definitivamente estas desigualdades, entre clases sociales, entre hombres y mujeres, entre culturas laborales diferentes, etc. Legitimación que viene de la necesidad de que las desigualdades y conflictos queden regulados, disolviendo cualquier alternativa revolucionaria, de tal manera que se hagan funcionales para mantener el orden social. Como lo describe Castel:

«La lenta promoción de una clase asalariada burguesa abrió el camino, y desembocó en un modelo de sociedad ya no centrada en un conflicto central entre asalariado y no-asalariado, es decir entre proletarios y burgueses, trabajo y capital. (...) Esta sociedad no era homogénea ni estaba pacificada, pero sus antagonismos tomaban la forma de luchas por los puestos de trabajo y las categorías, y no ya de la lucha de clases» (1997:365).

---

17 El Derecho del Trabajo tiene cinco ámbitos de regulación fundamentales (Aizpuru y Rivera, 1994: 276-277): regulación de las condiciones de trabajo (duración de la jornada, tiempo de descanso, salarios, seguridad e higiene laboral, estabilidad en el empleo), condiciones de vida (seguros sociales), regulación de las relaciones laborales (resolución de conflictos y elaboración de marcos para convenios colectivos), regulación sobre el cumplimiento de la normativa laboral (órganos públicos de control), regulación del mercado de trabajo (legislación referente a la política de empleo).

18 No será hasta el periodo de transición democrática, cuando se produzcan una serie de reformas en los distintos campos que configuran el sistema de la Seguridad Social española. El artículo 41 de la Constitución establece que los poderes públicos mantendrán un régimen público de seguridad social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo, indicando que la asistencia y prestaciones complementarias serán libres. También es el momento en el que se crean una serie de organismos como el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Instituto Nacional de Salud, el Instituto Nacional de Servicios Sociales y la Tesorería General de la Seguridad Social entre otros (Real Decreto Ley 36/1978).

19 Para un análisis de la traslación de la identidad de clase a la de ciudadano, véase Bilbao (1995).

En este sentido, al mantenerse la estructura jerárquica de la sociedad salarial y no redistribuir la riqueza, el papel de los Estados se centró más bien en afianzar la protección de los ciudadanos, favoreciendo así, no sociedades de iguales sino de «semejantes», por continuar con la terminología de Castel. A la construcción de esta «sociedad de semejantes» contribuyeron diversos agentes sociales que venían haciéndose fuertes desde la época de la industrialización, y que favorecieron la hegemonía del trabajo-empleo en el orden social; como por ejemplo lo hizo el movimiento obrero y sindical:

«Revolucionario o no, el movimiento obrero adhirió plenamente la idea de sociedad. Compartió totalmente las representaciones históricas de la modernidad y del progreso. Al lado de un internacionalismo fundado en principios, participó en la construcción de una integración social y nacional, y se identificó a un ideal de justicia basado en la contribución de cada uno al trabajo colectivo, oponiendo el trabajo a la renta y al ocio» (Dubet y Martuccelli, 2000: 35).

Ahora bien, el lugar hegemónico que detenta el empleo en la organización social, es como una moneda con doble cara: por un lado, se sitúa como uno de los ejes básicos en la reflexión y discusión de la integración y cohesión social, y por otro, y al mismo tiempo, de la estratificación y desigualdad social. Bajo el marco de la *ciudadanía laboral* no desaparecen las desigualdades de clase y los conflictos laborales. Ni mucho menos, éstas quizás quedan matizadas o limitadas al englobarse en un concepto tan universal como el de ciudadanía, pero lo que se constata es que la lucha o el conflicto de clases venía a presentarse bajo nuevas formas, estas sí, reguladas y ordenadas bajo esquemas normativos.

## 1.2. La centralidad del trabajo en la vida social y en las ciencias sociales

Una sociedad que ve en el empleo, por lo tanto, una clave — la clave — para la resolución simultánea de las cuestiones de una identidad personal socialmente aceptable, una posición social segura, la supervivencia individual y colectiva, el orden social y la reproducción sistémica.

BAUMAN (2005A: 23)

El *status quo* del que disfruta el trabajo en la cuestión social tiene que ver, como hemos visto, con el privilegio de ocupar un lugar central en la vida del sujeto, pero no de cualquier sujeto, es sobre todo en los sujetos masculinos, quienes configuran las biografías personales alrededor del trabajo situado fuera del hogar, en quienes el trabajo funciona como eje o centro de sus vidas privadas. Pero el trabajo también ocupa un lugar central en la vida social, ya que se ha convertido en fundamento del orden y del vínculo social, principalmente a través de la ciudadanía laboral. Así, se ha teorizado en numerosas ocasiones sobre la centralidad del trabajo en la vida social, que utilizando la terminología anterior vendría a aunar lo que hemos presentado como la *semántica* y la *gramática modernas* del trabajo.

Esta centralidad social del trabajo ha sido estudiada desde una doble dimensión, una funcional o material y otra simbólica. Una *dimensión material* que tiene que ver con el papel instrumental que cumple el trabajo en las sociedades, es decir, el trabajo como factor de producción, como medio necesario para la subsistencia del conjunto social. Y una *dimensión simbólica*, que tiene que ver con los procesos de significación del trabajo en las sociedades, es decir, con las representaciones y con los valores que se le otorga al mismo<sup>20</sup>. Ambas dimensiones no pueden ir separadas, de hecho se complementan y se articulan.

La centralidad del trabajo-empleo no sólo se produce en el imaginario social, sino también, en el imaginario científico. Ese ideal sirve de referencia en disciplinas como las ciencias jurídicas —con el derecho laboral, el derecho internacional del trabajo—, la economía —con la economía laboral—, la psicología —con psicología industrial y luego la psicología del trabajo y de las organizaciones— y, por también, la sociología. Porque la construcción de la centralidad del trabajo en la vida social y en el conocimiento científico es *un proceso de cimentación paralelo* y que se alimenta mutuamente.

La sociología como «ciencia de la sociedad» y se afianza posteriormente con el desarrollo de la sociología del trabajo, como disciplina autónoma, sobre cuyo objeto de estudio el trabajo-empleo, y tiene la autorización para su representación. Los investigadores marxistas franceses George Friedman y Pierre Naville publicaron en 1961 dos volúmenes el *Tratado de Sociología del Trabajo*. Esta será considerada la obra fundacional de una disciplina que trazará desde entonces puentes entre el concepto de trabajo y las prácticas de interacción social y cultural que alimentan los modos de producción. Por aquellos años la sociología del trabajo consistía principalmente en:

«el estudio de colectividades humanas muy diversas por su tamaño, por sus funciones, que se constituyen para el trabajo, de las reacciones que ejercen sobre ellas, en los diversos planos, las actividades de trabajo constantemente remodeladas por el progreso técnico, de las relaciones externas, entre ellas, e internas, entre los individuos que las componen» (Friedman y Naville, 1971, Vol.1: 7).

También desde enfoques y perspectivas de distintas tradiciones de pensamiento sobre el trabajo, desde la humanista hasta la marxista, durante la década de los años 60 proliferó la producción científica entorno al trabajo-empleo. En Italia los *Quaderni rossi* con el objetivo de pensar y dar cuenta de la experiencia obrera, y en Francia, la revista *Sociologie du Travail* y la revista *Travail humain*, orientadas a pensar la «adaptabilidad» del trabajo al hombre. Estas publicaciones fueron las que más influencia han tenido en la sociología del trabajo española, que no será hasta la siguiente década cuando se asiente como disciplina (Castillo, 1996b).

Si bien se trata de estudios del trabajo en los que primaba la reflexión en torno a los *modelos de organización del trabajo*, marcados, además, por un fuerte determi-

---

20 Noguera establece dos tipos de centralidad del trabajo, distinguiendo entre su centralidad *normativa* —política y ética— y su centralidad *descriptiva* —en la vida cotidiana— (2002:148).

nismo técnico y tecnológico, los estudios de aquella época contribuyeron a ensalzar como modelo, un único trabajo, el trabajo asalariado.

Pero ¿cómo se constituye «el trabajo-empleo» como *objeto de análisis*? No es muy original en su procedimiento, es, principalmente, a través de dos operaciones arraigadas en el procedimiento clásico del conocimiento científico, como se convierte en una categoría de análisis:

- a) otorgando al trabajo una definición si no unívoca, sí con unos límites precisos que lo sitúe dentro de un sistema teórico determinado y
- b) disponiendo de un protocolo de observación riguroso<sup>21</sup>, desde el que visibilizar todo aquello que compete a la definición previamente dada de trabajo.

Esta forma de conocer, propia de la episteme moderna, sigue varios procesos brevemente explicados a continuación: *la representación, la atomización-fragmentación y la dicotomización*.

Siguiendo a Woolgar (1991) «el trabajo de la representación» clásico de la ciencia supone concebir la realidad como un objeto. Cualquier componente de lo social, tratado como un objeto, se puede conocer, se puede medir, cuantificar, diagnosticar, experimentar, pronosticar, precisamente porque hay un sujeto, acreditado como científico, que se encarga de ello. El científico se situaría fuera de lo que observa, lugar que en un principio se consideraba propicio para no alterar ni lo que observa ni alterarse él mismo en el mismo acto de la observación. Pero, aunque a veces se pretenda funcionar con estos principios, sabemos que no se cumplen. Lo que sucede es que es precisamente a partir de la fricción con estos principios cómo puede ir evolucionando el conocimiento científico.

El tema de la representación tiene que ver con la cuestión de la ciencia como «ojo que todo lo ve». Esta obsesiva fijación por el sentido de la *vista*, alrededor del cual se estructura el aparato científico, ha sido discutida por numerosos autores (Arnheim, 1986, Foucault, 1990, Latour, 1998, Sennett, 2000). Preocupado por las implicaciones del «imperio del ojo», Gatti clarifica esta cuestión confirmando la hipótesis de que se trata de una de las operaciones básicas en la forma de proceder de la epistemé moderna, según la cual el conocimiento moderno tiene «en la visión y en lo visible sus correlatos técnico y epistemológico» (2002: 56), y por lo tanto, «conocer equivale a ver, mientras que sólo lo visible o lo que deviene es lo conocido o lo susceptible de serlo. Ojo y visión localizan, disponen en distancia, sitúan en perspectiva, coordinan y conjuntan. Su operar explica cómo se delimita el campo, cómo se crea el objeto, cómo se construye en definitiva, el espectáculo sobre el que ejerce la ciencia su tarea» (*ibídem*: 57).

Con agudeza Latour hace extensible la máxima de la vista a otro sentido, el oído. Entonces la ciencia se convierte también en el «oído que todo lo oye», pero

---

21 Uno de los más conocidos protocolos de observación es la *estadística*, sobre todo, la estadística del Estado, que como señala Prieto (2006) es considerada «la estadística verdadera».

paradójicamente, «en sí mismos los hechos son mudos, las fuerzas naturales son mecanismos brutos y, sin embargo, los científicos afirman que no son ellos los que hablan, que son los hechos los que hablan por sí mismos. Estas entidades mudas son por lo tanto capaces de hablar, de escribir, de producir significado (...)» (1993: 51).

Sobre todo mirar, pero también escuchar, se convirtieron en las principales actividades de la razón científica en su objetivo de conocer la realidad social, y por lo tanto, la vista y el oído en los principales dispositivos capaces de acercar al científico al conocimiento.

La lógica de la modernidad se apoyaba en un conocimiento de un todo que quedaba reducido al conocimiento de las partes, sin tener en cuenta que la organización de un todo siempre produce cualidades nuevas —*propiedades emergentes*— en relación con las partes consideradas de forma autónoma o por separado. Detrás de esta lógica encontramos el sentido normativo-utópico del *deber ser* de la sociedad, como si ésta se correspondiera invariablemente con un sistema cerrado y en equilibrio, y empíricamente inteligibles.

Esta fragmentación y atomización de las partes de un todo es un proceso es la que se viene denunciando desde la filosofía de la ciencia: «la institucionalización de la sociología entre las demás ciencias humanas ha permitido reconocer la sociedad como objeto específico de estudio. Pero la ruptura con la filosofía y la delimitación de la sociología (...) han roto la complejidad antro-po-social y han aislado la sociedad como un sistema cerrado, separado de la historia y la psicología» (Morín, 1995: 14). Los procesos de especialización de los saberes dentro de las disciplinas han agravado esas dificultades para el conocimiento:

«Además, las especializaciones en el seno de la sociología (sociología del trabajo, sociología rural, sociología de las religiones, sociología del ocio, sociología de los medios de comunicación, etc.) han conducido a una compartimentación interna que destruye la multidimensionalidad y la complejidad de las realidades sociales» (*ibidem*: 15).

La última de las lógicas en las que se apoya la epistemé moderna es la que responde a la dicotomización. Consiste en tomar la realidad social definida por la separación en pares —como si de una realidad binaria se tratara. Pares que finalmente se traducen en contradicciones antagónicas, aunque no lo sean, por su carácter de opuestos irreductibles<sup>22</sup>. El mundo del trabajo no escapa a este proceso de dicotomización.

Podemos comprobar en el siguiente cuadro, algunas de las dicotomías sobre las que se representa la noción de trabajo, bajo la ecuación de trabajo-empleo.

---

22 Entre las dicotomías clásicas que la sociología ha tenido que ir superando se encuentran: estructura-acción, objeto-sujeto, sociedad-individuo, macro-micro, existencia-conciencia, cambio-estabilidad, cuerpo-mente, sociedad-naturaleza, normal-patológico o desviado, cuantitativo-cualitativo.

Cuadro IV. Principales dicotomías modernas sobre las que se asienta la noción de trabajo-empleo

PRINCIPALES DICOTOMÍAS SOBRE LAS QUE SE ASIENTA LA NOCIÓN TRABAJO-EMPLEO	
<b>Trabajo-Empleo</b> Productivo Económico Materialidad Actividad Público Visible/Visibilizado	<b>No trabajo</b> Improductivo No económico Inmaterialidad/simbólico Inactividad/Pasividad Privado Invisible/Invisibilizado

Fuente: Elaboración propia

La lectura de este cuadro puede hacerse de forma horizontal como pares de opuestos y de forma vertical como términos que asociados participan de un mismo espacio de significación. La principal oposición, ya que arrastra a las demás, es la que se establece entre lo que es trabajo y lo que no. A la estela de ésta aparecen un sin fin de cualidades que se asocian a un par u otro.

De la mano de Duvignaud (1982) podemos comprobar cómo se ha definido lo útil, lo funcional, lo instrumental, a partir de *lo que vale* para la sociedad capitalista, el trabajo productivo. Y cómo, el juego y lo lúdico, lo situado en el lado opuesto al trabajo, han sido representados como lo inútil, como prácticas y comportamientos que *no sirven*, sin finalidades objetivas. Duvignaud afirma que hemos estado del todo cegados por los mitos del trabajo y de la producción, y reprimidos por los prejuicios capitalistas y de la profesión; todo aquello donde no primaba la productividad era tachado como inútil, sino como peligroso<sup>23</sup>.

El trabajo-empleo se representa en el espacio público, otorgando junto a la participación política, un mayor protagonismo de la vida pública sobre la privada. Lo que queda en la esfera privada, incluso el trabajo que se realiza, no sólo se asocia a lo personal e íntimo, sino que se invisibiliza. Como recuerda Virno, lo «privado significa ante todo “privo”, desprovisto, desposeído: privado de voz, privado de presencia pública» (2003: 24). De modo que, para entender cómo la clase trabajadora y *los trabajadores* se convirtieron en sujetos con entidad social, se necesita no sólo recurrir a la historia del trabajo, sino también a la historia del no-trabajo y a sus protagonistas las personas consideradas como *inactivas, dependientes, improductivas*. Aquellos individuos que no participan de las clasificaciones de la primera columna no serán reconocidos como trabajadores (de este tema tratamos en el siguiente apartado, lo que denominamos *los afueras de la institución social del empleo*).

23 Véase en Castel (1997: 90-97) la estigmatización, desde el siglo XVI, de los vagabundos y mendigos considerados como «los inútiles para el mundo», principalmente por su falta de trabajo y por la ociosidad asociada a la falta de recursos.

Pero por más que nos empeñemos en separar y presentar estos pares como opuestos, todos ellos se alimentan entre sí y no se trataría nunca de construcciones independientes unas de otras. Una investigación sobre el trabajo no puede por menos que formular y considerar la cuestión de la dicotomización, para, no sólo comprobar cómo se fueron consolidando ciertas ideas sino también para investigar cómo fueron negadas e invisibilizadas otras. Es una característica de los conceptos contrarios, mientras que la propia posición puede determinarse y delimitarse mediante criterios considerados como propios, la posición contraria resultante sólo puede ser negada. Podemos decir entonces, que lo que entendemos por trabajo-empleo no es únicamente un trabajo de representación y de delimitación de un objeto, sino que también su significado se alimenta de aquello que negaba. Esto es, la norma social del trabajo, la institución social del trabajo y la centralidad social del trabajo dan forma al trabajo-empleo, pero también le da forma lo que objeta la norma social, los afueras de la institución social, y la periferia que rodea al centro.

### 1.3. La imagen de la institución social del trabajo en la modernidad y sus afueras

En la cultura, lo que está dentro es lo que tiene orden, lo conocido y lo familiar, mientras que lo que está afuera es lo extraño y lo desconocido.

FERNÁNDEZ CHRISTLIEB (2004: 181)

El trabajo asalariado como categoría social inventada, como ya hemos visto, con unas funciones bien definidas, unos objetivos claros y enmarcados en espacios y tiempos concretos, se hace comprensible como una *institución social*. En el sentido de que el trabajo es uno de los hábitos colectivos que se ha ido construyendo en el transcurso de una historia compartida.

Podemos fijarnos en varios aspectos de las instituciones sociales. Uno es el que se refiere a esquemas de conducta, normas de actuación y reglas del juego. Es la vertiente estructural y funcional de las instituciones. En el caso del trabajo, correspondería concretamente a la lógica del funcionamiento del mercado laboral, esto es, al marco institucionalizado donde intercambiar fuerza de trabajo por salario. Intercambio que con el tiempo se va regulando, y a partir de los contratos laborales<sup>24</sup> se van normalizando diferentes aspectos de la relación laboral: horas de trabajo, salarios, días de descanso, derechos y obligaciones laborales, etc.

Desde esta vertiente las instituciones pueden parecer meras estructuras que adquieren un estatuto de exterioridad y objetividad donde los individuos que no son

---

<sup>24</sup> Etimológicamente, *contrato* significa *cuerda*, «trazo que aprieta y tira» (Serres, 1991). Cuando se dice que el trabajo se constituye como soporte cotidiano del vínculo social, estamos hablando de una unión o vínculo que se establece mediada (atada) por un *contrato laboral*, a través de un juego de cuerdas.

más que su expresión, se definen respecto a criterios, valores y procedimientos de interacción más o menos comunes.

Pero las instituciones también son los cauces de la socialización, porque son creadas por la acción colectiva y funcionan como *universos de sentido practicables*. En este sentido la organización del trabajo constituía también todo un modo de vida laboral. Modo de vida laboral masculino, donde el hombre trabaja en y para la sociedad y es mediante el trabajo como consigue ser reconocido, sentirse socialmente útil e integrado. El trabajo le proporciona un estatus social tanto a nivel individual, como a nivel familiar e inter-familiar.

En el encaje de estos dos niveles reside el poder de las instituciones. El trabajo-empleo entendido como una institución social funciona como un *lugar antropológico*, en el sentido de Augé, porque «es principio de sentido para aquellos que lo habitan y principio de inteligibilidad para aquel que lo observa» (2000: 58).

Además, como dice Serres que «la institución tiene su sede en un edificio» (1995:182). Como todo edificio está dotado de muros, éstos, al mismo tiempo que delimitan un espacio interior (en el que se integra a sus habitantes) y un espacio exterior (en que se quedan quienes no están integrados). Esta lógica del centro/periferia tiene un doble sentido espacial y simbólico y apunta hacia procesos de diferenciación y de desigual distribución de legitimidades y de poderes en la estructura social. Porque cualquier acto de producción del orden social al tiempo que integra, condena a ciertos fragmentos de la sociedad a la condición de excluidos, inadaptados y disfuncionales, estos son *los afueras de la institución social del trabajo*.

Se pueden distinguir dos tipos de afueras:

- a) las excepciones —lo periférico— y
- b) los excedentes —lo residual—.

El primer afuera se explica a partir de la *excepción*. Contrariamente a como se suele mostrar el desempleo, éste es resultado de la propia dinámica económica del capital. Suele presentarse como un problema social, una contingencia o una contrariedad coyuntural de la dinámica económica que hay que tratar de compensar porque tiene consecuencias perversas, tanto sociales como personales. Pero más que una contingencia, es un producto socio-estructural, el desempleo viene a ser la excepción de la *norma social empleo* y como toda excepción, es una parte fundamental para que se confirme la norma. La norma adquiere sentido en interacción con las excepciones, con lo que rechaza y separa de ella pero sin lo que no tendría lugar y no sería reconocible como tal<sup>25</sup>. Esto es, tanto la categoría empleo, como la de empleado «se conforma históricamente a partir de sus contrarios» (Prieto, 1999: 531), es decir, a partir de las categorías *desempleo* y *desempleado*.

---

25 Para que se produzca una excepción es necesario la existencia de una norma o una regla. Por eso, cuando se suspende la norma es cuando se visibiliza de forma más clara la excepción. Lo que queda fuera tanto de la norma como de la excepción será entonces el excedente.



Desde una aproximación constructivista en el estudio del desempleo, Salais, Baverez y Reynaud (1990) en su obra *La invención del paro en Francia* muestran cómo a través de los criterios estadísticos laborales generados para conocer las situaciones de empleo en Francia a lo largo del siglo XIX, se ha ido confeccionando el significado y la delimitación socioeconómica de las categorías paro y parados, anteriormente no reconocidas como tales. Es precisamente el estatuto de asalariado el que las define: la persona desempleada será aquella persona asalariada que temporalmente se ha quedado sin empleo. En palabras de Offe, los desempleados eran «los que no encuentran alojamiento duradero en el sistema ocupacional y los que con frecuencia más que suficiente ven desplazado su potencial de trabajo hacia una tierra de nadie» (1992:10).

Pero hay más, hay otro afuera que no es el desempleo, como afirma Demaziere, «el paro es el producto de una construcción social que convierte ciertas situaciones de no-empleo en paro, y expulsa otras fuera de la categoría de paro» (1995: 5). Son precisamente esas otras situaciones expulsadas no ya de la categoría empleo, sino de la categoría de paro, las que forman este otro afuera: se trata de los *excedentes* laborales. Que están en un afuera, innecesarios para la norma social, que los ignora y rechaza de forma contundente. Este afuera estaría lleno de todo aquello que no es considerado trabajo, empleo en su sentido formal, bien sea el trabajo voluntario, trabajo extramercantil, doméstico, sumergido, informal, etc. Un afuera poblado por aquellos que realizan dichas tareas, que no son considerados trabajadores. Son expulsados de los derechos laborales porque no disponen de un empleo formal reconocido. Quienes no logran alcanzar el centro y son expulsados de él, se ven relegados a una zona de exclusión social. Los excluidos de la norma social del empleo, son aquellos que bien «no se adecuan a la norma», aquellos que resultan in-empleables.

Tanto la imagen fija de la institución social del empleo como la lógica centro/periferia que acabamos de relatar nos remiten a la experiencia moderna del trabajo-empleo. El *edificio* de la institución social del empleo proporciona un lugar sólido donde se inscriben los cuerpos, los sujetos trabajadores, en espacios acotados y en un tiempo continuo, de algún modo, clasificando y definiendo lo idéntico.

La imagen del habitar la institución social del empleo tiene otro componente importante, que se aleja de la solidez del edificio y se detiene en lo que hace que éste funcione. Se trata de la parte dinámica de toda institución social y es aquella que hace referencia a la gestión y el consumo reflexivo que los individuos hacen de ésta. Ha sido la parte menos estudiada de las instituciones, y casi siempre estudiada en su forma ya instituida como por ejemplo, la «conciencia de clase» o las «representaciones colectivas».

Aún así en ellas y en las significaciones imaginarias es donde podemos encontrar algunas pistas de esta otra cara de la institución social del trabajo. Porque como recuerda Elster, «la institución tiene dos caras. Parece actuar, elegir y decidir como si fuera un mandamiento individual pero también es creada y está compuesta por individuos» (2003:146). Los sujetos y actores sociales además de tener una ubicación en las redes y estructuras, además de poderse comportar de una forma maximizadora y

racional, son agentes productores de significado, usuarios de símbolos y narradores de historias con las que producen sentido a sus vidas y manifiestan sus identidades.

Por eso las instituciones tienen momentos de máximo esplendor pero también tienen momentos de crisis y de decadencia. La institución social del empleo tuvo vigencia durante el corto periodo de la modernidad, mientras el empleo pretendía otorgar un espacio y tiempo en el que compartir historias colectivas a partir de relaciones y solidaridades laborales. Pero, como podremos comprobar a continuación, han entrado en juego otros elementos que, aunque mantienen en pie el edificio de la institución social del empleo, ya que el trabajo está allí donde se proclama institucionalmente, modifican tanto el edificio y los afueras del mismo, que anuncian una necesaria reformulación de la institución social del empleo.

## **2. TRANSFORMACIONES DEL MUNDO DEL TRABAJO EN LAS NARRATIVAS DEL CAMBIO SOCIAL: CRISIS DE LA MODERNIDAD Y DE LA SOCIEDAD SALARIAL**

Todo proceso histórico necesita una narrativa que defina su pasado en términos de presente y remita a un futuro que es fundamentalmente diferente y «aún mejor» que la época contemporánea. Por esta razón siempre hay una escatología, no sólo en lo epistemológico, sino, sobre todo, en lo que respecta a la teorización sobre el cambio social.

ALEXANDER (2000: 60)

Las crisis de los años 70 y 80 del pasado siglo, en sus múltiples facetas, crisis del petróleo, crisis del modelo de acumulación del capital, decrecimiento económico, conflictos laborales, debilitamiento de los Estados nacionales como entidades económicamente soberanas y con serias dificultades políticas para mantener y aumentar las cuotas de bienestar social, desataron en toda Europa importantes cambios económicos, políticos y sociales, con consecuencias inmediatas en el imaginario heredado del mundo del trabajo de la cultura occidental.

Las economías europeas y la economía española vivieron en aquellos años sendas crisis del sistema económico: sectores tradicionalmente estratégicos entran en crisis propiciando el cierre de industrias y despidos masivos. El sector industrial perdía peso frente al sector servicios<sup>26</sup>, al mismo tiempo que se debilitaban los valores, modos de vida y formas de organización social impulsadas por las instituciones modernas en las sociedades industriales (Touraine, 1971, Inglehart, 1991, Offe 1990

---

<sup>26</sup> El declive del empleo industrial que se inició realmente en la década de 1980 provocó que los países de la Unión Europea perdieran una media del 22% de sus empleos industriales. Algunos países (Bélgica, Francia, Suecia, España, Italia y Reino Unido) se han visto especialmente afectados por este cambio, con anexos problemas de desempleo y de reconversión profesional para amplias capas de trabajadores (Esping-Andersen, 2000).

y 1992, Esping-Andersen, 2000): se trata del *advenimiento de la sociedad postindustrial* (Bell, 1976).

El sistema económico se ve en la necesidad de ensayar nuevas formulas de funcionamiento y es donde las ideas liberales, anteriormente arrinconadas por las institucionalistas, se desentumecen afianzando un nuevo neoliberalismo (Harvey, 2007)<sup>27</sup>. Al mismo tiempo, fueron tiempos en los que se mantuvo una expresión social de oposición y de resistencia al sometimiento de la férrea disciplina del modo de producción taylorista y fordista que se daba en las fábricas, pero que se extendía al conjunto de la sociedad, reflejándose en infinidad de aspectos de la vida social, política y cultural de aquellos años<sup>28</sup>.

Como coinciden en señalar gran parte de los estudios de la situación laboral española (Míguez y Prieto, 1991 y 1999, Bilbao, 1999, Cachón, 1999, Alonso, 1999), fueron años en los que se comienzan a implantar nuevas políticas de empleo de corte neoliberal que vienen a sustituir a las tradicionales políticas keynesianas. Inscritas en el proceso de transición política hacia la democracia que estaba viviendo el país, estas políticas económicas propician la desregulación de algunos de los derechos que habían adquirido los trabajadores en épocas anteriores y refuerzan formas de gestión de la fuerza de trabajo, que si bien no eran desconocidas anteriormente, como pueden ser los procesos de flexibilización de la producción y de los trabajadores, comenzaron a ser reguladas y por lo tanto a estar legitimadas, en el contexto del cambio social<sup>29</sup>.

La realidad de un desempleo que afectaba no sólo a los trabajadores industriales, sino también a colectivos de trabajadores de muy diferente signo, las dificultades de inserción en el mercado laboral de ciertos colectivos como los jóvenes y las mujeres, las escasas posibilidades de reinserción de personas trabajadoras mayores de 45 años, junto con los procesos de flexibilización de las relaciones de trabajo, la propagación de las llamadas formas precarias de contratación laboral, así como la necesidad de encontrar nuevas formas de empleo, como el autoempleo, comenzaban a anunciar ya la *fragilidad de la forma asalariada* de trabajo en la que se basaba el

---

27 Véase la genealogía del neoliberalismo que realiza Harvey en uno de sus últimos libros: *Breve historia del neoliberalismo* (2007). El neoliberalismo se basa en las teorías económicas que sostienen una fe ciega en la economía de mercado como institución social. Aunque el neoliberalismo no es un cuerpo de doctrinas homogéneo, ni todos aquellos que se confiesan neoliberales defienden las mismas tesis, sí se trata de una corriente en la que priman las actuaciones económicas de los agentes individuales, personas y empresas privadas, sobre las acciones de la sociedad y del Estado. Abanderada de la garantía de la libertad de actuación de los agentes individuales en la economía y, sobre todo, en la propiedad privada de los medios de producción, hace hincapié fundamentalmente en las ganancias, en la defensa del patrimonio y en el uso racional de los recursos como una garantía para el crecimiento personal.

28 En Francia, Mayo del 68 es uno de esos acontecimientos de resistencia, momento en el que los estudiantes impugnan la sociedad jerárquica que les dejan sus padres y se revelan ante la ecuación «salario igual a obediencia» (Cohen, 2007:44).

29 Estos cambios, correspondientes a los años ochenta de la realidad española, quedan recogidos y desarrollados con detalle en dos volúmenes: *Las relaciones laborales en España*, 1991 y *Las relaciones de empleo en España*, 1999, ambos de Míguez y Prieto.

orden social, borrando la frontera que separaba a los trabajadores protegidos de los trabajadores sin protección.

Lo que se nos presentaba entonces es la imagen de un mercado de trabajo incapaz de absorber, en condiciones consideradas normales tras la convicción de la era keynesiana del pleno empleo, una población asalariada en la forma convencional, en la forma que lo había hecho, o mejor dicho, lo *había pretendido* hacer durante el proyecto de la modernidad. A lo largo de aquellos años y hasta nuestros días, el carácter problemático<sup>30</sup> del mundo del trabajo en nuestras sociedades occidentales viene siendo una constante en la percepción colectiva y en los espacios de las ideologías, así como en el ejercicio científico de las propias disciplinas que se preocupan por el mismo.

En el XI Congreso alemán de Sociología que se celebraba en el año 1982, Claus Offe [1984] abre el debate sobre la «crisis de la sociedad del trabajo» aludiendo principalmente a tres grandes procesos sociales:

- a) La creciente diversificación y pluralidad de las formas de trabajo elimina su carácter unitario, por lo cual las categorías como «trabajador» o «empleado» pierden su fuerza para orientar las actitudes, percepciones, intereses y estilos de vida de las personas.
- b) El peso de la jornada laboral en el tiempo vital disminuye —efecto del retraso en la inserción laboral, de múltiples interrupciones y de las salidas anticipadas del empleo, en algunos casos de la reducción de las jornadas— y otras esferas de la vida (consumo, ocio, educación, actividades voluntarias y culturales) ocupan lugares más centrales en la vida social y en las biografías personales.
- c) La pérdida de la centralidad del trabajo conlleva el fin de categorías como la «sociedad industrial», «sociedad del trabajo», «sociedad capitalista de clases», ya que el trabajo no puede prometer la emancipación o la alternativa social. Una variedad de temas como la ecología, los derechos humanos, la paz, la igualdad de género, la multiculturalidad reemplazan al trabajo como conflictos sociales dominantes.

También se habla de crisis de la modernidad, crisis del modelo económico, crisis del empleo, crisis del Estado de Bienestar, crisis del modelo social y crisis de las identidades. Pero no significa que anteriormente no existiesen crisis, tensiones, riesgos y conflictos, sino más bien, que en esa época irrumpieron con fuerza en los análisis sociales, ocupando un espacio significativo en varios niveles<sup>31</sup>. De

---

30 En el sentido que da Foucault a problematizar, es decir, hacer surgir interrogantes sobre aquello que resulta obvio, seguro y al mismo tiempo, mostrar las condiciones por las que un fenómeno adquiere estatus de evidencia (Ibáñez, 2001).

31 Hay que insistir en la idea de que los procesos de cambio se articulan con los procesos de producción de conocimiento científico. Y es a través de esta articulación como es posible entender cuestiones relacionadas con las dinámicas de cambio social, con las lógicas de construcción de identidades, con la formación de representaciones colectivas y con la generación de nuevas relaciones económicas y laborales. Las lecturas del cambio social son relevantes en la reflexión epistemológica y teórica del mundo del trabajo así como en los planteamientos ideológicos, ya que los cambios en el mundo del trabajo ocupan un espacio central en las agendas políticas de los estados.

este imaginario de crisis surgen expresiones del tipo: «metamorfosis del trabajo» (Gorz, 1995), «mutación del empleo» (Dubar, 2002), «ruptura de la norma social de empleo» (Míguelez y Prieto, 1999), «crisis del trabajo asalariado» (Bouffartigue, 1996/97) y sin duda, la más alarmista «fin del trabajo» (Rifkin, 1996).

Del otro lado, se ensalza la novedad y todo lo que es diferente se ve como algo nuevo. Se habla de la «nueva economía», la «nueva sociedad», las «nuevas formas de identidad», etc.

Pero los cambios del mundo del trabajo no pueden reducirse ni a crisis ni a novedades, en la interpretación de un sistema que va pasando por sucesivas etapas se pierde, en muchas ocasiones, qué es en realidad lo que cambia. Y creemos que es conveniente insistir en que no es el mundo del trabajo el que entra en crisis ante una nueva realidad económica, política y social, sino que es la identificación de un modelo de sociedad con una norma social basada en el empleo y la solidez del mecanismo empleo como deber moral, vínculo social y dispensador de protección social para el conjunto social lo que, activamente, se presenta en crisis. Es decir, está en crisis la capacidad legitimadora de una serie de representaciones que en su momento sirvieron para colocar al trabajo-empleo en el centro de la vida social y en el centro de las ciencias sociales.

De forma esquemática quedan recogidos en los siguientes apartados los principales cambios ocurridos en el último tercio del siglo XX que han contribuido, precisamente, a esa *crisis del sistema de representaciones encargado de legitimar la centralidad del trabajo en la vida social*.

Aunque se puede pensar que lo que está en crisis es la posibilidad de construir conocimiento científico sobre lo social, creemos, más bien, que lo que está en crisis es una forma específica de conocimiento, el que se sustenta en el ideal de reducción de la complejidad que siguen los modelos disciplinares modernos. La crisis estaría marcando los límites del conocimiento moderno y no superarla supondría que las ciencias sociales queden confinadas a una interpretación reducida del mundo social, imposibilitadas para rebasar relaciones mecánicas y causalidades cerradas.

## 2.1. La «nueva economía»: modelos emergentes de producción y consumo

Cuando hablamos de nueva economía hablamos de un mundo en el que la gente trabaja con su cerebro en vez de con sus manos. Un mundo en el que la tecnología de la comunicación crea una situación de competencia global. Un mundo en el que la innovación es más importante que la producción en masa. Un mundo en el que la inversión compra nuevas ideas en vez de máquinas. Un mundo en el que el rápido cambio es una constante. Un mundo tan diferente que su surgimiento sólo puede ser descrito como una revolución.

ENCYCLOPEDIA OF THE NEW ECONOMY (1997)

El término de la «nueva economía» o la «new economy» no apareció en la literatura anglosajona hasta los años 90 recogiendo de manera holista la idea de cambio del paradigma económico. Cómo suele pasar con este tipo de calificativos, que dicen mucho y nada al mismo tiempo, se hace necesario explicitar claramente sus contenidos a partir de interrogantes como los que siguen: ¿qué se entiende por *nueva economía*? y ¿por qué es nueva la *nueva economía*?

Nos posicionamos junto a los estudios que coinciden en señalar que la *nueva economía*, en realidad no es tan nueva<sup>32</sup>; ésta puede adquirir nuevos calificativos, pero sigue basada en el sistema de producción, distribución y consumo capitalistas de siempre, aunque con nuevos rasgos. Las principales novedades del actual capitalismo residirán en la *velocidad* de cambio, en la *escala* en la que se mueve y en la *complejidad* de las conexiones globales que genera. Y sobre todo en un rasgo, cada vez más evidente, como es la división entre el capital y el trabajo, esto es, la disolución de una alianza que, durante el proceso de industrialización, parecía que sí funcionaba.

A diferencia de épocas anteriores en las que, a pesar de coexistir diferentes modos organizativos de la fuerza de trabajo, predominaba o sobresalía un determinado modelo, la actual organización del trabajo se caracteriza por la convivencia de diversos modelos productivos, sin que ninguno de ellos llegue a establecerse como prototipo del mercado ni como representativo de la sociedad en la que se desarrolla.

Sin embargo, hay tres procesos que serán determinantes en este periodo: el desarrollo tecnológico y el desarrollo del capitalismo de consumo y la paralela terciarización de la economía<sup>33</sup>.

El desarrollo de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TICs) dan pie a formas diferentes de producir, como la *producción flexible* (Piore y Sabel, 1984)<sup>34</sup> y a otras formas de organizar las empresas. La empresa posfordista toma la forma, según Castells (1997), de *empresas red*, que funcionan formando redes descentralizadas e interconectadas, con sub-redes de proveedores y empresas auxiliares y dependientes, organizadas a su alrededor. Las empresas, entendidas como sujetos activos en el espacio unitario de la red, están sometidas a un continuo proceso de reforma y formación, de codificación y recodificación permanentes. La lógica

---

32 Estudios como los de Williams K., Haslam y Williams J. (1994), nos recuerdan que frecuentemente se han ofrecido descripciones vagas e imprecisas del pasado laboral, mientras que ha habido una tendencia a resaltar lo nuevo, proporcionando así una imagen idílica del cambio.

33 Según Bell (1978) la *sociedad postindustrial* se caracterizaría por: 1) tendencia a ser una economía de servicios, 2) el predominio de la clase profesional y técnica, 3) la primacía del conocimiento teórico y 4) la planificación de la tecnología, con la aparición de una nueva tecnología intelectual. Se olvidaba de la importancia del consumo.

34 Piore y Sabel distinguen entre la *primera ruptura industrial* que había tenido lugar con la incorporación de las tecnologías de la producción en serie del modelo taylorista-fordista, dando fin al sistema de producción artesanal y la *segunda ruptura industrial* que supone el fin del modelo taylorista-fordista para entrar en un modelo de producción que se adapta a las demandas del mercado a través del modelo japonés toyotista —*just in time*—, de especialización flexible (Piore y Sabel, 1984).

de la red supone sucesivas rupturas con un modelo de organización productiva, económica y laboral anterior, que trastoca por completo lo que toca.

Pero las TICs no sólo trastocaron el modelo productivo industrial, sino que generaron una economía basada en las propias tecnologías. El desarrollo de una «industria de la información» con un amplio abanico de innovaciones en materia digital han dado lugar a un conjunto de ramas productivas resultantes de la aplicación económica de las tecnologías digitales, este es, el sector de las TICs y los contenidos digitales. La industria de la información, por su parte, está superando su propio desarrollo tecnológico y, en la actualidad, el conjunto de productos y servicios resultantes de la producción y el tratamiento de la información y la comunicación es utilizado como factor productivo por el resto de ramas de actividad de la economía.

El peso cada vez mayor del conocimiento se convierte en una pieza clave de la economía postindustrial. Frente a la consideración tradicional de que únicamente el capital y el trabajo eran factores de progreso económico, en una economía basada en el conocimiento, éste se (re)presenta como otro factor fundamental de riqueza:

«en el capitalismo moderno el conocimiento se ha convertido en un factor necesario, tanto como el trabajo o el capital. [...] En el circuito productivo del capitalismo industrial, el trabajo genera conocimiento y el conocimiento, a su vez, genera valor» (Rullani, 2004: 100).

Se comienza a descubrir que el conocimiento, no únicamente se puede utilizar para intervenir en los procesos productivos<sup>35</sup>, sino que también es un objeto de producción. El conocimiento se produce, se maneja, se compra y se vende, genera riqueza, se acumula, se recombina, se distribuye a gran velocidad, etc. Los lugares productivos de la *economía del conocimiento* no serán los tradicionales espacios de producción, representados por la *fábrica*, sino nuevos espacios productivos, donde el conocimiento no sólo se maneja sino que también se crea. Estos espacios podrían estar hoy en día representados por los *laboratorios*.

Las empresas de vanguardia se están transformando y el arquetipo de producción masiva de bienes y servicios y un capital físico gigantesco, se sustituye por centros generadores de conocimiento e innovación. Sus activos principales son intangibles, basados en el conocimiento y la tecnología y, a diferencia de la maquinaria, este tipo de activos no se desgasta con el uso, sino que su valor aumenta con la experiencia y el prestigio adquiridos en el mercado. Es constante la aparición de nuevos agentes —laboratorios, expertos, oficinas de estudios, etc.— que están creando una nueva esfera de conocimientos especializados.

---

35 Se reconocen tres fases referidas a la evolución de la aplicación del conocimiento en las economías occidentales avanzadas: la primera fase corresponde a la *Revolución Industrial* en la cual los conocimientos fueron aplicados a los instrumentos, procesos y productos; en la segunda fase, de la *Revolución de la Productividad*, los conocimientos fueron aplicados al trabajo, y en la última fase, la de la *Revolución de la Gestión*, que es la actual, en la cual el conocimiento se estaría aplicando al conocimiento mismo, constituyéndose en un factor de producción (Druker, 1993).

La extensión del sector servicios también se corresponde con una mayor visibilidad de muchos de los servicios que siempre han formado parte de la composición de las propias fábricas o empresas y que gradualmente han sido externalizados, como pueden ser los servicios de planificación, de formación, de gestión, de I+D+I, de análisis o de investigación científica y técnica entre otros. Otra cuestión también presente es la dependencia de la ciencia respecto del proceso productivo, que ha hecho que el conocimiento se perfile como uno de los ingredientes principales en los procesos de acumulación. En este sentido, la implantación de los modelos de I+D+I consagra la consiguiente transformación de la ciencia en instrumento esencial del desarrollo capitalista.

Algunos autores denominan a ésta etapa basada en el conocimiento como: *capitalismo cognitivo*<sup>36</sup>. El *capitalismo cognitivo* viene a designar el desarrollo de un sistema socioeconómico basado en la difusión de los saberes y en la producción del conocimiento como principales principios de valorización del capital. La toma de conciencia de la importancia de este proceso de renovación de los conocimientos, de sus consecuencias sobre los aprendizajes colectivos y sobre la gobernabilidad de las empresas sólo se ha producido de manera gradual: se ha pasado en un decenio de una visión tecnicista —preocupada por los aspectos técnicos y tecnológicos— a una visión conexionista y estratégica de la gestión de los conocimientos —en la que la producción, distribución y consumo los conocimientos es el foco de atención—. El conocimiento también se mueve mediante flujos y en forma de redes, formando también redes, las conocidas como redes de conocimiento. La conectividad que se da en las redes provoca la expansión de los saberes y éstos son inseparables de quienes los producen, es decir, de los trabajadores.

El potencial de las TICs nos permite hablar de una economía globalizada que se asienta en empresas y en infraestructuras concentradas en determinadas zonas industrializadas que se convierten en centros neurálgicos de la producción y de la distribución, pero que extienden su ámbito de actuación a límites que abarcan el nivel planetario. Sabemos, que las tecnologías de la información no sólo facilitan una comunicación barata e instantánea a escala mundial, con independencia de diferencias horarias y otras barreras, sino que también permiten a las empresas controlar a los trabajadores que están en delegaciones lejanas, puesto que permiten un seguimiento productivo desde cualquier lugar del mundo. Sobre este carácter global, señala Castells:

«una economía global es una realidad históricamente nueva, distinta de la economía mundial. [...] definiré de forma más precisa la economía global como economía cuyos componentes nucleares tienen la capacidad institucional, organizativa y tecnológica de funcionar como una unidad en tiempo real, o en un tiempo establecido, a escala planetaria» (2001: 136-137).

Teorías como la de Castells vienen a remarcar un distanciamiento entre el capital y el trabajo, que comienzan a funcionar bajo lógicas muy diferentes. Si bien es

---

36 Véase VV.AA (2004), *Capitalismo cognitivo, propiedad intelectual y creación colectiva*, Madrid, Traficantes de Sueños.



cierto que cada vez más los procesos económicos funcionan en lógicas globales y planetarias, sus bases productivas siguen estando localizadas: «En su núcleo, el capital es global. Como regla, el trabajo es local» (2001: 555).

La extensión e intensificación de las relaciones capitalistas a niveles que superan lo nacional eran conocidas en siglos anteriores, pero según la globalización actual del trabajo y del capital se diferenciaría de anteriores procesos como el de *internacionalización* y el de *transnacionalización*, por sus mayores implicaciones sociales (García Canclini, 1999).

Las *divisiones internacionales del trabajo* que provoca la globalización trascienden el territorio nacional y trascienden por tanto las políticas estatales de empleo y la regulación estatal de las actividades económicas, así como de los movimientos tanto del trabajo como del capital. Esta cuestión tiene serias repercusiones sobre los cimientos de los Estados de Bienestar, que nacieron para funcionar en los límites de los estados nacionales. Su papel como protector social se ve mermado en las nuevas condiciones que plantean las economías transnacionales y las nuevas formas de empleo, generando controversias, que se arrastran hasta la actualidad, sobre sus verdaderas funciones.

Durante el desarrollo del siglo XX el sistema capitalista se afianza en la siguiente idea: para superar el problema de la valorización del capital ya no es necesario producir más sino «hacer comprar lo producido». Con esta vuelta de tuerca, una economía basada en las grandes industrias va dejando paso a una economía basada en el *sector servicios* —hoy en día la mayoría de la gente trabaja para ofrecer al resto algo que consumir—. Se ha creado una importante línea de investigación en este sentido, resaltando las grandes transformaciones demográficas, ocupacionales y culturales que experimentan las sociedades que se orientan a los «servicios al consumidor» (Lash y Urry, 1998: 295).

La extensión del sector terciario se debe a la sucesiva mercantilización de cuidados y de servicios que antes se aseguraban en el seno de las familias y de las comunidades de proximidad —amistades, vecindario, etc.— y al desarrollo de nuevas formas o estilos de vida en las que el consumo y el ocio se vuelven primordiales. Una especie de *a priori* del consumismo contemporáneo se puede localizar en el consumo obrero<sup>37</sup> que con su expansión y consolidación llevará, según autores como Bauman (2006: 109-153) de las sociedades del trabajo a las sociedades de consumo.

Las ciudades en aquellos años se transformaron para acoger esta nueva *sociedad del consumo*, no en vano, las grandes urbes o metrópolis son los escenarios preferidos de consumo actual. Sólo hay que ver la importancia adquirida por «los espacios/

---

37 Véase Alonso (2004). El consumo obrero se basaba en la adquisición de los tradicionales bienes de subsistencia (alimentación, textil, consumos corrientes en general) y en el acceso a la propiedad individual de nuevas mercancías (automóvil, mobiliario, primeros electrodomésticos, consumos duraderos, etc.). Estos consumos homogéneos y duraderos estaban abaratados y normalizados por la producción en serie.

centros comerciales» —los «templos del consumo» (Ritzer, 2000)— como lugares públicos destinados al consumo capaces no sólo de transformar la economía, los lugares de trabajo, sino también de (con)formar nuevos espacios y tiempos que generan relaciones sociales de diferente signo<sup>38</sup>. Las nuevas pautas de consumo modifican las relaciones entre las clases sociales, alterando sus límites tanto hacia fuera —entre clases— como hacia dentro. Por tanto, a las diferencias sociales que había generado la condición salarial hay que sumar ahora las diferencias que provoca el consumo, que se reflejarán en una estructura social determinada por diferentes capacidades de consumir. La importancia social del consumo, no sólo modifica las relaciones de la gente con el dinero y con el entorno físico y social sino también con el propio trabajo.

La renovación permanente de los productos de consumo, en base a la creación de tendencias de moda de corta duración, junto con la especialización de los consumidores, ante quienes las ofertas cada vez son mayores, no fomenta sino la constitución de sujetos que se sometan a ese consumo de *necesidades* sobre las que adquiere su lógica de ser un *nuevo capitalismo del consumo*.

«La posición que ostentaba el trabajo en el capitalismo moderno la ocupa ahora “la libertad del consumidor ajustada al consumidores”. [...] El consumo, no el trabajo, se convierte en “el eje en torno al cual gira el mundo de la vida” (Lebenswelt). El placer, que antes se consideraba el enemigo de la laboriosidad capitalista, desempeña ahora un papel indispensable» (Lyon, 1996: 119).

De ahí que se hable de un proceso de conversión de la figura del ciudadano-trabajador en ciudadano-*consumidor* (Touraine, 1971, Baudrillard, 1996, Appadurai, 2001, Bauman, 2000 y 2006, Alonso, 2001, 2004). Si en un principio estábamos obligados a trabajar, ahora, estamos obligados a consumir. En este aspecto radica fundamentalmente el cambio social de la modernidad para algunos autores: «la forma en que esta sociedad moldea a sus integrantes está regida, ante todo, y en primer lugar, por la necesidad de desempeñar ese papel; la norma que se les impone, la de tener capacidad y voluntad de consumir» (Bauman 2000: 44).

Esta es la línea que abre Appadurai al plantear el consumo como una nueva forma de trabajo; una forma de trabajo que no se inserta en el proceso de producción de mercancías sino en el proceso de *comprar*:

«el trabajo de leer mensajes que cambian constantemente a propósito de la moda, el trabajo de pagar las cuotas de las deudas contraídas, el trabajo de aprender cuál es la mejor manera de administrar unas finanzas domésticas nuevas y más complejas, el trabajo de adquirir conocimiento acerca de las complejidades del manejo de dinero y capitales» (2001: 96).

---

38 La margen izquierda de Bilbao concentró, hasta mediados del siglo XX, gran parte de la industria pesada (metal, siderurgia, astilleros...) del País Vasco, fue además el lugar donde se situaron los Altos Hornos de Bizkaia, estandarte de una sociedad y de una época industrial. Esa zona ha sufrido una gran «reconversión» durante los años 80, y hoy en día es el lugar donde se concentra un mayor número de centros comerciales dedicados al consumo y al ocio. Con el formato de los *grandes templos del consumo* —Megapark, Centro de Ocio Max Center, Ballonti— es la zona con más *centros comerciales* de la provincia.

En definitiva, se trata *del trabajo de consumir*, principal norma social y tarea del ciudadano contemporáneo en las sociedades de consumo.

Si bien se puede afirmar que la nueva economía actual depende cada vez menos de la producción material y de la fuerza laboral masiva que sustentaba esa producción y más del consumo de los ciudadanos. Esto no significa que ya no las necesite, pero sí que está siendo capaz de aumentar los beneficios económicos prescindiendo cada vez más de las mismas, es decir, reduciendo costos y reduciendo el número de trabajadores. Este hecho tiene que ver con el consumo, mientras éste se mantenga, los beneficios económicos aumentarán. Una de las consecuencias lógicas de este fenómeno es que la relación capitalista parece depender cada vez menos de los mecanismos disciplinarios y de control —de la coerción— tradicionales, y tiende a recurrir a nuevos mecanismos. Es aquí donde aparece la *seducción* como dispositivo que convierte a los sujetos cotidianos en los reproductores de este nuevo orden social sin fronteras ni continuidad, sin forma ni origen<sup>39</sup>. Y es que «la obediencia a la norma y la “disciplina social” queda asegurada por la seducción de los bienes de consumo más que por la coerción del Estado y por instituciones panópticas» (Bauman, 2000: 139). En las sociedades de consumo el deber y la moral social más importante deja de ser el trabajo y pasa a ser el consumo: ser un consumidor activo y eficaz.

Con este trasfondo, otros análisis sociológicos como los de Lash y Urry (1998) teorizan sobre el cambio económico desde las transformaciones que supone una nueva organización del capitalismo, donde los circuitos de *objetos* —dinero, capital productivo y mercancías— y de *sujetos* —trabajadores— tienen que salvar distancias cada vez más grandes y cada vez más velozmente (1998: 15). Se trata de un *capitalismo desorganizado* en el que tanto objetos como sujetos se ven desprovistos de los contenidos y los sentidos (*procesos de vaciamiento*) con los que anteriormente operaban. Su argumento constata que se lleva al extremo lo ya existente en la modernidad: «no sólo los objetos sino que también los sujetos se vacían de sentido» (*ibídem*: 10). Este vaciamiento del sujeto se vincula al actual proceso de individuación de lo social, planteando que el creciente dominio de los servicios construye y reproduce una cultura caracterizada por la individuación, generando interrogantes la posibilidad de algún sujeto colectivo.

La importancia que está teniendo el consumo y sus implicaciones en el nuevo contexto económico y social nos dan una imagen en la que el trabajo queda relegado a un segundo plano o se confunde con el mismo hecho de consumir, claves a la hora de interpretar los nuevos significados que se dan al empleo.

---

39 La sujeción ya no se asegura mediante un poder disciplinar que «vigila y castiga», como mostró Foucault, a través del control sobre el tiempo y sobre el cuerpo ejercido por las instituciones sociales creadas para tales fines; sino por la producción de bienes simbólicos y por la seducción irresistible que éstos ejercen sobre el imaginario del consumidor. Los dispositivos de sujeción actuales son menos coercitivos: es un poder que *seduce*, basado en la producción y orientación de los *deseos* y del *placer* (Appadurai, 2001). Como ya anunciaba Bourdieu en *La distinción* (1984b), la *seducción* se convierte en un «instrumento de control e integración social».

## 2.2. La «nueva sociedad»: sobrenombrada pero indefinida

Vivir en el «mundo» generado por la modernidad reciente es como cabalgar a hombros de una divinidad destructora. No se trata sólo de que se produzcan procesos de cambio más o menos continuos y profundos, sino más bien, de que el cambio no se ajusta ni a las expectativas humanas ni al control del hombre.

GIDDENS (2000b: 43)

Hablar de la sociedad de consumo, de sociedad del conocimiento, de sociedad red, de sociedad del riesgo o de sociedad fluida, supone hablar en términos bien diferentes de aquellos que se referían a la sociedad salarial y/o la sociedad del trabajo. Cada una de estas denominaciones ha cobrado vida en diferentes teorías sociales, para indicar, en todas ellas, que nos encontramos ante una nueva realidad social. Sin embargo, apelar a una u otra denominación tiene diferentes repercusiones.

El *consumo*, el *conocimiento*, la *red*, el *riesgo* y lo *fluido* no funcionan únicamente como adjetivos calificativos, sino que llegan a convertirse en los *arquetipos* sociales desde los que se articula lo social y en los pilares desde los que visibilizar y teorizar las particularidades de lo social contemporáneo. Conscientes de que el adjetivo con el que cubrimos la realidad *denota* ( nombra) y *connota* (significa) distintamente la sociedad, entramos a presentar una serie de conceptos con los que las teorías sociales han pretendido dar cuenta de los procesos de cambio acontecidos en el último tercio de siglo XX.

Uno de los marcos de análisis que más juego han dado en las interpretaciones sociológicas de los últimos años es sin duda la «sociedad del riesgo» de Ulrich Beck, quien ha teorizado el actual cambio social como el paso de una sociedad industrial, basada en la producción social de seguridades y de riquezas, a una sociedad del riesgo, basada en la producción social de riesgos e incertidumbres.

La velocidad de circulación del capital por los flujos globales, la erosión de la viejas fronteras nacionales, las crisis ecológicas, el cuestionamiento de la estabilidad de los estados nacionales de bienestar y la *individualización*<sup>40</sup> de las condiciones de vida son algunos de los componentes de estas nuevas sociedades que sitúan en su centro social la idea de riesgo.

---

40 Beck define el proceso de *individualización* como «individualismo institucionalizado», en el que las instituciones de la sociedad moderna están orientadas al individuo y no al grupo, exigiendo un proceso hacia nuevas formas de vida (2003:30). En Bauman (2001) se trata de un proceso de emancipación de las determinaciones adheridas del carácter social del individuo, que consiste en la tarea de construirse a sí mismo. Para Lash y Urry (1998) en ese proceso se acentúa la velocidad de circulación entre sujetos y objetos y por lo tanto la obsolescencia. Estas dos últimas acepciones se acercan más al denominado proceso de *individuación*, utilizado en los estudios específicamente psicológicos, que designan procesos de formación de individuos autónomos; procesos no necesariamente quedan restringidos a un periodo histórico determinado, como es el caso de la *individualización*, producto de la salida de la sociedad industrial.

Si en las sociedades industriales modernas era la producción la que definía la distribución de los recursos entre capital y trabajo, en la sociedad del riesgo de la «segunda modernidad» o «modernidad reflexiva» (Giddens, 1984, Beck, 1996), se dará una nueva estratificación social generada por la producción y distribución de las incertidumbres. La distribución de incertidumbres tiene que ver con las desiguales posiciones en el mercado laboral, con el desigual reparto de recursos económicos, y con otros ámbitos más simbólicos, como la precarización de las pertenencias colectivas:

«Hace tiempo la televisión se veía en familia, hoy la vemos cada uno por nuestro lado, mando a distancia en mano. Antes el trabajo estaba estandarizado, era rígido, ahora se ha vuelto polivalente y flexible. Las instituciones —la empresa, la familia, la patria— eran paternalistas y autoritarias, ahora son permisivas, liberales incluso. Hace décadas un sentimiento de unidad reinaba en el mundo, hoy domina una sensación de inseguridad» (Cohen, 2001: 13).

Bauman ha sabido captar las metáforas que mejor reflejan la etapa de inestabilidad e incertidumbre de lo social contemporáneo, estas son: la *liquidez* y la *fluidez*; porque la peculiaridad de los fluidos y de los líquidos es que:

«no conservan una forma durante mucho tiempo y están constantemente dispuestos (y proclives) a cambiarla; por consiguiente, para ellos lo que cuenta es el flujo del tiempo más que el espacio que puedan ocupar: ese espacio que después de todo, sólo llenan “por un momento”» (Bauman, 2003: 8).

La «nueva sociedad» vendría definida por la desaparición de las convicciones sociales estables y duraderas, de las sólidas lealtades de épocas anteriores, insertadas, ahora, en un proceso de «licuefacción». En cuanto a la «licuefacción» del trabajo se refiere, el proceso describe la crisis de las sociedades basadas en la solidez del trabajo. Una solidez que, como vimos, había sido interpretada como el poder y la autoridad del trabajo-empleo para dar forma al orden social:

«entre las muchas razones en virtud de las cuales el trabajo ha sido elevado a la categoría de máximo valor de los tiempos modernos, su extraordinaria habilidad, casi mágica, para dar forma a lo informe y duración a lo efímero se destaca como la más prominente. Gracias a esa habilidad, el trabajo se ha ganado con justicia una función clave, incluso decisiva, en la moderna aspiración a subordinar, doblegar y colonizar el futuro para reemplazar el caos por el orden, y la contingencia por una secuencia predecible (y por lo tanto controlable) de acontecimientos» (*Ibidem*: 146).

Ahora el caso es otro, esa solidez estaba dando paso a un trabajo cada vez más flexible, más fluido, más líquido. Como se encarga de puntualizar el mismo Bauman, hablar de la *fluidez del trabajo* no quiere decir que sea débil y flojo, sino que ha perdido «su densidad, a la vez que su soberanía, credibilidad y confiabilidad» (*Ibidem*: 142). Las tasas crecientes de paro, las desregulaciones del empleo y las flexibilidades de los puestos de trabajo transformaron las sociedades laborales en sociedades de riesgo para muchos de sus ciudadanos. Uno de los factores fundamentales que intervienen en la política económica de la inseguridad o de la incerti-

dumbre son los procesos de flexibilización del trabajo —que se materializa con la proliferación de los contratos temporales, a tiempo parcial, de unas horas, por días o por obra realizada— ya que dejan de lado la norma social del empleo estable, desregulando las relaciones laborales, creando nuevas formas individualizadas de empleo y produciendo un abaratamiento del trabajo con respecto a la creciente productividad. El universo laboral basado en la cultura de trabajo estable, en la filosofía si no del pleno empleo, del empleo abundante y en la centralidad social de la realidad salarial, ya no tiene respuestas universales para sus ciudadanos que viven condiciones laborales inestables e inseguras y un fuerte desempleo estructural.

Otro aspecto trascendente que confluyen en la idea de riesgo, es el debilitamiento de los Estados de Bienestar, la crisis que comentábamos anteriormente. La red de seguridades y de confianzas que poco a poco centraban las tareas políticas bajo la búsqueda del bienestar social colectivo se comienza a considerar insuficiente ante la «economía política de la inseguridad». Pensemos, por ejemplo, en las prestaciones por desempleo, eran criticadas por quienes las reciben por resultar insuficientes para salir de la situación de desempleo y criticadas también por quienes no acceden a ellas, por suponer un gasto público que incide en la fiscalidad del estado para otros asuntos. Pero el imaginario de la inseguridad en el trabajo no se reduce a la amenaza del desempleo, sino que también pasa por la inseguridad en la consecución de unos ingresos necesarios para vivir, uno de los mayores miedos en las sociedades del riesgo.

La representación clásica industrial-patriarcal que establecía un orden material y simbólico, dividiendo a la sociedad en dos esferas diferenciadas, la esfera de lo público (espacio de lo productivo y de derechos, ocupada por los hombres) y la esfera de lo privado (espacio de lo reproductivo y lo familiar, habitada exclusivamente por las mujeres), parece estar tomando caminos diferentes, alimentando nuevas incertidumbres en la sociedad. La mayor visibilidad de las mujeres en la esfera pública, a través del trabajo-empleo, pero también en otras esferas, como la educación, la política, etc. y los cambios del arquetipo o modelo familiar tradicional han provocado la introducción de algunos cambios en *el modelo de representación de los roles de género*. El proceso de redefinición de los roles de género y el proceso de difuminación de las barreras de la tradicional división sexual del trabajo y sus formas de pensarla van de la mano y se alimentan mutuamente.

Estos cambios de los comportamientos cotidianos en torno a lo marital y lo familiar dotan a hombres y mujeres de nuevas posiciones sociales y económicas que, aunque se desee, aún no se están traduciendo en la desaparición de las tradicionales desigualdades entre ambos. Las desigualdades siguen presentes en términos de participación en la actividad económica, en la estructura del empleo, en la distribución salarial y en lo que afecta a la división de temporalidades y responsabilidades familiares y de trabajo doméstico, como más adelante veremos.

La destradicionalización de las formas de vida de la sociedad industrial, la parcial disolución del sistema de clases junto con las grietas abiertas en las familias nu-

cleares y en las trayectorias profesionales «normales», acompañan las transformaciones más profundas a nivel social.

Sin tener que asumir plenamente los planteamientos de los teóricos de las sociedades del riesgo sí pueden resultar de utilidad algunos rasgos de su diagnóstico. Las incertidumbres y los riesgos están cada vez más presentes en los mercados laborales contemporáneos, pero muchas veces, la noción de riesgo que nos presentan parece inundar la «cuestión social».

Otro rasgo en el que coinciden los teóricos de las sociedades del riesgo es el que se explica por el proceso de *modernización reflexiva*<sup>41</sup>, que viene a constar, por un lado, el desmoronamiento de las respuestas institucionales y por otro, una creciente individualización de las condiciones de vida de los sujetos. El trabajo se encontraría en pleno proceso de desinstitucionalización, las características que lo consolidaron durante la modernidad como una institución social central, estarían hoy en crisis.

Los procesos de *desinstitucionalización* (Gehlen, 1993, Giddens, 2000, Dubet y Martuccelli, 2000, Pérez-Agote, 1999) describen la ruptura de la sinergia que históricamente existía entre las grandes instituciones socializadoras: familia, escuela, iglesia, medios de comunicación, trabajo. Hasta hace unos años todas esas instituciones se apoyaban mutuamente: hoy cada una funciona movida por lógicas distintas y hasta contradictorias. Esas instituciones que sirvieron en un momento dado para sustentar el orden social y un modelo concreto de sociedad con una legitimidad innata, tienen que trabajarse hoy esa legitimidad para adquirirla. Esta falta de legitimidad las presenta como *instituciones vacías* y en pleno proceso *desanclaje* (Giddens, 2000). La negociación continuada entre diversos puntos de vista será la tarea a la que se enfrentan las instituciones:

«en las definiciones de riesgos, el monopolio de la racionalidad de las ciencias está roto. Hay siempre demandas en competencia y conflicto, intereses y puntos de vista de los diversos agentes de la modernidad y grupos afectados, que están forzados conjuntamente en la definición de riesgos» (Beck 1999: 29).

Los individuos, sometidos a un doble proceso de desinstitucionalización y de individualización social, son ahora, más que nunca, los responsables y artífices de sus propias biografías en medio de la incertidumbre e inseguridad social. Estas condiciones sitúan a la vida laboral en un marco de incertidumbres desconocido anteriormente, no porque antes no existieran incertidumbres, sino porque las de ahora parecen cada vez menos controlables. Además, en el reparto de esas incertidumbres se afianzan las desigualdades sociales. La vida laboral fluida tiene significados diferentes para quienes *ocupan la cima* y quienes *ocupan la base* de la jerarquía social, extremos ante los cuales el resto se encuentra en continua búsqueda de soluciones vitales ante la desregulación y la privatización de las acciones sociales.

---

41 Podemos encontrar un resumen de lo que implica la *modernidad reflexiva* de Beck, en su artículo «Teoría de la modernización reflexiva» en Beriain (1996: 223-262). Una reflexión más extensa y variada de los alcances de la *modernización reflexiva* en Beck, Giddens y Lash (1997).

### 2.3. Las «nuevas formas identitarias»: crisis de las identidades

Nada perdurable puede levantarse sobre esta arena movediza. En pocas palabras: la perspectiva de construir, sobre la base del trabajo, una identidad para toda la vida ya quedó enterrada definitivamente para la inmensa mayoría de la gente (salvo, al menos por ahora, para los profesionales de áreas muy especializadas y privilegiadas).

BAUMAN (2000:50)

Otro de los aspectos a considerar en este entramado de cambios económicos, políticos y sociales descrito hasta ahora es el de las cuestiones relativas a la identidad<sup>42</sup>.

El fin del imperio del trabajo-empleo como sistema hegemónico dotador de identidad se desvanece a medida que se afianzan los rasgos del modelo de producción postindustrial y se afianza un nuevo modelo laboral posfordista. La puesta en marcha de nuevas formas de organizar el trabajo y la producción, nos sitúan en un tiempo, donde los cambios, no sólo apuntan a demandar nuevos contenidos del trabajo, nuevas habilidades y nuevas actitudes, sino también, nuevas formas de «ser trabajadores». Estas transformaciones, ahora asumidas, fueron tomadas en los años 70 y 80 como un proceso de crisis de las identidades. Como una suerte de comodín, la *crisis* se convierte en el relato de nuestro tiempo: no es extraño que si la *sociedad del trabajo* o la *sociedad salarial* están en crisis también se de una *crisis de las identidades*.

Los análisis de la *crisis de las identidades* oscilarán entre dos extremos, uno que parte de las dificultades de producir determinadas identidades, sobre todo aquellas identidades sólidas centradas en la figura del trabajador industrial y otro que se centra en la imposibilidad de construir cualquier tipo de identidad que requiera un mínimo de solidez.

Es evidente, que el argumento sobre el que se sustenta la *crisis de las identidades* aloja en su interior una idea o representación concreta de identidad. En sus manifestaciones está presente la figura de un *sujeto fuerte*, el «individuo blindado», que inevitablemente al verse separado o al menos alejado de aquello que le hacía fuerte, como el trabajo-empleo, entra en crisis. Pero no sólo se constituía en

---

42 Considerando la identidad como *proceso* se articula una noción de un sujeto que intenta organizar y dar coherencia a las diferentes lógicas desde las cuales se constituye como tal, así como organizar los diversos espacios desde los cuales se autoidentifica. Dicha coherencia es el pilar sobre el que se posibilita la continuidad biográfica, capaz de habilitar al sujeto para verse desde el pasado, en el presente y en el futuro. Con esto, no estamos descuidando las disrupciones biográficas, lejos estamos de concebir este proceso en términos lineales: *la identidad se construye*. En tanto proceso de construcción o «trabajo del actor», como ha denominado Dubet (2002), la identidad implica una elaboración subjetiva por parte de los sujetos sobre quienes son y quienes son los otros. Tal elaboración, hunde sus raíces en el entramado de las relaciones sociales en las que estos se insertan. Por lo tanto, la identidad siempre es *social y relacional* ya que se construye por y a través de las relaciones sociales. Por último, entendemos que la identidad es un proceso a través del cual los sujetos intentan organizar desde el punto de vista subjetivo, los diferentes espacios y las diferentes lógicas desde las cuales se autoidentifican y desde las cuales reclaman ser reconocidos. La identidad es proceso de construcción, de elaboración y creación.



un sujeto fuerte porque tuviese y ejerciese un trabajo-empleo, sino también porque a través de él se sometía a unas normas sociales concretas mediante las cuales, y en función de su cumplimiento, accedía a los beneficios sociales, a los derechos y a los mecanismos de integración social. Discontinuidades biográficas<sup>43</sup> y peligros biográficos (Beck, 1998 y 2000) siempre ha habido, pero lo peculiar es que éstos se suceden ahora sobre aquel imaginario de sujeto fuerte.

Otro de los argumentos que alimenta la tesis de las crisis de las identidades viene a expresar que los cambios acontecidos en el trabajo ponen en entredicho las bases sobre las cuales se construye y da sentido a la identidad profesional y necesariamente hacen referencia al proceso de cuestionamiento de los espacios de pertenencia y de referencias de los sujetos laborales. Asimismo, nos ubican en un escenario donde, la complejidad social se entrelaza con la fragmentación de los procesos sociales y de las identidades y con la *multiplicación de las posibilidades del ser* (Gergen, 1991) ya que se abre ante los individuos un amplio abanico de formas de ser, ante las que debe elegir.

Para evitar las tentaciones tanto catastrofistas como proféticas, conviene desconfiar de la idea de crisis de las identidades, o por lo menos, no olvidar que las identidades, nunca dejaron de ser, en realidad, ilusiones de la modernidad. Si algo nos permite hablar de crisis de las identidades es una determinada concepción de la identidad, esta es, la concepción moderna de identidad.

Dos obras son claves para entender las teorías de las crisis de las identidades, publicadas a finales de los años 90: *La corrosión del carácter* de Sennett (publicada en español en 2000, original del 1998) y *Las crisis de las identidades* de Dubar (publicada en español en 2002, original del 2000).

A partir de entrevistas en profundidad realizadas a trabajadores de los Estados Unidos durante varias décadas, entre los años setenta y los noventa, Sennett relata las experiencias de trabajadores griegos en una panificadora en Boston y de ejecutivos de IBM expulsados de sus cargos durante la reestructuración de la compañía, entre otros. Con ese material reflexiona sobre los efectos del nuevo orden capitalista de producción y de consumo sobre la formación del carácter y la identidad de los individuos.

Podemos recoger como tesis fuerte que articula sus reflexiones, la siguiente: *el nuevo capitalismo flexible está provocando la corrosión de la tradicional cultura del trabajo occidental y el carácter de los trabajadores, que se basaban principalmente en el compromiso, la lealtad y las relaciones a largo plazo entre trabajadores y empresarios.*

Varias son las dimensiones que entran en juego a la hora de analizar y justificar «la corrosión del carácter». Quizás la que más reflexiones ha despertado es la dimen-

---

43 Se trata de *visibilidad* y tiene que ver con la *norma social*. Ya que la discontinuidad en las biografías laborales de las mujeres ha sido muy habitual. Por ejemplo en las mujeres de clase media de los años setenta y ochenta, que si de jóvenes tenían empleos remunerados, solían dejar de trabajar en el mercado laboral con la llegada del matrimonio y de los hijos.

sión temporal. Si durante el proyecto de la modernidad el tiempo, a parte de estar supeditado al espacio, se concebía como duradero y estable, en las nuevas condiciones sociales y laborales comienza a desarrollarse la denominada como «cultura del corto-plazismo». El régimen temporal y flexible del trabajo, en base al cual se generan las nuevas forma de trabajo, hace quebrar las ideas de duración y de estabilidad y hace, también, sumamente difícil la construcción de un relato lineal de la propia vida.

La «cultura del corto-plazismo» nos habla de las dificultades para elaborar proyectos de vida a largo plazo, ante la inestabilidad y la flexibilidad del empleo. Y cómo el carácter personal y social se va desmenuzando y fragmentado ante la necesidad de tener que funcionar con la perspectiva de *lo inmediato*, los compromisos que resultan también resultan ser puntuales y efímeros.

Es en este contexto donde el carácter se corroe: «imaginar una vida de impulsos momentáneos, de acciones a coto plazo, desprovista de rutinas sostenibles, una vida sin hábitos, es, en el fondo, imaginar una existencia sin sentido» (Sennet, 2000: 45).

El trabajo en un entorno cambiante necesita de nuevos trabajadores donde su capacidad de esfuerzo, sacrificio y responsabilidad laboral ya no es valorada en igual medida que lo era anteriormente. Por tanto, una de las consecuencias más relevantes para Sennett, es la desorientación de los trabajadores sobre los valores que tienen que transmitir en sus trabajos y las responsabilidades que deben asumir: «la gratificación postergada pierde su valor en un régimen con instituciones rápidamente cambiantes; se vuelve absurdo trabajar largo y duro para un empleador que sólo piensa en liquidar el negocio y mudarse» (*ibídem*: 104).

La percepción de una mezcla de presión por realizar bien su trabajo y de vulnerabilidad permanente en el puesto de trabajo —reestructuraciones, reducciones de plantilla, deslocalizaciones, etc.— provoca que valores como el compromiso fiel a la empresa sea asumido con ciertas cautelas y reticencias: «estar continuamente expuesto al riesgo puede desgastar nuestra sensación de carácter. No hay narración que pueda vencer la regresión a la media; uno está siempre “volviendo a empezar”» (*ibídem*: 87)

En este sentido, muchos trabajadores se reconocerán a sí mismos como individuos desprotegidos, que han perdido la comunidad sustancial y las relaciones de proximidad que los asistían. Como Sennett insiste en mostrar, la búsqueda de *puntos de referencia sólidos, firmes y duraderos*, necesarios a la hora de tomar decisiones fundamentales en la vida, se ha convertido en un proceso mucho más difícil de conseguir de lo que lo fue durante el proyecto de la modernidad.

El diagnóstico del francés Claude Dubar coincide con el de Sennett: «Las crisis identitarias están presentes ahora durante todo el curso de la existencia, porque ésta ha llegado a ser, para todos y de diversas formas, insegura, y los recorridos vitales son cada vez más diversificados» (Dubar, 2002: 218).

Al especificar en qué sentido utiliza la noción de crisis, esto es, como «ruptura del equilibrio entre diversos componentes» (*ibídem*:18) nos aclara que las crisis de

las identidades no vienen a sumar una nueva crisis a las anteriores —crisis económicas y sociales—, sino que se trata de una dimensión que atraviesa todas ellas, ya que se refiere a la *ruptura del equilibrio*. Un equilibrio que viene a ser ese diseño moderno del orden social, que se consigue en periodos de crecimiento económico, de equilibrio social y de estabilidad de las instituciones y que van acompañados de un conjunto de categorías compartidas socialmente y un sistema simbólico de clasificación interiorizado. Cuando ese equilibrio se rompe, aparece la crisis: «El cambio de normas, de modelos y de terminología provoca una desestabilización de los referentes, de las denominaciones y de los sistemas simbólicos anteriores» (*ibídem*: 20).

El enfoque de Dubar consideración que la identidad es una red entretejida de identidades socialmente heredadas. La identidad al mismo tiempo que subraya la singularidad de un individuo, lo coloca dentro de una cultura y dentro de una sociedad dada. De esta manera, los procesos identitarios serán procesos sociales de internalización de valores que orientan la conducta de los sujetos para mantener un orden social vigente. Lo más personal e íntimo va unido a lo más social y colectivo, por lo tanto la identidad más que ponerse de manifiesto como un atributo o una propiedad se presenta como una *construcción*, una construcción que implica una interacción dinámica entre elementos subjetivos y elementos objetivos del sistema social. Desde este enfoque la identidad jamás estará dada, ésta es constantemente construida y reconstruida tanto en marcos de estabilidad, donde la construcción será sencilla y no problemática, como en marcos de incertidumbre en los que se manejan las sociedades postindustriales, donde la construcción identitaria requiere de un trabajo con mayor esfuerzo.

En cuanto a las identidades profesionales se refiere, Dubar establece cuatro tipos de figuras identitarias: *crisis de identidad* —producto de la exclusión y/o expulsión del empleo—, *identidad categorial* —nostálgica de las protecciones de la identidad de oficio—, *identidad de empresa* —asociada al ascenso profesional en una misma empresa—, e *identidad de red* —asociada a una movilidad profesional por diferentes empresas— (*Ibídem*: 145-149)<sup>44</sup>.

Son sobre todo las *identidades categoriales* y las *identidades de empresa* las que a partir de los años setenta se encuentran cada vez más devaluadas, desestabilizadas y en crisis, y son precisamente estas identidades las que vienen marcadas por lo comunitario y lo colectivo, sospechosas ahora de no ser funcionales: «En resumen, las identidades colectivas, heredadas del periodo precedente han sido deses-

---

44 La propuesta analítica de Dubar ha sido muy útil en posteriores estudios sobre las identidades laborales, ya que permite la construcción de esquemas interpretativos en los que se mezclan las identidades laborales y las trayectorias laborales. Es el caso del estudio de María Luisa Graffigna (2004) quien realiza un detallado esquema de las trayectorias socio-ocupacionales en contextos de pobreza localizados en la ciudad argentina de San Juan. Graffigna analiza cinco tipos de trayectorias: *precarias* (en situación de exclusión social, de difícil ascenso social), *por cuenta propia* (el autoempleo con vistas a salir de esa situación), *precarizadas* (el paso de un trabajo protegido al desempleo o al trabajo precario), *fluctuantes* (con trabajos intermitentes pero basados en una confianza en cualidades personales) y *protegidas* (trabajos estables, en estructuras burocráticas) (Graffigna, 2004:2-8).

tabilizadas, desestructuradas y a veces destruidas. El individualismo parece triunfar en todas partes» (*ibídem*: 251).

La tesis que mantiene Dubar es que la *identidad de red*, la forma más individualista e incierta de las identidades, es la que se promueve en las economías posindustriales y, sobre todo, entre las nuevas generaciones. Y es que su mayor preocupación, no es tanto por la crisis —porque las crisis siempre se dan y se seguirán dando— como por la ausencia de una construcción colectiva a partir de esa crisis —problemática que comparte con Sennett—. De ahí que se pregunte si se debería hablar más de «una identidad de crisis que de una identidad en crisis» (*Ibídem*: 149). Esto es, donde las crisis serían los motores de la construcción identitaria: «Es la crisis la que revela el sujeto a sí mismo, le obliga a reflexionar, a cambiar, a pelear para “salir de ella” y a inventarse a sí mismo, con los otros. La identidad personal no se construye de otra forma» (*ibídem*: 248).

Este giro, quizás sea el importante para el estudio de las identidades contemporáneas, ya que permite pasar de los análisis de las identidades homogéneas y cerradas, necesariamente nostálgicos, a los análisis de las identificaciones en el trabajo diversas y cambiantes, a partir de las cuales, necesariamente, se construyen las identidades contemporáneas.

#### 2.4. Reacciones al cambio: respuesta política a la caída del mito del empleo

Las cosas están en orden si no tenemos que preocuparnos por el orden de las cosas, las cosas están ordenadas si pensamos, o no tenemos la necesidad de pensar, en el orden como un problema y mucho menos como una tarea. Y una vez que uno empieza a pensar el orden es un signo seguro de que algo, en alguna parte está desordenado: que las cosas se están escapando de nuestras manos y, por lo tanto, tenemos que hacer algo para volverlas a meter en vereda.

BAUMAN (2001: 43)

Los análisis desarrollados en torno al mundo del trabajo comparten una tesis que se ha confirmando a lo largo de los últimos siglos de historia: la forma de conceptualizar el trabajo está imbricada en el modelo de sociedad predominante, pues al discutir sobre el papel del trabajo se está poniendo en juego el funcionamiento y la organización de la sociedad en su conjunto (Castel, 1997, Bilbao, 1995, Gorz, 1998, Méda, 1998, Supiot, 1999, Prieto, 1999, Alonso, 1999, 2000). De ahí las controversias y de ahí, también, la importancia de un diagnóstico u otro en torno a lo que está pasando con el empleo, porque dependiendo el papel social que se le atribuya al empleo, dependerá el orden social y las políticas que se diseñen.

Por consiguiente, es muy importante saber qué respuestas se dan a preguntas como las que siguen: ¿cuál es el papel del trabajo en el nuevo orden social?, ¿prima su

papel emancipador o es principalmente alienador? y ¿qué medidas se proponen para paliar las consecuencias sociales negativas de la escasez y la precariedad del empleo?

Para analizar el papel social del empleo conviene tener en cuenta una de las máximas que lo han definido: *la ideología del trabajo*. Ésta habría supuesto convenios de cuestiones de las que actualmente se duda, entre ellas: que a más trabajo mayor riqueza, que el no-trabajo perjudica al conjunto social y, por tanto, quienes no trabajan no merecen ser miembros de la sociedad y, también, que el buen trabajo lleva al triunfo, por lo tanto, «quien no triunfa lleva en sí mismo la culpa de su fracaso» (Gorz, 1995: 278). Estas aseveraciones sirvieron para la generación y mantenimiento de las sociedades del trabajo y por eso el trabajo-empleo fue considerado como deber moral y como mecanismo de desarrollo social y de progreso colectivo.

Esta ideología del trabajo es cuestionada a la luz de cambios socioeconómicos sucedidos. André Gorz dirá que «el vínculo entre más y mejor se ha roto» (*Ibidem*), no se mantiene la máxima de a mayor productividad mayor riqueza, porque aunque descienda la productividad el capital sigue obteniendo beneficios. Tampoco se mantiene que para producir más sea necesario trabajar más. Como hemos dicho, capital y trabajo toman rumbos diferentes y cada vez depende menos el uno del otro. La ética del trabajo, otro de los pilares de la ideología, también quedó desvirtuada ante la nueva realidad económica que desvaloriza la idea y las posibilidades de realizar «un buen trabajo». Todo esto implica, además de una reconfiguración de la estructura económica una reconfiguración de la estructura social, un cambio en los focos de conflictos sociales, así como, en la forma en que son definidos, abordados y resueltos.

Es precisamente cuando el trabajo-empleo se vuelve problemático, cuando deja de ser ese *cemento* de lo social, cuando se convierte en centro de disputas teóricas, políticas y sociales. Por eso, ante esta ideología moderna del trabajo surgen, a todos los niveles, sus defensores y sus detractores.

En este sentido, vamos a recoger las aportaciones más importantes de la literatura sobre el devenir del trabajo desde los años 70 —devenir que no está cerrado y que actualmente sigue creando controversias—. Esta una forma de bordear los estériles estudios sobre el futuro del trabajo<sup>45</sup>, teniendo en cuenta que más allá de lo que pase con el empleo, este se encuentra siempre en pleno diálogo con lo que fue, con lo que puede ser y con lo que se quiere que sea, y para ello es preciso consensuar una acción política y social colectiva. Sólo en base a ese consenso podremos perfilar los futuros posibles del empleo.

Los diferentes enfoques pueden quedar agrupados, a riesgo de resultar forzadas, bajo tres posturas bien diferenciadas:

- I. *Imperialismo ideológico del trabajo.*
- II. *Relativismo ideológico del trabajo y*
- III. *Rechazo a la ideología del trabajo.*

---

45 Y sobre todo el mito del «fin del trabajo» (Rifkin, 1996), que vacía la acción política en el mundo del trabajo.

Cuadro V. Ideologías del trabajo en el contexto de cambio social

	<b>I. IMPERIALISMO IDEOLÓGICO DEL TRABAJO</b>	<b>II. RELATIVISMO IDEOLÓGICO DEL TRABAJO</b>	<b>III. RECHAZO A LA IDEOLOGÍA DEL TRABAJO</b>
<b>Diagnóstico</b>	El trabajo es un valor central para la sociedad y para los ciudadanos y es un factor determinante de la riqueza y del crecimiento económico.	El trabajo es un valor central para la sociedad y para los ciudadanos, pero no es el único factor de riqueza.	El trabajo no es un valor central para la sociedad ni para los ciudadanos. Tampoco es un valor la riqueza y el crecimiento económico.
<b>Respuesta al cambio</b>	Urge reubicar al trabajo en su lugar central, es decir, «revitalizar el valor del trabajo».	Hay que «relativizar el valor del trabajo» y mejorar las condiciones de empleo. Calidad del empleo.	Olvidarnos del trabajo y buscar alternativas al mismo. Construir una sociedad no basada en el empleo.
<b>Pregunta</b>	¿Cómo conseguir el <i>pleno empleo</i> ?	¿Cómo conseguir el <i>empleo decente</i> ?	¿Cómo conseguir <i>calidad de vida o una vida decente</i> ?
<b>Propuesta política</b>	Políticas fomento del pleno empleo. Políticas de asistencia social.	Políticas de protección social. Políticas activas y Flexiguridad.	Salario ciudadano universal. Rentas Básicas.
<b>Categoría Trabajo-Empleo</b>	<b>Mantenimiento</b>	<b>Cuestionamiento</b>	<b>Rechazo</b>

Fuente: Elaboración propia

Cada columna representa la coherencia de cada una de las posturas y en cada columna podemos identificar autores, estudios e investigaciones, corrientes teóricas e ideologías políticas, de diferente signo. Pero esas identificaciones no nos servirían más que para estereotipar más las posturas, y además tampoco serían fidedignas, por eso preferimos distinguirlas a partir de: *a)* sus diagnósticos de la situación del empleo, *b)* las respuestas a los cambios acontecidos, *c)* lo que se desea conseguir para cambiar la situación, lo que determinarán *d)* las acciones políticas e institucionales sobre el objeto trabajo, así como, *e)* el lugar en el que queda la categoría trabajo-empleo.

Aunque un diagnóstico de la situación puede generar más de un tipo de actuación sobre el trabajo, *la ideología del trabajo* será la que establezca los distintos roles que el trabajo-empleo puede ocupar en los modelos sociales actuales y futuros, y en definitiva, encamine los destinos posibles y plausible del trabajo-empleo como categoría social para el conjunto social.

### I. *Imperialismo ideológico del trabajo*

Los discursos del imperialismo ideológico del trabajo mantienen que si bien los cambios del mercado laboral están dejando en un lugar problemático al trabajo y a los trabajadores, lo que habría que hacer es evitar los males económicos y seguir potenciando el valor central del trabajo. Principalmente porque el trabajo es un valor central para la sociedad y para los ciudadanos y es un factor determinante de la riqueza y del crecimiento económico. Desde esta lógica se sostiene que el trabajo tiene una esencia antropológica, es una actividad propiamente humana y necesaria que permite la realización personal y nos pone en relación con otras personas en el seno de un colectivo de trabajo. Desde esta perspectiva, «el trabajo es, como el lenguaje, una categoría antropológica general, sin la cual no pueden ser pensados ni el proceso de hominización ni la especificidad del hombre» (Bidet y Texier, 1995). Este valor antropológico del trabajo, que se mantienen, entre otros, en las corrientes marxistas actuales, presenta al trabajo como un hecho de creatividad, de invención y de lucha contra las restricciones, a partir del cual se manifiesta la doble dimensión del trabajo como sufrimiento y como factor de realización personal.

De modo que, como trabajar es nuestro deber moral lo que hay que hacer, sobre todo en los momentos de crisis económica, es *revitalizar el valor del trabajo*. La preocupación en la que se ha fundamentado esta perspectiva ha sido la de cómo conseguir el *pleno empleo*. Se cree en el mismo y en su potencialidad, por lo tanto, las políticas que se deben activar por parte de los estados tienen que ir encaminadas al fomento del empleo, cualquier empleo. Esta estrategia económica y política, como se ha demostrado históricamente, ha tenido consecuencias no previstas, e incluso negativas, sobre el propio empleo, ya que al canalizar la generación de empleo a cualquier precio, se han creado modalidades laborales como las que conocemos en la actualidad, cuyos rasgos de temporalidad y flexibilidad, esconden situaciones de precariedad.

El «imperialismo de la ideología del trabajo» suele derivar en, parafraseando a Alonso una «trabajofilia decadente y conservadora» (2006: 67), según la cual la categoría trabajo no sólo sería útil aún, sino que se percibe como la fórmula mediante la que nos expresamos como seres sociales, por lo tanto, habría que generar las condiciones económicas y sociales que devuelvan al trabajo su papel central en y para el conjunto social.

### II. *Relativismo ideológico del trabajo*

Desde la postura del «relativismo ideológico del trabajo», el diagnóstico de la situación por la que está pasando el empleo alude a que si bien el trabajo es un valor central para la sociedad y para los ciudadanos, éste no es el único factor de riqueza y la única forma de conseguir progreso económico y social. Desde esta perspectiva lo que habría que hacer es *relativizar* el valor y el poder social concedido al trabajo. Para describir este relativismo pueden servir los argumentos de Méda, a la que ya hemos recurrido más arriba, quien habla de «desencantar el trabajo», es decir, «des-

cargarlo de las excesivas esperanzas que le fueron confiadas y pasar a considerarlo tal como es» (1998: 238). Y más concretamente:

«Desencantar el trabajo significaría imponer colectivamente límites a esa extensión sin fin de la producción, cesar de razonar como si la sociedad tuviera un único destino, el de producir y reproducirse sin fin; reconocer el valor de otras actividades, de otros tiempos, de otros espacios, no productivos, reducir el lugar ocupado por el trabajo, para redistribuirlo sobre el conjunto de la población activa y así liberar lugar, —tiempo y espacio— para el ejercicio de otras actividades» (Méda, 1999).

Desde las corrientes regulacionistas y críticas con la racionalidad mercantil predominante, se propone además de la reducción del tiempo de trabajo, la transformación del proceso de trabajo, la utilización de las nuevas formas de organización del trabajo, el uso de las nuevas tecnologías, para volverlo más autónomo.

Se parte de la afirmación de que el trabajo es un lugar de autonomía, de realización personal y de integración social, pero que éste no se encuentra únicamente en el espacio del trabajo asalariado. En diversas formas de empleo no mercantil y en las actividades de la esfera doméstica, en el trabajo voluntario y de utilidad colectiva, también se crea riqueza colectiva. Por tanto, las personas que se encargan de esas actividades también deberían ser remuneradas con un ingreso mínimo o con un salario para quienes permanecen en el hogar y llevan a cabo los trabajos domésticos y de cuidados. De esa manera se valorizarían socialmente actividades útiles, que se desarrollan fuera de la esfera mercantil, se estimularía el reparto del trabajo para que un mayor número de personas tengan un trabajo asalariado, dado que el pleno empleo sería una ilusión.

Entonces, la pregunta de interés político no tiene que ver con el pleno empleo, sino con algo que se ha puesto muy de moda en organismos oficiales, como la Organización Internacional del Trabajo, que tratan de impulsar el *empleo decente*. La cuestión que preocupa no es cómo conseguir empleo, sino cómo conseguir un *empleo decente*, esto es, un empleo de calidad. Para ello hay que buscar alternativas de empleo («nuevos yacimientos de empleo», fortalecimiento del emprendizaje autónomo, etc.), y sobre todo, conseguir que tanto el empleo que hay como el empleo que se cree sea digno: otorgando más derechos al trabajo asalariado, incrementando los salarios, desarrollando una mejor seguridad social, etc., en definitiva fortaleciendo la protección social a través del empleo. Políticas de empleo como las que se están diseñando actualmente en el marco europeo encajan en esta postura ante el trabajo, como la «flexiguridad» —que trataremos más adelante—, mediante la que se pretende establecer unos mínimos de seguridad en el empleo sin reducir la flexibilidad que reclama el mercado laboral. Estas políticas se presentan, al menos intencionalmente, como medidas para crear y fomentar empleo pero no a cualquier precio.

Por lo tanto, el trabajo como categoría social se cuestiona, se matiza y aunque no se abandona, sí que urge un nuevo planteamiento del mismo. Se reconoce la fragilidad de la misma e incluso su inadecuación, pero a través de su redefinición se tratan de mantener. De ahí que denominemos a esta corriente como la del *relativismo de la ideología del trabajo*.



### III. *Rechazo a la ideología del trabajo*

Algunos de los argumentos esgrimidos para la relativización del trabajo pueden servir también como base para su rechazo. Pero mientras los anteriores discursos hacen un llamamiento al *replanteamiento* de la idea moderna de trabajo, los argumentos que se engloban bajo la postura del «rechazo ideológico del trabajo» lo que proponen directamente es *abandonarla*.

En los términos que utiliza Alonso, frente a la «trabajofilia», que predominaba entre los acólitos del «imperialismo ideológico del trabajo», habría surgido la «trabajofobia, liberadora y rupturista» (2006: 67), entre quienes proponen un «rechazo a la ideología del trabajo». Se considera que en las actuales condiciones que presenta el mercado laboral, el trabajo no puede seguir siendo un valor central para la cohesión social ni central en la vida de los ciudadanos. La escasez de empleo y las condiciones en las que se realiza provocan que las actividades laborales tiendan más a la *degradación* que a la dignificación de la persona que las realiza. De modo que, «la emancipación social hoy en día no puede tener como contenido la revalorización del trabajo, sino sólo su desvalorización consciente» (Grupo Crisis, 2002: 55).

Algunos autores coinciden en que el trabajo se ha convertido en un «instrumento inútil» (Barraycoa, 1999) en las actuales situaciones productivas, que ha dejado de ser un factor determinante de la riqueza y del crecimiento económico porque la productividad aumenta ahora a través de dispositivos, como el consumo o el conocimiento, haciendo que el empleo ocupe un lugar cada vez más marginal en el proceso productivo.

Si el trabajo está desvalorizado y resulta inútil, habría que buscar alternativas al trabajo como medio de ganarse la vida. ¿Porqué ganarse la vida perdiéndola en el trabajo? Como diría el humorista Quino (Joaquín Salvador Lavado) cuando se pregunta: «Si bueno, trabajar para ganarse la vida, claro. ¿Pero por qué esa vida que uno se gana tiene que desperdiciarse trabajando para ganarse la vida?». Por lo tanto, la pregunta que se hace desde esta postura no tiene que ver con el empleo ni con el trabajo, sino con la vida y la calidad de la misma, es decir, las preocupaciones estarían centradas en cómo conseguir una *vida decente* —frente a la anterior línea, preocupada por el «empleo decente» cuyo corolario sería la «vida decente»—. Las políticas que se barajan ante este tipo de perspectiva se aproximan a las iniciativas de extender un «salario ciudadano universal»<sup>46</sup>, que como su nombre indica consiste en que lo salarial, la renta, los ingresos no dependan únicamente de un trabajo, sino que su obtención sea un derecho básico, individual y universal.

Los orígenes de esta iniciativa se localizan en la década de los años 80, desde sectores de la izquierda que aprueban la provocadora tesis que formuló en «Adiós al proletariado» el filósofo francés André Gorz (1981). Su tesis defendía la disociación entre la renta y el trabajo, más tarde escribía:

---

46 No hay un único término para este concepto: renta individualizada universal, subsidio universal garantizado, ingreso universal incondicional, salario social, ingreso social, sueldo base incondicional y universal, renta básica de ciudadanía, etc. En Iglesias (2004) se puede encontrar un arduo repaso por la trayectoria de este concepto desde sus orígenes.

«ya no es posible reservar el derecho a un salario únicamente a las personas que ocupan un empleo ni, sobre todo, hacer depender el nivel del salario de la cantidad de trabajo que cada uno hace. De ahí la idea de una renta garantizada independientemente del trabajo, o de la cantidad de trabajo, para todo ciudadano y para toda ciudadana» (Gorz, 1995: 258).

En la relación entre el derecho a una renta y el derecho al trabajo nos encontramos versiones de políticas de izquierdas y de políticas de derechas (*Ibidem*: 258-270), y cada una propondrá medidas de actuación diferenciadas. Pero todas, independientemente de su color, son posibles si «el derecho a un ingreso individual puede ser disociado de la capacidad real de obtener un ingreso» (Offe, 1996: 210 y ss.).

El debate más reciente, sobre todo alrededor de las políticas sociales, se centra en las Rentas Básicas/Rentas Básicas de Ciudadanía. Dos cuestiones son centrales en el debate sobre las *Rentas Básicas*<sup>47</sup>: su viabilidad financiera y presupuestaria y su efecto distributivo; aunque el escollo cardinal se encuentra, en especial, en el peso del imaginario de la centralidad del trabajo en la vida social.

Como afirma Bauman, consiste en un vuelco ideológico de tal envergadura, que «haría falta un giro violento para ponerla en práctica. Habría que renunciar a unos cuantos supuestos hoy sagrados (más que sagrados por ser irreflexivos) sobre nuestro modo de vida» (2000: 150). En este sentido, la categoría trabajo sería uno de esos supuestos sagrados. Por eso, renunciar al trabajo hoy en día es como desestimar el trabajo como elemento del vínculo social, hecho que despierta reticencias y reparos. Se trata de reparos que arrastramos de las fuertes implicaciones que tiene la ideología del trabajo entre nosotros, en algunos aspectos sigue funcionando como un tótem sagrado.

No son pocos, aunque sí menos que en las anteriores posturas, los apoyos que va teniendo esta actitud de rechazo a la ideología del trabajo. Decía Baudrillard, que «ya no se trata de la negatividad dialéctica interna al modo de producción, sino de rechazo puro y simple de la producción como axiomática general de las relaciones sociales» (1996:151). Durante los años noventa, de la mano de diversos movimientos contra el paro y la precariedad laboral se teje esta, podemos decir, red de apoyo de rechazo a la ideología del trabajo<sup>48</sup>.

Sus actividades y movilizaciones se integran en dinámicas de lucha anticapitalista coordinado en las diferentes «Marchas contra el paro», *Marches Européennes contre le Chomage, la Precariedad et les Exclusions* (1997) en las que se dan cita una

---

47 Podemos encontrar una amplia literatura sobre la Renta Básica en: <http://www.redrentabasica.es> y en: <http://www.basicincome.com>. Van Parijs (2001) fue uno de sus precursores. En España, Daniel Raventós (1999 y 2001) y José Iglesias Fernández (2000 y 2004) trabajan en el desarrollo de los planteamientos que sustentan una propuesta de Renta Básica.

48 Además, por ejemplo, con un explícito «Manifiesto contra el trabajo» del Grupo Crisis (2002), [1999]. En el prólogo de Asamblea de Jussieu (1998), L@s parad@s felices. La Asamblea de Jussieu y el movimiento contra el paro y la precariedad en Francia, puede encontrarse documentación sobre estas movilizaciones. En Euskadi destacan las asambleas de parados y movilizaciones, véase Asamblea de Parados de Sestao (1997), Parados que se lo curran.

variedad de tendencias políticas, desde grupos anarquistas, de izquierdas, grupos cristianos de base, etc. Recientemente los componentes de este discurso se elaboran, no tanto alrededor del desempleo sino de la precariedad laboral, pero bajo similar inclinación: desde cierto rechazo al trabajo-empleo y hacia la consecución de una *cultura alternativa del trabajo*.

### 3. FRACTURAS EPISTEMOLÓGICAS EN EL ESTUDIO DEL TRABAJO Y DEL SUJETO TRABAJADOR

Un cambio de realidades, cuando deviene esencial, exige también un cambio de los instrumentos capaces de pensar. No tenemos teoría fija para pensar el cambio de las realidades, ni tenemos realidad fija para ajustar el cambio de las teorías. Tenemos las dos variables variando a la vez y sin una coordinación preestablecida.

En rigor, no tenemos nada.

LEWKOWICZ (2004:78)

Lo que se había constituido como una *evidencia social*, que situaba al trabajo en el centro de lo social, elemento clave de la cohesión social, fuente de riqueza y progreso social y sobre todo como un deber moral, resulta una *evidencia quebrada* durante el proceso de cambio social de los años setenta.

Entre las múltiples aristas de la trasgresión que sufre el trabajo que lo convierte en una *evidencia* no sólo *quebrada* sino también *quebrantada*, participa una necesaria reformulación de las limitaciones epistemológicas del pensamiento moderno. En las ciencias sociales, también en los años setenta, se produce un desplazamiento hacia un pensamiento crítico de las generalizaciones universales y determinismos estructurales que despojaban a los sujetos de sus posibilidades de transformación, así como de aquellas mediciones estadísticas homogenizadoras que buscaban contrastar únicamente la *norma social*. Aquellas generalizaciones universales, materializadas en la ortodoxia conceptual de la forma del trabajo-empleo, invisibilizaban las diferencias y los particularismos, convirtiendo a los sujetos que no poblaban ese territorio en anómalos o desviados. Dichas generalizaciones ocultaban la hegemonía que imponía un tipo concreto de conocimiento, una interpretación de lo social y un modelo único de desarrollo, como forma de legitimar y asentar unas relaciones de poder determinadas, las de la modernidad.

Los aportes más importantes en este posicionamiento crítico provienen fundamentalmente de las perspectivas constructivistas, de las teorías feministas, y posteriormente de *los estudios culturales*, cuyos objetos y sujetos de estudio formaban parte de lo diferente, de aquello que no puede ser comprendido a través de un patrón preestablecido, de lo que está fuera de la *norma social*, con las implicaciones que esas posiciones sociales tenían de inferioridad, invisibilidad y exclusión. Estos desarrollos se verán posteriormente reforzados por los planteamientos de la sociolo-

gía del conocimiento y de la ciencia en los últimos años. Desde la reflexión de las limitaciones de nuestro conocimiento científico, estos planteamientos aportan nuevas estrategias epistemológicas y metodológicas para acercarnos a las realidades sociales, que en nuestro caso, nos van a servir para comprender las realidades sociolaborales contemporáneas.

Ciertamente, la idea de la *evidencia quebrada y quebrantada* del trabajo y del sujeto trabajador puede ser leída de diversas maneras, muchas de ellas han quedado reflejadas en el anterior apartado pero ahora lo que trataremos de exponer es cómo las representaciones sociales y sociológicas vinculadas al trabajo están siendo reemplazadas por otras nuevas, más adecuadas a los últimos cambios económicos acontecidos, a la emergencia de nuevas formas de trabajo y nuevos sujetos laborales, y más abiertas a aquellos trabajos y personas trabajadoras que nunca han sido reconocidos como tales.

Analizamos la *evidencia quebra(nta)da* del trabajo articulada, principalmente, en torno a dos *fracturas*, una que tiene que ver con el trabajo como objeto de estudio y otro con el sujeto trabajador y la cuestión de las identidades. Aclaramos que se trata de niveles explicativos de distinto grado de abstracción y completamente ligados el uno al otro.

### 3.1. Fractura I: en trabajo-empleo: un objeto difuso para la sociología del trabajo

Lo mismo que no hay una verdad de un paisaje, sino tantas verdades como puntos de vista sobre ese paisaje (y cada punto de vista cambia a su vez con la luz del día), no existe una «verdad» del trabajo y de sus cambios actuales, y el propio concepto de trabajo no debe ocultarnos la extremada diversidad de las situaciones que abarca.

SUPIOT (1996: 2)

Si en sus orígenes la *sociología del trabajo* tuvo una respuesta clara sobre cuál era su objeto de estudio (el trabajo-empleo) y cómo abordarlo (midiéndolo, contabilizándolo, cuantificándolo), parece que con los cambios acontecidos en la reordenación económica postindustrial le resulta más difícil dar con una respuesta tan convincente<sup>49</sup>.

Esos cambios trastocaron tanto el trabajo-empleo como el sujeto del trabajo, que cambiaron tanto, que a los propios analistas del trabajo se les hace difícil reconocerlo. Según Maruani desde los años 80, la crisis del empleo y las transformaciones de la población activa son los principalmente acontecimientos los que abren los estudios del trabajo hacia nuevos análisis, porque: «Los trabajadores ya no son lo que eran. (...) El trabajo ya no es lo que era» (2000: 10).

<sup>49</sup> Aunque ahora podamos distinguir una Sociología del Trabajo de una Sociología del Empleo, esta división es relativamente reciente, y además tampoco es que existan fronteras claras entre ambas especialidades. Más bien convendría atender a los desarrollos que tratan de conectar ambas vertientes, como por ejemplo, el de Maruani (2000).

La sociología del trabajo que siempre había fijado su interés en la fábrica fordista —que además de ser el *lugar* del trabajo, constituía una forma de pensar y una forma de pensar el trabajo que dentro de ellas se realizaba— y en el trabajo asalariado —en el empleo regulado y normado— se encontró en un momento de desconcierto, porque esos «lugares oficiales» donde habitaba el trabajo se desestabilizaban por las crisis del empleo y se contraían a favor de nuevas realidades laborales.

Los analistas del trabajo comienzan a darse cuenta de que era preciso salir de la fábrica para ver qué pasa con el trabajo, cambiar el foco y dirigirlo hacia otros lugares. En los últimos años, el abordaje desde las ciencias sociales de temáticas y problemas laborales, ha hecho un particular esfuerzo por rebasar las definiciones institucionales modernas que circunscriben al trabajo a *espacios delimitados* —como el de la fábrica primero y el de la empresa más tarde—, a *sujetos reconocibles* —el trabajador masculino industrial y el profesional— y a *actividades específicas* —las del trabajo asalariado, aquellas que son remuneradas y están reguladas por las leyes del mercado laboral formal—. De esta forma, propician también una visibilidad de los actores anteriormente ausentes (los *otros* trabajadores, las mujeres trabajadoras, los considerados como no-trabajadores, los *in-empleables*, etc.) en los estudios sobre el trabajo.

De la mano de uno de los pioneros de la sociología del trabajo en España como Juan José Castillo (1996a, 1996b, 1998 y 2000), sabemos que los intereses teóricos y empíricos que conformaron el paradigma dominante en la sociología del trabajo de mediados de los años ochenta en adelante fueron: «las situaciones de trabajo, dentro y fuera de la fábrica, las “huellas del trabajo”, hacia fuera y los cambios culturales y el papel del valor trabajo, o la situación del mercado de trabajo, hacia adentro» (Castillo, 2000: 8). Había una perspectiva dentro de la sociología del trabajo que enfatizaba en un enfoque sistémico o estructural, poniendo el acento en lo procesos y dinámicas del trabajo y en las condiciones de empleo y otra perspectiva que comenzaba a interesarse por las estrategias de los trabajadores y trabajadoras en sus situaciones de trabajo, que indagaba en cuestiones como las de la adaptación al trabajo y las de la resistencia a las nuevas formas disciplinarias y de control en el proceso de trabajo, poniendo el énfasis en el comportamiento individual y colectivo.

Hoy en día no cabe duda de la pertinencia de tales propuestas y de lo acertado de integrar las diferentes perspectivas de estudio, pero para la época en la que se anunciaron supusieron, cuanto menos, un cambio en la dirección de la mirada sociológica, así como un desplazamiento de los lugares de investigación y un enfoque renovador en las premisas de la sociología del trabajo establecida. De modo que, la sociología del trabajo se tuvo que enfrentar al desafío teórico y epistemológico de revisar sus referentes conceptuales, metodológicos y empíricos con el fin de renovar sus paradigmas de investigación y análisis sobre el trabajo y el empleo.

El *trabajo* aparece como una de esas categorías maltrechas de la modernidad, de ahí, la necesidad de reformularla, redefinirla y repensarla. La crítica de la ortodoxia conceptual de la forma trabajo-empleo tal y como la conocíamos es un objeto sometido a un proceso de desarticulación y descentramiento social, lo que provoca que se presente como un fenómeno complejo y escurridizo en continuo acomodo a los nuevos tiempos.

La coincidencia semántica que se producía entre la categoría empleo y la categoría trabajo se rompe haciendo estallar una serie de supuestos fuertes. En primer lugar, que el trabajo entendido como empleo sea el único trabajo y en segundo lugar, que el trabajo entendido como empleo sea el único trabajo verdaderamente relevante para la sociedad.

El recurso clásico de la imagen del *iceberg* (Durán, 1991 y 1998) desmonta estos supuestos. Sólo es la punta del iceberg, es decir, el empleo remunerado, lo que normalmente se estudia y se considera importante, mientras que en la zona sumergida del iceberg habría una gran cantidad de trabajos no menos importantes, cuantitativa y cualitativamente, relegados a la invisibilidad social y sociológica, siguiendo con la metáfora, serían los «trabajos invisibles», los «trabajos en la sombra». El trabajo reducido al empleo y ubicado exclusivamente en el campo de la producción económica, hace invisible otros tipos de trabajo, como son el trabajo familiar y doméstico, el trabajo informal, el subempleo, el trabajo de voluntariado y comunitario, etc.

Desde los desarrollos de la producción teórica y empírica feministas, se ha insistido en la necesidad de definir las actividades no remuneradas, a las que las mujeres dedican gran parte de su tiempo en la esfera privada del ámbito familiar, como una dimensión del trabajo necesaria para la reproducción de la sociedad y del que se benefician las economías nacionales<sup>50</sup>. Estas investigaciones vienen demostrando que las actividades domésticas afectan a los bienes y servicios de manera directa, los cuales son susceptibles de ser objeto de un intercambio mercantil en el mercado laboral (cocinar, lavar y planchar la ropa, cuidar niños y personas mayores e incluso la producción agraria a pequeña escala). Ahora bien, llevadas a cabo en el marco de una relación social determinada, como el matrimonio o la familia, donde se produce un «contrato sexual» Pateman (1988), dichas actividades no son objeto de intercambio mercantil. El reparto del trabajo en esas esferas lleva a considerar que las mujeres, que se dedican a dichas «tareas» son «inactivas» en el mercado laboral, generando una fuerte simetría entre las clasificaciones de las situaciones de empleo y la clasificación social de los géneros. Estas clasificaciones dejan fuera de la norma social del empleo no sólo trabajos, también grupos sociales, en este caso a las mujeres, que son quienes realizan el trabajo familiar y doméstico<sup>51</sup>. Situación trasladable a otras clasificaciones sociales, más allá del género, como pueden ser las que se establecen entre jóvenes y adultos, nativos e inmigrantes, etc.

Podríamos decir, como indica Durán, que «la conceptualización del trabajo como trabajo/mercancía —trabajo como empleo— es una elipse lógica que choca

---

50 Las cifras del impacto del trabajo doméstico y de cuidados en las cuentas nacionales presentan serias variaciones dependiendo de las fuentes que se utilicen, pero nos anuncian la importancia de un trabajo invisibilizado y desvalorizado. A partir de la Encuesta de Presupuesto de Tiempo de 2003, se estima que el valor de la producción doméstica en Euskadi asciende a un 32,8% del producto interior bruto (PIB) (Eustat, 2004:18). Según un estudio de la socióloga española M<sup>a</sup> Ángeles Durán, realizado para la Comunidad de Madrid, concluye que el impacto económico de las atenciones domésticas y familiares representa casi el 55% del PIB de la Comunidad de Madrid (2006).

51 Podemos encontrar las siguientes denominaciones: «Trabajo doméstico», «Trabajo no remunerado», «Trabajo reproductivo», «Trabajo en el hogar» (Elson, 2000: 24).

frontalmente con la experiencia cotidiana de la mayoría de la población» (1991:9), porque desvaloriza determinadas actividades que los sujetos realizamos en y para la sociedad. Como ya han puesto de manifiesto investigaciones realizadas sobre el trabajo familiar y doméstico (Durán, 2001, Carrasco, 1996 y 2001, VV.AA, 2003), si éste fuese medido y cuantificado con otros indicadores, como por ejemplo el tiempo de dedicación, el valor del mismo en la economía familiar e incluso, en la economía nacional, constituiría una de las formas de trabajo más significativas en nuestras sociedades<sup>52</sup>. La propuesta de una alternativa metodológica para el análisis del trabajo está en la línea de los estudios que tratan de recuperar aquellas actividades que se han hecho invisibles bajo la lógica del mundo capitalista. Aunque, lo verdaderamente interesante de estos planteamientos es que nos permitan ir más allá de una cuestión de medición y la cuantificación del trabajo y nos sitúen en un terreno excluido de la norma social del empleo, pero sin el cual no hubiera sido posible la conformación del mismo<sup>53</sup>.

El sociólogo italiano Enzo Mingione (1994) profundizó en esta exigencia de desarrollar una sociología de la vida económica más allá del paradigma del mercado. En su opinión, el interés cada vez más acusado hacia fenómenos hasta hoy infravalorados, como las actividades informales, el autoabastecimiento y el papel económico de la familia, entre otros, no puede expresarse teóricamente dentro de un marco de análisis construido predominantemente sobre el modelo de empleo oficial. El autor ubica la pluralidad de formas contemporáneas de la actividad laboral, en un espacio que se define a través de los siguientes ejes: legal —ilegal, formal— informal, público —privado y monetario— no monetario. A partir de estos cuatro ejes es posible ver la cantidad de «actividades humanas que contribuyen a la supervivencia material» — así es como define Mingione el trabajo— que se desarrollan fuera de la categoría empleo, y que una visión restringida del mismo, impide analizarlas.

Con esta misma idea, encontramos aplicaciones prácticas más recientes de lo que venimos comentando como el caso de los informes de UNIFEM (Elson, 2000), que ofrece una visión más amplia del funcionamiento de las economías<sup>54</sup> incluyen-

---

52 Se están llevando a cabo interesantes propuestas de medición y de cuantificación de la «carga global de trabajo» (García Sainz, 1999), por ejemplo, a través de las encuestas de *Usos de tiempo*. También las *Cuentas satélite de la producción doméstica* y la *EPA alternativa*, esta última pretende recabar información sobre la actividad global de la población y sus distintos componentes —trabajo remunerado, ayuda familiar, trabajo familiar doméstico, estudio y trabajo voluntario-, enfatizando las diferencias entre mujeres y hombres en el uso del tiempo y la división por sexo del trabajo y el empleo. Véase Carrasco (2001).

53 En este ejercicio de hacer visible lo invisibilizado se presentan también inconvenientes de difícil solución. Por ejemplo, reconocer el trabajo doméstico como un empleo llevaría a su inclusión en la racionalización del mercado, es decir, sería remunerado según las reglas de un mercado donde hay trabajo precario y sometido a las obligaciones de productividad y rentabilidad. Además, aunque se pueden reconocer ciertas ventajas de una hipotética salarización del trabajo doméstico, no parece que únicamente el añadido de la remuneración en este tipo de actividad suponga su revalorización, ni que acabe con los problemas de fondo de la división sexual del trabajo.

54 Algunas autoras hablan de «total social organization of labour» (Glucksmann, 2000 y 2005), categoría con la que se pretende redefinir el análisis del trabajo, mirando a través de las interconexiones entre trabajo remunerado y trabajo no remunerado, como el trabajo doméstico, el trabajo voluntario o el empleo informal, ya que es en la in-

do, entre otros, los tan extendidos *trabajos de cuidado* que no son remunerados (niños, ancianos, personas dependientes, etc.), el trabajo tanto *voluntario* como remunerado en las ONG, así como el *trabajo remunerado aunque* «informal» en talleres pequeños y en las calles (en mercadillos, puestos ambulantes, etc.) y el trabajo *subcontratado* hecho *a domicilio* (teletrabajo no regulado). También podemos incluir como trabajos que no son considerados empleos, actividades que se realizan de espaldas al mercado del empleo, sin contrato, sin garantías, sin remuneración, etc., con estatutos jurídicos difusos, como las becas, las prácticas en empresas, etc. pero que no deberían dejarse fuera porque son resultado directo de la definición que se maneje de empleo y que no por ello dejan de tener implicaciones directas sobre el planteamiento del trabajo y el significado del mismo.

Esta «implosión de la noción de trabajo» según Offe (1992) requiere estudiar no un único tipo de trabajo, el empleo, sino diversos tipos de trabajo (asalariado, doméstico, por cuenta propia, de cuidados, empleo informal, empleo precario, empleo inestable, etc.), así como los diferentes tipos de desempleo y de inactividad, es decir, de no-empleo. A esta implosión contribuye la disolución de la clásica dicotomía entre lo que es trabajo y no-trabajo. La línea que separaba ambos tipos de trabajo ya no está clara, presenta fisuras que obliga a la redefinición de uno y otro lado. La claridad y los límites precisos con los que se definían el trabajo igual a empleo han quedando borrosos, por ello, se hace necesaria la propuesta que surgió hace tiempo, pero que todavía es necesario recordar, de la pertinencia de un acercamiento a la realidad laboral con un *concepto ampliado del trabajo*. Un acercamiento de este tipo es el que ha hecho posible la visibilidad de ciertas actividades y de los grupos sociales que las llevan a cabo, que anteriormente quedaban invisibilizados.

Aunque no se trataría tanto de incluir en el concepto trabajo todas aquellas actividades que de alguna forma están al margen del empleo, para convertirlas precisamente en empleo, el interés en un *concepto ampliado del trabajo* reside en su capacidad de mostrar el debilitamiento de la ecuación trabajo igual empleo y por lo tanto de las fronteras que se puedan dar entre el trabajo y el no-trabajo. Apelar a un *concepto ampliado del trabajo* despacha la necesidad de realizar un cierre categorial que supone situar límites precisos a las actividades que denominamos trabajo y a las que no. Puede resultar una respuesta fácil y cómoda pero, muy al contrario, con ella se abren nuevos retos con los que las ciencias sociales y la sociología del trabajo deben lidiar. Por un lado, tiene que responder teóricamente al hecho de ver desaparecer o desmoronarse una de las categorías más sólidas con las que trabaja el conocimiento científico, y por otro lado, metodológicamente tiene que enfrentarse a la necesidad de operar con una categoría que en determinados casos se vuelve inabarcable.

Utilizar un concepto de trabajo en el que caben actividades de muy distinto signo nos abre las puertas para investigar y analizar otro tipo de fronteras que van uni-

---

terconexión entre las diferentes formas de trabajo, en un espacio de actividades más amplio, donde se atribuyen las diferentes significaciones del trabajo.



das a las del empleo, fronteras más sutiles, como las que establece sobre los tiempos y los espacios (tiempo productivos/no productivos, público/privado)<sup>55</sup>.

Como demostraron los estudios sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, no se puede continuar estudiando el trabajo remunerado sin tener en cuenta que forma parte de un proceso general en el que las cuestiones relacionadas con la reproducción social tienen un peso importante. Hoy en día el consumo también tiene su peso en las relaciones de producción, sobre todo, por las nuevas formas de consumir y por lo que se consume. Y es que la experiencia que nos ofrecen los análisis sobre el mundo del trabajo de los últimos años avisan de las limitaciones de analizar la realidad laboral sin tener en cuenta las experiencias «extralaborales»: las de la familia, las del consumo, las de la comunidad, las de los tiempos formativos, las redes de amigos, etc.

Este ha sido precisamente uno de los grandes errores de la modernidad, el aislamiento del trabajo-empleo del conjunto social; el trabajo-empleo no puede constituir, ni social ni sociológicamente, un nicho aislado. Al contrario, se encuentra integrado en el resto de esferas de la vida de los sujetos, en una especie de *círculo integrado* (Haraway, 1991), que supone cada vez más la articulación de la diversidad de supuestos normativos con los que lidiar. Y continuamente evocará el entretimiento entre estas dimensiones: *producciones, reproducciones y consumos*.

### 3.2. Fractura II: la desestabilización del sujeto trabajador

Algún día, los epistemólogos hurgarán en los cubos de basura. Algún día, los sabios, hartos de un terreno aséptico donde ya nada crecerá, irán en busca de una nueva fecundidad en las tierras mismas por ellos hoy despreciadas (...). En las basuras de la talla reencontraremos el mundo mismo.

SERRES (1991: 109)

La sociología del trabajo ha llegado a un punto en el que no sólo tiene que lidiar con la imprecisión de su objeto de estudio, el trabajo, sino también con la difuminación de su sujeto, este es, el «sujeto trabajador». Pero ¿cuál ha sido el sujeto de la sociología del trabajo?, ¿qué atributos presenta ese «sujeto trabajador»? y sobre todo, ¿por qué se está debilitando ese sujeto? y ¿cuál son los rasgos de la fisonomía que adquiere el nuevo sujeto del trabajo en la actualidad?

El sujeto del trabajo moderno es un tipo concreto de *sujeto trabajador*, esto es, varón, asalariado, nacional, profesional y adulto, con un empleo bien definido, a tiempo completo, para toda una vida y regulado bajo una normativa jurídica y que

---

<sup>55</sup> Véase el enfoque concreto del trabajo como relación social en la compilación de textos recogidos en García, Lago, Meseguer y Riesco, (2005:19-104).

obtendrá la protección social en base al empleo realizado. Este sujeto fue, primero, el obrero y luego el asalariado, el empleado y el profesional. Fundamentalmente, respondía al cabeza de familia masculino que, después de unos años de aprendizaje y/o formación, pasaba a ocupar un puesto de trabajo, o pasaba por varios puestos pero en la misma empresa o sector ocupacional, trazando una trayectoria laboral más o menos estable y coherente desde que accedía al empleo hasta el momento de acogerse a la jubilación. Es a partir de este sujeto que se reconoce y legitima lo que es y debe ser una trayectoria sociolaboral típica y a partir del cual los derechos y deberes sociales de ciudadanía quedan repartidos.

Sabemos que se trata de un tipo ideal, de un arquetipo, producto de la excepcionalidad moderna pero, a pesar de ello o precisamente por esa razón, este «sujeto trabajador» se ha convertido en un sujeto histórico. El «sujeto trabajador» se fue construyendo a lo largo de la historia del trabajo-empleo junto a su forma colectiva: la «clase trabajadora». Esta figura derivó, no de forma natural ni inmediata, sino en base a una continuada lucha por la defensa de los derechos en el trabajo, en el ciudadano con derechos y las reglas de la ciudadanía laboral. Que determinada figura sea erigida como modelo de «sujeto trabajador», significa que se está legitimando determinadas formas históricas de identidad como hegemónicas frente a otras con las que mantendrá una relación de desigualdad.

Se pueden distinguir dos posturas diferentes que afirman una necesaria redefinición del «sujeto trabajador» en los nuevos tiempos. Pero llegan a esa redefinición por caminos diferentes, en base a líneas teóricas radicalmente distintas:

- a) Una línea teórica, la más conocida, dice que no podemos seguir manteniendo en el centro de los análisis sobre el trabajo contemporáneo la figura moderna del sujeto trabajador porque esta figura ha entrado en crisis, se está resquebrajando, producto de la fragmentación y diversidad del colectivo de trabajadores. La enorme diversificación de los puestos de trabajo, de las profesiones y la exigencia cada vez mayor de especialización vienen produciendo profundas fisuras en el bloque de una identidad laboral colectiva.

Mantener esta perspectiva supone atender a las dificultades o facilidades adaptativas por las que pasan esos sujetos ante las nuevas situaciones económicas y laborales. De tal manera que trabajadores con empleos no estandarizados, temporales, flexibles, sin contratos, en situaciones precarias de empleo, en definitiva en muchas de las formas contemporáneas del trabajo a las que ya estamos acostumbrados, constituirían diversas manifestaciones de un «estado patológico» del sujeto: sujetos sin identidad o con identidades fragmentadas, faltos de sentidos. Esta perspectiva define los cambios en base al pasado, por lo tanto, la nueva realidad del trabajo y los nuevos trabajadores quedan definidos o destacados por lo que no son, lo que podían haber sido pero no son. Producen, consciente o inconscientemente, una idealización del de las identidades basadas en el trabajo estable en contraste con la inestabilidad actual de las trayectorias laborales y de la identidad que a partir de ellas se genere.

- b) La otra línea teórica, menos desarrollada, viene a decir que no podemos seguir manteniendo en el centro de los análisis sobre el trabajo la figura moderna del sujeto trabajador, porque ese sujeto ha sido una excepción en la historia del trabajo. Así, el pensamiento social que ha contribuido a situarlo en el centro de lo social tiene ahora que plantearse su neutralización y atreverse a pensar más allá del mismo. La interpretación del cambio, desde esta perspectiva, no se queda en describir la crisis del modelo de empleo moderno y el debilitamiento de las instituciones sociales generadas alrededor del mismo como si fueran las principales causas de la transformación del «sujeto del trabajo»; sino que cuestiona la construcción y conformación del propio «sujeto del trabajo» como producto sociohistórico y por tanto su transformación no es un síntoma del cambio social general sino parte del mismo.

El sujeto cognitivo cartesiano y el sujeto trascendental kantiano marcaron el modelo de la subjetividad moderna de tradición humanista, pero de la mano de autores como Foucault, del constructivismo primero y del post-estructuralismo después, se abrieron las primeras vías que permiten pensar la subjetividad sin desligarla de los factores sociales, políticos, históricos que la conforman. Esto conllevaba abandonar el modelo identitario moderno, ese que se configuraba alrededor de un sujeto unitario, esencial y universal<sup>56</sup>. La subjetividad y las identidades dejan así de ser analizadas como esencias del individuo y pasan a ser analizadas como realidades producidas y construidas por prácticas históricas de poder y de saber (epistemológicas) entre las que tienen especial relevancia las relaciones de poder que se ejerce sobre los *cuerpos*, los *deseos*, etc. El sujeto, al carecer de esencia preexistente, debe plantearse, entonces, resultado de un proceso constructivo en el que continuamente va cambiando de formas<sup>57</sup>. De esta forma podemos entender cómo el capitalismo industrial desarrolló técnicas para modelar eficientemente cuerpos útiles así como subjetividades dóciles.

Podríamos pensar que el «sujeto trabajador» conformado por el pensamiento moderno y ahora debilitado por nuevas relaciones económicas y laborales, junto con las condiciones de posibilidad de nuevas formas de conocimiento, se estaría borrando, como decía Foucault, «como en los límites del mar un rostro en la arena» (Foucault, 1997: 375). Ese rostro borrado responde a la desestabilización de la figura «sujeto trabajador».

---

56 La definición que hace Butler de este sujeto unitario, es muy reveladora del sentido que ha adquirido: «El sujeto unitario es el que ya conoce lo que es, que entra en la conversación de la misma forma que sale, que no puede poner en riesgo sus propias certidumbres epistemológicas en el encuentro con el otro, y de esta forma permanece en su sitio, guarda su sitio, se convierte en un emblema de propiedad y territorio, rechazando la autotransformación, irónicamente, en nombre del sujeto» (2001b: 81).

57 Entre la literatura sociológica acerca de las virtudes del constructivismo también surgen críticas que rebaten su potencialidad por los *limbos* y *lugares comunes* en los que el mismo constructivismo se tiende a alojar y no superar (Lahire, 2005). Véanse también las argumentaciones de Gabriel Gatti *con* y *contra* el constructivismo en el estudio de las identidades (2002: 363-367), algunas de ellas estarán presentes a lo largo de la argumentación de este capítulo.

La concepción epistemológica en la cual se fundamenta el «sujeto trabajador» en la modernidad está basada, entre otras cosas, en la separación y en la dicotomización de modo que el «sujeto trabajador» ha sido instituido bajo el antagonismo «sujeto trabajador»/no-«sujeto trabajador». Esto es, los que son no-«sujetos trabajadores», los que quedan fuera del mercado laboral, todos aquellos que, por definición, no caben en la categoría, no son considerados o reconocidos como trabajadores. Esta diferencia no iría más allá si no fuese germen de las desigualdades sociales en la estructura social. Como no reconoce más trabajadores que los que caben en la definición de «sujeto trabajador», y el «sujeto trabajador» es la medida universal de integración socioeconómica, quien esté fuera de esa categoría quedará excluido de los beneficios de la integración social. Este hecho, unido a la afirmación post-estructuralista, según la cual el lenguaje crea aquello que nombra, entonces, aquello que no tiene nombre —y que la ciencia tampoco nombra—, se convierte en ese otro invisibilizado que adquiere significado, precisamente, por sus carencias e identidad a partir de su negación y ocultación.

Normalmente se ha puesto el énfasis en las *pertenencias* de los sujetos, en base a que ocupan un lugar social casi inalterable. La identidad funciona entonces como definición de «lo que se es o lo que se tiene», como si se tratase de estado fijo, consolidado y por lo tanto acabado. La representación tradicional moderna de la identidad se hacía la pregunta por el ser. Por lo tanto la misma se ha venido representando como correlato de lo esencial, lo estable y lo coherente; lo que permanece, en suma, lo idéntico a sí mismo. Se trata de un tipo de identidad ontológica, que presupone un ser, una forma determinada de ser, anterior a la que se produce a la que se crea en un momento dado y preexistente al sujeto. Si mantenemos este argumento, sólo se es «sujeto trabajador», en la cobertura que proporciona una definición anterior de «sujeto trabajador», cobertura que se encarga de *sujetar* a quienes alberga bajo sí, dejando fuera de ella al resto, marcados como diferentes y en posiciones de marcada desigualdad.

El problema surge cuando acontece la explosión de situaciones laborales desconocidas/invisibilizadas hasta entonces y la consiguiente diversidad y fragmentación de las condiciones sociolaborales. Lo que obliga a no mantener la mirada, únicamente, sobre un sujeto que se va borrando, poco a poco, sino a dirigir el foco hacia el «otro lado», hacia, en principio, los «no-sujetos trabajadores».

En este punto, la pregunta por la identidad se vuelve crucial, si *se es* trabajador o *no se es* trabajador, apela directamente al espacio del «ser», como se refleja en el cartel del sindicato CNT<sup>58</sup>. La reivindicación de la identidad, de una identidad fuerte, ha sido una tendencia generalizada como forma de hacer frente, individual y colectivamente, a la exclusión, a la marginación y a la inexistencia social. Tener un nombre, en este caso el de trabajador/ra, pretende precisamente eso, dotar de identi-

---

58 La cuestión que se plantea —y desde este sindicato se reivindica— es que no hace falta tener un empleo para ser un trabajador o una trabajadora. Se trata de un cambio radical, ya que se reivindican derechos que otorga el «ser trabajador o ser trabajadora» desde posiciones que tradicionalmente han permanecido excluidas de esa categoría, no por no realizar un trabajo, sino por no realizar un trabajo considerado como tal, es decir, un empleo.

dad, de una identidad fuerte, a quien no la tiene (becario, inmigrante, contratado en prácticas, clandestino, trabajador a domicilio y el listado sigue).

**Ilustración 1. Recorte de cartel del sindicato CNT para el 1 de Mayo**



*Fuente:* Sindicato Confederación Nacional del Trabajo (CNT)

Este, podemos decir, desorden semántico de lo que significa ser trabajador no carece de sentido. Al contrario, más allá de la necesidad de afirmación personal y colectiva a partir de categorías socialmente reconocidas y reconocibles, la visibilidad y posibilidad de interpretar la identidad laboral desde posiciones que no responden a la figura del «sujeto trabajador» tiene efectos mayores. No es que signifique que haya integrar bajo la categoría trabajador a todos aquellos que quedaron fuera —práctica que serviría para mejorar las condiciones laborales de muchos individuos, pero que no sería operativo—, sino que no queda más remedio que entender y representar la figura del «sujeto trabajador», como se encuentra, con unos límites difusos y borrosos. En este sentido, la borrosidad de ese sujeto fuerte —sujeto de una clase social<sup>59</sup>, sujeto de los sindicatos, sujeto de derechos—, no debería ser vis-

<sup>59</sup> En este sentido, «el concepto de clase social no tiene una consistencia ontológica, sino que debe entenderse como un concepto vectorial. La clase social es proyección de imaginaciones y proyectos, efecto de una intención política y de una sedimentación de culturas» (Berardi, 2003b).

ta como una catástrofe social, sino como un momento para la transformación de las condiciones laborales o para la posibilidad de plantear alternativas al modelo social basado en el empleo.

Esta cuestión apunta, especialmente, a la multiplicación de referentes desde los que los sujetos se identifican en cuanto tales, pues viven una integración parcial y precaria de las múltiples dimensiones/adscripciones que los conforman. Ni las clases, ni las identidades, pero tampoco el individuo, son entidades que puedan ser consideradas indivisibles, sólidas y fuertes. Como señala Ramos: «En contra de esta fantasía, habría que apostar por identidades complejas, múltiples, y por sentidos que no estén abocados a jugar al desvarío práctico de pretender informar unitaria y total(itaria)mente una vida» (1999b: 386).

El «sujeto trabajador» vendría a fijar un tipo de identidad, que siguiendo la teorización de las identidades que propone Gabriel Gatti (2002, 2007), correspondería con las «modalidades fuertes de la identidad». Un sujeto con una identidad fuerte, es un sujeto con un *nombre* —clase trabajadora, proletariado, obreros—, un *territorio* —la industria, la fábrica, la empresa— y una *historia* —la lucha de clases—. Pero para dar cuenta de las nuevas identidades, habría que reconocer cómo al amparo de estas «modalidades fuertes de la identidad» surgen las «modalidades débiles de la identidad». La oscilación a la que están sometidas las identidades colectivas, insertas en el flujo de nuevas interpretaciones que se ajustan más a la imagen de una red frágil que a la de un centro estable, hace explícita la fragilización de aquello que suponíamos con carácter fijo y la desestabilización de lo que creíamos como uno.

Habrán muchas de estas nuevas figuras que conscientes de su fragilidad ante las modalidades fuertes reivindiquen ocupar otro lugar, pero no todas. Las «modalidades débiles de la identidad» no se caracterizan por su debilidad, sino por la tensión que establecen en las identidades ya existentes y que tiene que ver con la representación que manejan las ciencias sociales de la propia construcción de la subjetividad. La «modalidades débiles de la identidad», nos invitan a pensar el trabajo de representación de una forma distinta: «ni como lo aún no observado, tampoco como lo construido como diferencia necesaria, ni tan siquiera como lo erróneamente analizado, sino como campos y objetos que hacen de ésa su condición de desechos de la representación la clave que sostiene su particularidad» (Gatti, 2002: 367).

Entonces, nos encontramos que la principal tarea de las ciencias sociales del trabajo actualmente tendría que pasar por investigar los mecanismos concretos de la producción del «sujeto trabajador». Eso sí, desde la complejidad que ha entrado en escena y la fragmentación del sujeto social y sociológico. Y también, desde una subjetividad que se ha desvelado contingente y reemplazada por subjetividades que son construidas, pragmáticas, dialógicas, descentradas, múltiples, discursivas y situadas pero ya no ontológicas. En realidad se trata de comenzar a pensar desde el desplazamiento del sujeto ontológico preexistente a un sujeto como producto de *articulaciones precarias de posiciones sujeto*.

*Becaria, contratado en prácticas, trabajador a domicilio, empleada del hogar, sin contrato, empleado por ETT, subcontratado, autónomo obligado, trabajador discontinuo...* Se trata de posiciones sujeto *encarnadas* en sujetos singulares, marcadas por el género, la etnia, la nacionalidad, determinada edad, etc. Los esquemas de diferenciación, desigualdad y jerarquización imperantes en una sociedad concreta se filtran en la esfera del empleo y al mismo tiempo se re-crean en la misma, complejizando más si cabe la cuestión de la definición y de la representación del «sujeto trabajador». El caso de las mujeres es el más estudiado, pero tampoco se pueden dejar de lado las discriminaciones por razón de «raza», etnia (Hall, 1999, 2003, Brah, 1996), las condiciones de trabajo de las personas inmigrantes, con o sin papeles así como las situaciones laborales de colectivos como las personas con discapacidad, entre otros.

En cuanto a las identidades este giro permite salir de preguntas como, *quién soy o qué se es* y más bien se pregunta *qué se es en relación a los demás*, en quién y cómo me constituyo a través y como consecuencia de las relaciones con los demás<sup>60</sup>. Las construcciones identitarias son relacionales, lo que quiere decir que son negociadas y en esas negociaciones, la mayoría de las veces, se dan relaciones antagónicas, asimétricas y no igualitarias. Por eso es tan importante reconocer cómo son esas modalidades contemporáneas de inclusión y de exclusión de los otros, porque a través de ellas se construyen las identidades y no al contrario. Las identidades serán más o menos fuertes o más o menos débiles en base a la posición que ocupen en esas relaciones, pero siempre será contingente y precaria, fijada temporalmente en la intersección de distintas posiciones y dependiente de formas específicas de identificación. El concepto posiciones de sujeto impide reducir la identidad a una posición singular, ya sea de clase, raza o género.

Es precisamente, en este doble juego de construcción de significados propios y de reconocimientos por otros, donde se ha ubicado uno de los nudos problemáticos de la construcción de las identidades<sup>61</sup>, que tiene bases económicas pero que no se agota en ellas. Finalmente, todo este recorrido realizado por el cuestionamiento de la figura «sujeto trabajador» no tiene porqué llevarnos a desechar el término trabajador o trabajadora, podemos seguir operando con él, pero siendo conscientes de cómo lo representamos y sobre todo, cuál es su lugar de enunciación.

---

60 Remarcar este terreno, no sólo permite evitar las acusaciones que reciben las ciencias sociales cuando se apoyan en el concepto de identidad, como el de cierto holismo o la contraposición innecesaria entre identidad individual y colectiva. Véase también Pérez-Agote (1994).

61 El debate se abre así a las cuestiones de las políticas del reconocimiento/políticas de la redistribución (Fraser, 2000 y Butler, 2000). Alonso realiza una síntesis de este debate, avisando de las carencias de articulación con las que se encuentran estos planteamientos en el contexto socioeconómico actual. Véase Alonso, 2007: 149-180.





# **CAPÍTULO II**

## **DIMENSIONES DE ANÁLISIS DEL MUNDO DEL TRABAJO EN EL CAMBIO DE SIGLO (1980-2007)**

---



Si la única constante en los albores del tercer milenio es el cambio, entonces el desafío reside en pensar sobre procesos y no sobre conceptos.

BRAIDOTTI (2000)

Ha llegado el momento de interrogarnos respecto a la *fisonomía* que adquiere el trabajo actualmente y para ello nos centramos en las transformaciones concretas que ha sufrido el mercado de trabajo español y vasco en las tres últimas décadas, situándolas en el contexto europeo.

Arrastramos sin duda las fracturas abiertas décadas atrás con la crisis de la sociedad salarial, momento a partir del cual las realidades laborales vienen definidas, más que nunca, por los riesgos y las incertidumbres económicas, en las que el desempleo y la flexibilidad laboral contrastan con las seguridades y las estabildades pretendidas en tiempos pasados. Sin embargo, nuestra intención es acercarnos a los nuevos procesos sociolaborales, no desde la constatación agónica y traumática de su cambio, sino como productos de la procesualidad y del dinamismo de estructuras y agencias presentes en su continuado devenir sociohistórico.

La forma más fructífera de análisis del panorama laboral actual consiste en seguir el desafío de estudiar *procesos* y *no conceptos*, como plantea Braidotti. La centralidad de conceptos como los de trabajo, «sujeto trabajador», organizaciones, empresas, etc. sólo tienen sentido hoy en día insertos en procesos marcados por una elevada inestabilidad. La «complejización, heterogenización y fragmentación» del mundo del trabajo del que venimos hablando no se soluciona con la aparición de nuevos conceptos que sustituyan a los viejos o desfasados, sino abordando sus consecuencias con una perspectiva global que atienda a las tensiones que esta complejidad introduce.

Partimos de la hipótesis que afirma que las transformaciones actuales de las condiciones de trabajo y empleo están concurriendo en la desestructuración de las formas convencionales de empleo y en el desarrollo de un tipo de empleo que se escapa a la «norma social», consolidando nuevas formas de trabajo<sup>62</sup> que redefinen las relaciones laborales y favorecen el surgimiento de actores sociales con nuevas experiencias y expectativas en lo laboral.

---

62 Hasta hace un tiempo se mantenían bajo la rúbrica de *empleo atípico*. Se trata de un léxico deudor de la literatura anglosajona que habla de «standard employment vs. non-standard employment». El «empleo atípico» adquiere su significado por la diferenciación que se establece con el que se considera empleo típico, este es, el empleo del modelo fordista.

Al trabajar con esta hipótesis se produce una especie de refundición de los aspectos tratados en el capítulo anterior —la crisis de representación del trabajo moderno y de la norma social del empleo y el necesario reajuste de nociones como centralidad, estabilidad y seguridad—, con los procesos económicos y laborales, que veremos en este capítulo, que aparecieron tiempo atrás pero que en estos últimos años se han ido consolidando y se han convertido en los rasgos categóricos del mercado laboral actual. Nos referimos a procesos pueden funcionar como dimensiones de análisis del mundo del trabajo en el cambio de siglo y que desarrollaremos en los siguientes tres bloques (y que corresponden con los apartados de este capítulo):

1. La *flexibilidad* y la *temporalidad* laboral, como características asentadas en el funcionamiento del mercado laboral y reforzadas por las reformas laborales y las políticas de empleo de los últimos años. Se analiza la incidencia en el empleo y en el mercado laboral del paradigma de la flexibilidad, atendiendo a los discursos generados en torno a las consecuencias sociolaborales de la misma. Asimismo, analizamos las nuevas temporalidades sociolaborales y nuevos ritmos colectivos producidas por el aumento de los contratos temporales y a tiempo parcial. También nos interesan las relaciones que este tiempo del empleo establece con otras dimensiones de la vida social y cómo la evidente, pero obviada, «contaminación» de tiempos modifica nuestra relación con el empleo.
2. La *movilidad* laboral. No entendida tanto como movilidad física sino como movilidad respecto a la experiencia del empleo estable. Desde una doble mirada analítica, analizamos los *trabajos por los que pasa la gente y la gente que pasa por trabajos*. Un elemento clave en la movilidad laboral será la distancia que parece haber surgido en los últimos años entre los empleos y las personas que quieren trabajar; distancia en la cual la *intermediación laboral*, bajo el resguardo de las *políticas de activación* y la *lógica de la empleabilidad* está cobrando un gran protagonismo.
3. La *precariedad* laboral y la normalización de la misma a partir de la extensión de los *cuasi*-empleos. Apuntamos hacia posibles análisis de la precariedad laboral contemporánea, no sólo como un significativo factor de exclusión social, sino también como un espacio de generación de estrategias de resistencia a la misma. Además, estudiamos la precariedad como el espacio para la movilización social y para la reivindicación de mejoras laborales.

Encauzar el análisis por estas dimensiones va más allá de su mera descripción<sup>63</sup> y tiene el interés de interrogarse por qué y cómo se han producido los principales cambios en las relaciones laborales, cuáles han sido los mecanismos económicos, políticos y culturales que los han propiciado y favorecido y cómo se están interiorizando en los discursos y prácticas de trabajadores y trabajadoras.

---

63 Estas reflexiones se apoyan en varios tipos de fuentes documentales, entre ellas: datos estadísticos e indicadores sobre las transformaciones más actuales del mercado de trabajo y de empleo, análisis de discursos que extraemos a partir de grupos de discusión, así como observaciones de prácticas de intermediación sociolaboral y de colectivos que reivindican mejoras laborales —véase el Apéndice metodológico—.

## 1. EL FETICHE DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL Y SU GESTIÓN POLÍTICA

He montado una ETT (...). Me estoy haciendo millonario con la misma dialéctica del amo y el esclavo a la que Nietzsche no consiguió sacarle ni dos duros, por teórico. Lo curioso es que cuanto más paro hay, más éxito tenemos en toda Europa. Y es que no vendemos trabajo, sino dialéctica. La gente está muy necesitada de dialéctica y la compra a cualquier precio. El que no trabaja es porque no quiere.

MILLÁS (2000: 97-98)

Al contexto generalizado de recesión económica y de crisis las políticas económicas keynesianas de los años setenta se les suma los graves problemas de la viabilidad productiva industrial en los años ochenta, y es precisamente en esos momentos, cuando la flexibilidad, en sus variantes económica, productiva y laboral, aparece como la abanderada de soluciones a los apuros del momento; comienza ahí la historia de la flexibilidad.

Los males de la economía pasaban entonces por el hecho de que se había producido una «acumulación de rigideces» que afectaba no sólo a los modelos productivos y a sus dinámicas de funcionamiento, sino también a los mercados de trabajo y a las políticas estatales encargadas de su regulación. De modo que valores como la rigidez, la disciplina y la normatividad, que en un principio resultaron ser positivos, incluso cruciales, para el desarrollo del sistema económico capitalista, se presentaban, en esos años de crisis, como una pesada carga de la que había que deshacerse cuanto antes. Esos valores, que en su día fueron la base de la organización capitalista, se presentaban ahora sospechosos y disfuncionales para la acumulación del capital y para el funcionamiento del conjunto de los mercados laborales.

La flexibilidad se ha convertido en un punto de paso obligado en el análisis de los escenarios laborales desde los años noventa (Pollert, 1994, Hyman, 1994, Finkel, 1994, Williams, Haslam y Williams, 1994), llegando a convertirse actualmente en un *tótem* o *fetiché*. Se trata, como señala Bauman refiriéndose a la globalización, de una palabra de moda y «las palabras de moda se transforman rápidamente en un fetiché, un conjuro mágico, una llave destinada a abrir las puertas a todos los misterios presentes y futuros» (1998: 6). Desde entonces, la flexibilidad ha sido reclamada como la solución a todos los problemas del mercado laboral y, al mismo tiempo, es acusada de todos los males del mismo, esto se debe a que el debate sigue centrado en la dicotomía «flexibilidad versus rigidez» y que recientemente, como veremos más adelante, se está vehiculando bajo otro *fetiché* conocido como «flexi-*guridad*».

La flexibilidad se (re)presenta con una historia propia y casi siempre como un rasgo con marcado carácter de novedad; pero en realidad, la flexibilidad lo que hace es perpetuar situaciones de empleo que ya eran conocidas antes de que éste término

se pudiese de moda. Por ejemplo, la temporalidad de ciertos empleos, los convenios para fomentar la movilidad laboral o la regulación de nuevos contratos, entre otras, han sido fórmulas flexibles que se vienen ensayando desde los orígenes del capitalismo.

Con todo, los procesos de flexibilización actúan en varios niveles: el económico, el productivo y el laboral. En cada nivel la flexibilidad se ha desarrollado ha diferentes ritmos y con diferencias sustantivas en las distintas economías europeas, en las que han jugado un papel determinante las políticas de empleo emprendidas por cada Estado. Nos sumamos, por tanto, a los argumentos que señalan como responsables de la flexibilidad no sólo a causas económicas sino también a procesos políticos que favorecen o contienen, dependiendo el momento, su desarrollo.

En el caso del Estado español, los efectos de las crisis económica de los años setenta se agravaron con una situación política de transición de una dictadura hasta los años ochenta, momento en el que se despliega «la flexibilidad como proyecto político» (Cachón, 1999: 97 y ss.). Con anterioridad se habían sentado las bases jurídicas de lo que podría denominarse el modelo español de «flexibilidad en el margen» (Toharia, 2006), ya que era únicamente la contratación indefinida la que gozaba de protección.

Tras los Pactos de la Moncloa suscritos en 1977, se elaboró el Estatuto de los Trabajadores en 1980. Este se mantiene en vigor aunque renovado hasta en seis ocasiones: 1984, 1994, 1997, 2001, 2006 y 2010<sup>64</sup>. Un recorrido por estas reformas laborales permite apreciar cómo han ido penetrando los procesos de flexibilización en el mercado de trabajo y los diferentes tonos y colores que han ido adquiriendo a lo largo de las dos últimas décadas<sup>65</sup>.

A mediados de los ochenta, la flexibilidad del empleo se presenta como una necesidad para hacer frente a la crisis económica; esta reforma laboral aviva la contratación temporal y la subcontratación<sup>66</sup>. Los procesos de flexibilización y la aparición de nuevas modalidades de contratos temporales se presentaban como medidas de tipo coyuntural, apropiadas para ese momento de cambio, pero transitorias, ya que se implantaban para salir de la crisis industrial y para paliar los efectos de las elevadas tasas de desempleo. Pero contrariamente a esas intenciones iniciales, los

---

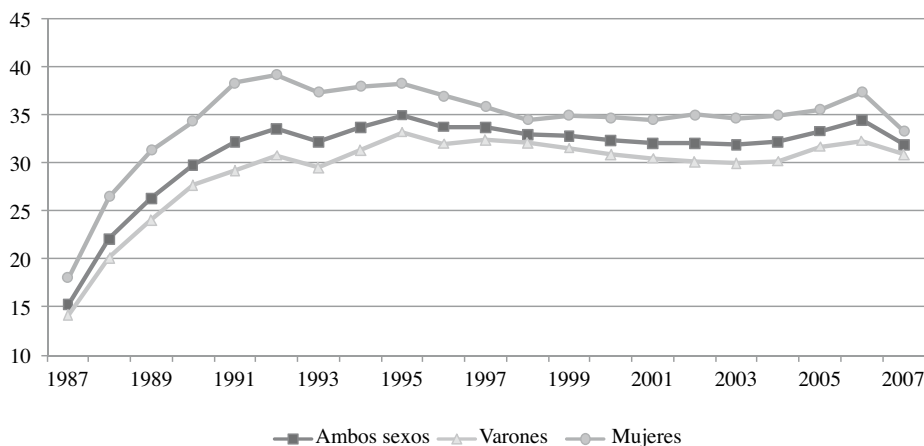
64 Nos referimos a las Reformas Laborales, aunque hubo otros mecanismos de renovación del Estatuto de los Trabajadores, como los sucesivos Reales Decretos, Leyes y Acuerdos de vigencia limitada. En todas estas reformas la negociación colectiva cumple un papel importante y en cada reforma ha tenido papel distinto, marcado en algunas por el consenso y en otras por la confrontación con el gobierno.

65 Las políticas de flexibilidad a las que nos referimos en adelante se van a centrar de manera descriptiva en la regulación de la contratación laboral y de las jornadas. Evidentemente las Reformas Laborales incluyen más medidas en otros ámbitos (convenios, salarios, formación, etc.) en las que también son importantes las posturas que adoptan la patronal y los sindicatos en los procesos de la negociación colectiva, pero que no podemos desarrollar aquí. Para profundizar y conocer más detalles véase: Cachón, 1999, Herranz, 2003, Toharia, 2005 y Laparra, 2006: 92-104.

66 En Herranz (2003) se puede encontrar un estudio detallado de la evolución de la contratación temporal a través de las sucesivas reformas, acuerdos y decretos laborales que se vienen sucediendo desde 1984 hasta 2002.

nuevos contratos de trabajo, de naturaleza temporal, cambiante y diversa, se instalan en la regulación contractual del empleo. La consecuencia es un aumento de la temporalidad del empleo desconocida, o al menos no registrada oficialmente, hasta entonces; si a mediados de los años ochenta los contratos temporales rondaban el 15% de los contratos realizados, a mediados de los noventa rondaba el 35% — véase Gráfico 1 —.

Gráfico 1. Evolución de la tasa de temporalidad en España. 1987-2007



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

En la Comunidad Autónoma Vasca la tasa de temporalidad también ha ido aumentando a lo largo de los últimos años, aunque se ha mantenido por debajo de la del estado y parece estabilizada en torno al 28%.

Estabilizado políticamente el país, pero en plena crisis económica, se lleva a cabo una nueva reforma laboral en el año 1994. Mediante esta reforma se pretende que la flexibilización laboral sea negociada por agentes sociales en convenios colectivos, que incidan en el control de la contratación temporal y en el fomento de la conversión de contratos temporales en contratos indefinidos. Este interés de contener la contratación temporal no tiene grandes repercusiones porque la flexibilidad y la temporalidad del empleo están ya sumamente enraizadas en el mercado laboral. Además, en la misma reforma se sigue reforzando la temporalidad, por ejemplo, mediante la legalización de la intermediación laboral privada, es decir, la contratación de personal mediante Empresas de Trabajo Temporal (las ETTs), a través del llamado *contrato de puesta a disposición*.

La siguiente reforma laboral tiene lugar en el año 1997 momento de la firma del «Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo» (AIEE). Se pro-

duce un giro, más discursivo que efectivo, en torno a las medidas de flexibilidad que cuestiona su avanzado desarrollo en los últimos años. Esta reforma tratará de combinar un marco de flexibilidad con una mayor permanencia de las personas trabajadoras en sus empleos. Por eso se incentivaron medidas de fomento de la contratación indefinida que consistían en reducir la indemnización a pagar por el empresario en caso de despido improcedente y en la bonificación de la contratación estable.

La reforma del año 2001 se considera continuadora de la reforma de 1997, cuyo objetivo, sin éxito, sigue siendo la ordenación de la contratación temporal. La flexibilidad ha dejado de ser una medida regulatoria y se ha convertido en el marco de actuación en el que deben trabajar las políticas de empleo (Herranz, 2003). En el marco del diálogo social, las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas del ámbito nacional utilizarán la negociación colectiva para llegar a acuerdos en materia de empleo que estarán en un constante toma y daca entre la flexibilidad y la seguridad en y del empleo.

En el año 2006 tiene lugar la firma del «Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo». Como se señala en el preámbulo de la Ley 43/2006, la temporalidad afecta especialmente a jóvenes, mujeres, trabajadores menos cualificados y de menores salarios y trabajadores con discapacidad. En este sentido, todas las medidas de la nueva ley van encomendadas a la reducción de la temporalidad; incluye medidas destinadas a fomentar la contratación indefinida (introduciendo bonificaciones en las cotizaciones y reduciendo las Cotizaciones al Fondo de Garantía Salarial), así como a estimular la conversión de contratos temporales en indefinidos o a limitar la utilización sucesiva de contratos temporales<sup>67</sup>.

La última reforma laboral se aprobó en el año 2010 sin contar con el visto bueno de sindicatos ni empresarios, principalmente por temas relacionados con los despidos, y cuyo resultado fue una huelga general, de modo que sigue sobre la mesa la necesidad de una nueva reforma.

Aunque desde mediados de los años noventa se vienen aplicando medidas reguladoras de la contratación temporal, éstas no han conseguido que descienda<sup>68</sup>. Diferentes análisis muestran que la contratación temporal se ha instalado de forma permanente en el mercado laboral actual, y que incluso: «se ha creado una “cultura de la temporalidad”, “una cultura de la eventualidad” que ha acabado afectando al

---

67 Esta medida buscaba el impedir «el encadenamiento abusivo de contratos temporales» cuyo efecto en las trayectorias laborales veremos en el capítulo siguiente. La medida se concreta en que se estipula que obtendrán la condición de fijos aquellos que dentro de un periodo de 30 meses, hayan estado contratados por un tiempo superior a los 24, en idéntico puesto laboral, dentro de la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales (BOE, nº 141, junio 2006).

68 Medidas como la regulación más estricta de la contratación temporal (como en la últimas reformas, no permitiendo el encadenamiento indefinido de contratos temporales para el mismo puesto de trabajo) y el fomento del empleo indefinido (mediante la conversión de contratos temporales en contratos fijos, subvenciones y bonificaciones a la contratación indefinida) han intentado redirigir la temporalidad contractual pero ésta sigue asentada en un círculo vicioso difícil de romper.



conjunto de las relaciones laborales, y por tanto, al total de las relaciones sociales» (Argulló, 2001: 119).

El poso que deja la política de empleo española, reforma tras reforma, decreto tras decreto, y ley tras ley es que las variaciones del tiempo de trabajo y la evolución de la contratación y de las relaciones laborales están determinadas por procesos de flexibilización laboral que conforman cambios en el modelo de empleo.

Nos vamos a fijar en dos planos superpuestos de la flexibilidad: uno, económico-estructural, en el cual la flexibilidad responde a la racionalización constante del capital en busca de maximizar sus beneficios; y, otro, el sociolaboral, en el cual los procesos de flexibilización del empleo modifican los comportamientos y actitudes de las personas trabajadoras en su relación con el empleo. Estamos de acuerdo con Harvey en que «la flexibilización del capital acentúa lo nuevo, lo transitorio, lo efímero, lo fugitivo y lo contingente de la vida moderna, y no tanto los valores más sólidos implantados por el fordismo» (1998: 196). Por eso, en la era de la flexibilidad, los valores de la época fordista se presentan como valores incompatibles con la vida económica contemporánea: a los trabajadores se les pide y se les impone flexibilidad y algunos trabajadores reclamarán flexibilidad.

En este sentido, hay que analizar esta ambigüedad de la flexibilidad que tiene efectos sociales y reproduce desigualdades entre quienes se benefician de cierta flexibilidad y quienes sufren ciertas flexibilidades. La flexibilidad impuesta bien desde las empresas bien desde el mercado de empleo, recae sobre los trabajadores más desfavorecidos o peor parados en el mercado laboral. Jóvenes, mujeres e inmigrantes están sobrerrepresentadas en las formas flexibles de empleo impuestas; con lo cual, se puede afirmar que el modelo de empleo actual basado en la flexibilidad reproduce conocidas desigualdades entre la población trabajadora, al tiempo, que genera otras nuevas desigualdades quizás no tan visibles. Para comprender estas cuestiones es necesario profundizar en las múltiples facetas de la flexibilidad y en los discursos que se generan alrededor de la misma.

### 1.1. Flexibilidad laboral: ¿a qué responde?

Recurrimos a la literatura que se ha producido alrededor del tema de la flexibilidad laboral, derivada principalmente del contexto académico europeo y occidental, con la que pretendemos dar respuesta a varias preguntas: ¿qué es lo que se entiende por flexibilidad laboral?, ¿qué realidades y dimensiones abarca?, ¿cuáles son las lógicas sociales mediante las que se gestionan las realidades laborales flexibles? y ¿es algo nuevo esto de la flexibilidad?

Cuando atendemos a la literatura sobre la flexibilidad nos damos cuenta que se trata de un término que designa realidades muy dispares y que en ocasiones puede resultar ambiguo y paradójico. Una recurrida tipología de la flexibilidad es aque-

lla que distingue procesos de «flexibilidad externa» y procesos de «flexibilidad interna»<sup>69</sup>.

Los estudios y discursos sobre la regulación del mercado laboral y las relaciones que la empresa establece con su entorno, enfatizan los procesos de «flexibilidad externa». Responde a las dinámicas que las empresas deben realizar para adecuarse al escenario económico caracterizado, en los últimos años, por la mundialización económica y el establecimiento de espacios comerciales internacionales más amplios. Las empresas tienden cada vez más a una producción flexible y adaptada a la demanda, personalizando los productos en función de las necesidades del cliente y fragmentando la producción hasta tal punto que la creación de un producto puede realizarse en varios lugares sin conexión aparente. El conocido modelo de «empresa red» (Castells, 1997) favorece este tipo de producción flexible y fragmentada. Aunque la flexibilidad externa repercute en la cantidad de trabajo y en las condiciones del mismo, tiene más que ver con las reestructuraciones y (des)regulaciones que se establecen alrededor de las pautas cambiantes del mercado laboral. Ejemplo de este tipo de flexibilidad son la deslocalización, subcontratación y externalización de la atención al cliente de muchas empresas.

Por otro lado nos encontramos con los discursos del *managerismo* o de gestión y de los nuevos modelos de producción posfordistas, que tienen que ver con las relaciones de las empresas con sus asalariados. Se trata de «la flexibilidad interna», donde son los trabajadores los que se tienen que adecuar a nuevas organizaciones del trabajo, como, por ejemplo: el trabajo en equipo, la rotación de tareas y proyectos, la adaptación a diferentes ritmos de trabajo o la necesaria formación continua. Se trata de una flexibilidad funcional que se encarga de reorganizar los procesos de trabajo, adaptando la fuerza de trabajo a las exigencias de la empresa, a través de estrategias bien de tipo organizativas, salariales, tecnológicas, productivas, formativas o de otro tipo.

En algunos casos, los procesos de *flexibilidad externa* pueden llegar a ser contraproducentes en relación con los esfuerzos para obtener una mayor *flexibilidad interna*. Esta contradicción se pone de relieve cuando la necesidad de contar con una plantilla de personal cualificado y motivado, que necesita su tiempo para formarse y motivarse, choca con la temporalidad de las actividades y de las contrataciones de personal que varía según el volumen de trabajo.

---

69 Otra clasificación de los procesos de flexibilidad, es la que hace Boyer (1986), quien distingue entre la flexibilidad *defensiva* y la *ofensiva*. La flexibilidad defensiva: «reacciona ante situaciones de crisis transitoria ajustando sobre todo los salarios, mientras que ante crisis estructurales se pregonará la necesidad de la vuelta a los mecanismos de mercado y a un liberalismo económico que permita segmentar progresivamente el mercado de trabajo» (Finkel, 1994: 422). Por el contrario, una flexibilidad de tipo ofensivo actúa en situaciones de crisis es, por tanto, transitoria. Consiste en «optar por una modernización de los sistemas productivos y de formación de la mano de obra, destinada a mejorar la posición internacional del país en cuestión, como ocurre en el caso de Japón. El comportamiento ante una crisis estructural supondría un cambio de todas las formas de organización y surgimiento de una nueva relación salarial» (*Ibidem*: 422).

Aunque se trate de procesos de flexibilidad diferentes, uno *externo* —hacia fuera, que afecta a la empresa y a su proceso productivo— y otro *interno* —hacia dentro, que afecta principalmente a las personas trabajadoras—, tienen puntos en común y se justifican sobre bases similares: ambos se legitiman por la representación de una economía sumida en una espiral de incertidumbre que necesita de flexibilidad y adaptación constante, bien en el mercado laboral o bien en el centro de trabajo.

Otra clasificación más rica en detalles que la sencilla distinción entre flexibilidad externa e interna, es aquella que se fija en dimensiones de la *flexibilidad del empleo*, dentro de la cual se incluyen: la flexibilidad *de mano de obra*, que responde a la capacidad de los trabajadores de cambiar de puesto o de función en la empresa, la flexibilidad *contractual*, apoyada por las legislaciones laborales y que tiene que ver con la temporalidad contractual, la flexibilidad *tecnológica*, que consiste en la adaptación a nuevas producciones o técnicas posibilitadas por las nuevas tecnologías, la flexibilidad *salarial*, haciendo variar el precio del trabajo en función del contexto económico, la flexibilidad *organizacional*, que tiene que ver con la adaptación a nuevas formas de gestión y organización de las actividades laborales, y así hasta un sin fin de formas o dimensiones de la flexibilidad. Las dos primeras son dimensiones de la flexibilidad interna, que también son conocidas como la *flexibilidad funcional* y la *flexibilidad numérica*<sup>70</sup>; esta clasificación es en la que se apoyan las teorías de la segmentación de los mercados laborales para explicar la estructura de empleo, más adelante entraremos en ello.

Uno de los primeros en abrir la línea de estudio en torno al *empleo flexible* como tal, fue el estadounidense Martin Carnoy (2001) en su libro *El trabajo flexible en la era de la información*. Continuator de los planteamientos de Castells, destaca los cambios más significativos que se han producido alrededor del empleo y define la *flexibilidad del empleo* a partir de cuatro elementos: el *tiempo* dedicado al empleo, la *permanencia* en el mismo, la *localización* y el *tipo de contrato*.

En el contexto del empleo flexible en EE.UU, a principios de los noventa Reich (1993) establecía una distinción entre los *trabajadores simbólicos* y los *trabajadores rutinarios* —con gran vigencia en la actualidad, sobre todo si pensamos en la *economía del conocimiento*—. Aunque la flexibilización afectaba y afecta a ambos tipos de trabajadores, los efectos de la flexibilidad en unos y en otros son bien distintos. En líneas generales, los *trabajadores simbólicos* son aquellos que dominan alguna de las fases estratégicas de la producción y que desarrollan actividades de tipo creativo, bien pagadas y realizadas cada vez más en un contexto de cierta libertad para la toma de decisiones y lejos de las exigencias jerárquicas ya que las actividades laborales suelen desarrollarse en equipo o en estructuras horizontales. Normalmente, cuando a estos trabajadores se les plantean procesos de flexibilización laboral, participan en la negociación o en la búsqueda de un cierto equilibrio en sus condiciones

---

70 Collier analiza el impacto de la flexibilidad en el proceso de trabajo a partir de la transformación productiva de un taller de corte y confección catalán. Para ello utiliza la siguiente clasificación de la flexibilidad: Externa, Interna (funcional, numérica, salarial, proceso de trabajo) y del Tiempo (1997:46).

laborales. Del otro lado, los *trabajadores rutinarios*, aquellos cuyas actividades son cada vez más automatizadas y vulnerables a las demandas están peor pagados y son fácilmente prescindibles. En estos casos, los procesos de flexibilidad laboral vienen impuestos por la empresa, habitualmente de forma unilateral, con la única posibilidad de acatar las condiciones laborales flexibles o buscarse otro empleo.

Por lo tanto, la flexibilidad afecta de forma desigual según la posición que se ocupe en las estructuras de empleo. A colación de esta desigualdad social estructurada por la flexibilidad es preciso replantearse la pertinencia de presentar la flexibilidad laboral como una novedad; de alguna manera, ¿no se ha organizado siempre el trabajo de forma flexible?<sup>71</sup>

Podríamos pensar que en los inicios del proyecto capitalista industrial, se formulaban y defendían normas y reglas que trataban de establecer un sistema disciplinario en relación, sobre todo, al tiempo de trabajo y al contenido de las tareas a realizar, que no buscaban precisamente la flexibilidad sino la más pura rigidez<sup>72</sup>. La máxima expresión de esta rigidez se moldeaba en la *organización científica del trabajo* de principios del siglo XX, mediante la cual se trató de regular la producción, el trabajo y los trabajadores. Mediante estos instrumentos se consiguió un nivel de permanencia *del trabajo asalariado regular o a largo plazo* desconocido hasta entonces, convirtiéndose en la norma que soportará el sistema capitalista, idea que llega hasta nuestros días. Pero alrededor de ese trabajo asalariado y regular siempre ha sido necesaria una mano de obra temporal, contratada en determinadas ocasiones y para determinadas tareas, en términos marxistas un *ejército de reserva*, formado sobre todo por mujeres y también niños, que se incorporaban al mercado laboral en aquellos momentos que el proceso de acumulación del capital lo requería. Ese tipo de trabajo presenta características similares a las que se atribuyen hoy en día al «nuevo trabajo flexible».

Resulta curioso cómo se plasman en los relatos de los primeros años del proceso de industrialización, algunos de los aspectos del mundo laboral contemporáneo, sobre todo en relación a este trabajo flexible del que hablamos, como en el siguiente relato de A. Kolping (1854), en el que un párroco describe a un campesino cómo eran las primeras fábricas que había visitado en su viaje a los Países Bajos:

«Para producir sus mercancías, esa gente necesita muchos trabajadores, grandes y pequeños, a menudo niños de ocho a diez años, mujeres y niñas, según las características de cada tarea. ... Pero si la mercancía que manda producir el empresario, no se vende, ¿qué otro recurso queda como no sea despedir a los obreros que sobran? A los obreros de las fábricas se les aplica, en efecto, un tratamiento acorde al estilo de la fábrica: se les despide con preaviso de una o dos semanas y después tienen que arreglarse como pueden. ... Apenas se comienza a ganar dinero con una mercancía,

---

71 Tiene que ver con la pregunta que se hacía Marx, ¿no necesitaba el capital un *ejército de reserva* de fuerza de trabajo, —excluidos de las relaciones productivas, pero vitales en los momentos de crisis económicas—?

72 Dedicamos los primeros capítulos de esta investigación a explicitar los mecanismos disciplinarios en la construcción del mundo del trabajo moderno, dónde se evidenciaban las tensiones en el proceso de formación de la cultura obrera inglesa de principios del siglo XIX, que Thompson (1979) describía de forma tan dura.

...habrá otras fábricas en otros lugares, que producirán la misma mercancía... ¿Qué hará entonces en fabricante? Tendrá que bajar él el precio de la mercancía, ... pero, ... lo primero que baja son los salarios» (citado en Plum, 1976: 112-113).

Estas prácticas, trasladadas a los tiempos actuales, podrían considerarse como medidas flexibles y de adaptación a las circunstancias económicas y productivas postindustriales. Dicho en otras palabras, se trata de prácticas que hoy conocemos con otros nombres: deslocalizaciones, subcontrataciones y externalizaciones.

### 1.1.1. *La (des)organización del empleo: las deslocalizaciones*

A la familia semántica de la flexibilización pertenecen otros términos, referentes también al campo organizacional, como el de «reingeniería (reengineering)», «lean production», «downsizing», «subcontracting», «consulting», «offshoring», «outsourcing» (Blanch, 2003: 430). Nos vamos a detener en este apartado en el *outsourcing*; anglicismo que señala procesos de descentralización productiva y empresarial. Es interesante por varios motivos: uno, porque se refiere a una forma de organizar el trabajo que adquiere nuevas dimensiones en el proceso de globalización, situándonos en un terreno de lo laboral que no ha sido muy estudiado, y dos, porque afecta a varios niveles de las estructuras de empleo. La descentralización productiva y empresarial<sup>73</sup> es la estrategia económica que mejor simboliza el fenómeno de la flexibilización, sobre todo, en lo que respecta a la cuestión de la organización de la producción en las grandes empresas. Producción, gestión y distribución de bienes que anteriormente solían coincidir en una o en pocas personas, en un lugar y en un tiempo concreto, quedan ahora repartidas en pequeñas unidades dispersadas fruto de la contratación externa y la subcontratación de ciertas tareas. Habría que puntualizar varios procesos en torno a la descentralización productiva y empresarial: la *deslocalización*, enfatiza el cambio de lugar de la producción o de la gestión, la *subcontratación*, enfatiza la relación de dependencia de una empresa con la otra, y la *externalización*, subraya la distribución de las actividades dentro y fuera de la empresa matriz. De esta forma, actividades propias de una empresa son delegadas a otras empresas, que en ocasiones, incluso nacen a merced de dicha descentralización.

Son conocidas las deslocalizaciones productivas de las grandes empresas multinacionales, ahora denominadas transnacionales, con una imagen de marca sólida detrás: Toyota, Nike, Nestlé y el más cercano de Inditex, etc. El funcionamiento de estas grandes empresas son ejemplos prototipos la deslocalización empresarial; aunque los procesos de deslocalización responden a las circunstancias propias de cada empresa y dependen de contextos económicos, financieros y sociales concretos, las

---

73 No se limita a un tipo de sector económico, ni tampoco a un tipo de economía y se da tanto en la producción de bienes materiales como en la prestación de servicios y tiene un carácter transnacional. Un ejemplo clave es el de las *maquiladoras* —factorías en las que se produce el ensamblaje de materias importadas, que automáticamente se convierten en productos de exportación. Este fenómeno comenzó en los años sesenta, en lugares de frontera, como la del norte de México, y se ha ido implantando por países de todo el mundo, pero precisamente en los que las garantías laborales son más escasas—.

consecuencias de estos procesos suelen ser similares. Las grandes empresas sólo son visibles en la fase final del proceso, en los productos, y muchas veces en forma de marcas y logos con un gran peso simbólico, mientras que el desarrollo de la producción se difumina entre empresas pequeñas y medianas, filiales y talleres subcontratados que se extienden por territorios que superan el ámbito nacional<sup>74</sup>. En este sentido, apunta Castillo que: «hoy en día es cada vez más difícil saber (y mucho menos ver) quién hace qué, quién diseña, fabrica o construye, un determinado bien o servicio. Los procesos productivos se disuelven y extienden en el territorio, entre regiones y naciones diversas y con ellos se hace incorpóreo el obrero colectivo que constituye la parte viva de los procesos de trabajo y de producción» (1996a: 82).

La división internacional del trabajo que se produce con estos procesos es únicamente visible en si se hace el seguimiento del producto: por ejemplo, si se sigue el proceso de fabricación de la muñeca Barbie: «La materia prima —el plástico y el pelo— proviene de Taiwán y de Japón. En montaje se realiza en Filipinas antes de desplazarse hacia zonas de menores salarios, como Indonesia o China. Los moldes proceden de los Estados Unidos, al igual que el último toque antes de la venta». (Cohen, 2007: 70)<sup>75</sup>.

La movilidad de la producción no es aleatoria, responde a la maximización de los beneficios de las empresas transnacionales, que buscan la reducción de costes, entre los que se encuentra, sobre todo, los de la mano de obra. Con este objetivo, países como India, China, Marruecos y los países del Este de Europa, se han convertido para las empresas occidentales en destinos atractivos para trasladar la producción, al disponer de mano de obra más barata y un nivel menor de protección social de sus trabajadores<sup>76</sup>.

---

74 En el sector del automóvil es un proceso muy extendido, véase el estudio de Castillo (2003): *Los obreros del Polo*. Por ejemplo, Toyota como empresa sólo representa el 10 o el 15% de la mano de obra total que ha participado en el proceso de fabricación de sus automóviles. Cuenta con total de 45.000 empresas subcontratadas a diferentes niveles. La composición de la mano de obra del conjunto, presenta tres niveles: un núcleo de asalariados estables, cualificados, bien retribuidos, una periferia de trabajadores en condiciones precarias, en cuanto a horarios y salarios y una proporción cada vez más importante, de prestatarios de servicios externos e independientes, a los que se les paga por tiempo de trabajo o tarea (Gorz, 1998, Blanch, 2003: 81-83). Otro ejemplo, el de Inditex, una de las empresas más punteras del sector textil a nivel mundial de origen gallego. Se trata de una empresa cuyo funcionamiento es en red, ha externalizado la parte de la producción que fluctúa con la demanda y su sede central o matriz tiende a convertirse en un centro de diseño, administración y logística, subcontratando el proceso de producción de prendas y complementos a talleres. Algunos de estos talleres, con nulo margen de decisión sobre la producción, se encuentran en países donde el costo de la mano de obra es menor, pero hay todavía muchos talleres en Galicia, donde las condiciones laborales son precarias y sobre los que está continuamente presente la amenaza de la deslocalización. Véase la investigación realizada por Taboadela, Martínez y Castro (2005: 171-219).

75 Esa extensión empresarial sin reparar en fronteras nacionales o continentales, dibuja un panorama en el que el planeta entero se presenta como un lugar abierto para los capitales, pudiendo llevar a la irónica situación que muestra El Roto en una de sus viñetas: Aparece un empresario observando un globo terráqueo y exclama: ¡Vaya lío! ¡He deslocalizado mi empresa y no sé dónde la he puesto!

76 Precisamente, los nombres de estos países surgiendo en los grupos de discusión realizados como principales lugares de deslocalización de las empresas nacionales. Es importante tener en cuenta la dimensión subjetiva del fenómeno de la deslocalización en la medida que los sujetos internalizan la dinámica global de las relaciones económicas (Beck, 2000).

Si en algún momento las fronteras nacionales y las políticas estatales contuvieron capitales y empleos, hoy en día desde la flexibilidad se incentivan los procesos de internacionalización de las empresas y la movilidad de determinados trabajadores como motores de innovación. Hay que señalar, como hace Harvey, que este movimiento de los capitales en vez de unificar lo que hace es diferenciar y profundizar en las desigualdades sociales: «cuanto menos importantes son las barreras espaciales, mayor es la sensibilidad del capital a las variaciones del lugar dentro del espacio, y mayor el incentivo para que los lugares se diferencien a fin de hacerse atractivos para el capital. El resultado ha sido producir una fragmentación, una inseguridad y un desarrollo desigual efímero en un espacio económico global altamente unificado de flujos de capital» (1998: 327)

La dimensión subjetiva de este fenómeno se refleja en los discursos de las personas trabajadoras, se traduce en miedo, temores a perder el empleo y sensación de desprotección laboral, como se manifiesta en este extracto de un grupo de discusión:

—Y, luego, por otro lado, *tienes las multinacionales que se deslocalizan, ¿no?* Así de claro, que ya no es que busquen precariedad, es que ya, automáticamente, *cierran y se van a la India.*

—A mí me pilló una de esas fusiones de multinacionales en las cuales en tres días, pues estás en la calle, ¿no? Con... después de nueve años, fijo y tal... Bueno, pues, la verdad, es un palo bastante gordo el que tienes que pasar.

**(GD5. Mixto e Intergeneracional. Técnicos y cuadros medios sector servicios)**

Las políticas públicas de empleo y la acción de los sindicatos se perciben como insuficientes en estos casos, cuando no desfavorables para las propias personas trabajadoras. En el grupo señalado anteriormente continúan remarcando la arbitrariedad de los procesos de deslocalización y la sensación de indefensión ante tales prácticas:

—No funcionan por lo mismo aparte de las diferencias que tienen las grandes y pequeñas empresas que comentamos, pasa lo mismo si, al final, viene un sindicalismo súper agresivo y demás, la empresa va a decir: «Pues, me voy a Marruecos», que como todos están viviendo en la miseria me van a trabajar por la mitad, no me van a protestar ni Dios y fuera. Y es lo que han hecho cantidad de empresas, ¿no? Todas las de textiles y demás, que hacen vaqueros, no sé qué, Marruecos, les pago la mitad... bueno, la mitad... Los sindicatos no me protestan y ya está. O sea, que...

—\*A lo que voy es que las condiciones que tenemos, por ejemplo, los que estamos aquí trabajando, la Administración no te las va a mejorar (las condiciones) diciendo: «Ahora, por ley, los sueldos van a subir un 30%, la jornada va a ser de 35 horas y no sé qué.» Porque... ¿qué pasa?, que las empresas cogen y dicen: «¡Muy bien! Me cojo, me cojo la plantita y me la llevo a Marruecos. Me cojo la plantita y me la llevo a China. Vosotros ahí os quedáis con las 35 horas»

**(GD5. Mixto e Intergeneracional. Técnicos y cuadros medios sector servicios)**

Dentro de un mismo país se pueden observar procesos similares a la deslocalización en los que las empresas subcontratan o descentralizan productos, componentes y servicios que resultan costosos de mantener en una única empresa, asumiéndolos otras empresas, vía servicio externo o vía comercial. Es también una forma de reducir costes, puesto que en otros sectores económicos, en empresas más pequeñas o en otros territorios del mismo país determinados costes, particularmente los de mano de obra, presentan diferencias considerables. Al producirse dentro del territorio nacional, no se denomina deslocalización sino procesos de descentralización, subcontratación y/o externalización, pero la sensación de indefensión y de desprotección de los trabajadores y trabajadoras implicadas es similar.

Con el desarrollo de la economía de servicios, la deslocalización productiva está siendo reemplazada por deslocalizaciones de servicios. Servicios tales como el mantenimiento de sistemas de información y centros de atención al cliente —el *back office* de bancos, agencias de viajes, empresas de seguros, de telecomunicaciones, telemarketing, etc.—, se trasladan a otros países donde se crean empresas *ad hoc* para realizar esos servicios.

Un caso emblemático de estos servicios son los «centros de llamada» o «call/contact centers», productos de la terciarización económica y de las estrategias de diferenciación funcional de las grandes empresas. Algunas investigaciones presentan los *call centers* como estandartes del nuevo trabajo postindustrial, sustitutos de las fábricas tradicionales, y espacios en los que se generan las formas de empleo típicas de la actualidad. Se trata de espacios laborales marcados por una gran flexibilidad y por una volatilidad de los servicios que realizan, ya que es habitual su funcionamiento mediante campañas de corta duración, lo que genera una elevada temporalidad y precariedad del personal contratado<sup>77</sup>.

### 1.1.2. *Cadenas mundiales de capitales, de trabajo y de afectos*

El desarrollo de una economía globalizada ha contribuido a que el capital se vaya desentendido progresivamente del trabajo concreto, generando dinámicas de funcionamiento y de desarrollo diferenciadas para los capitales y para el trabajo (Gorz, 1995 y 1998, Bauman, 2003, Castells, 2001, Harvey, 2004). Por un lado, se ha generado un capitalismo financiero que obtiene sus beneficios a partir de transacciones mundiales de capitales, que como diría Harvey, se trata de un capitalismo generador de beneficios económicos a partir de mecanismos de «acumulación por desposesión» (2004:111-141)<sup>78</sup>. Un sistema capitalista que además de funcionar con cada vez menor cantidad de trabajo, tampoco necesita ya que ese trabajo esté loca-

77 Véanse los estudios empíricos de Buscatto (2002), Bain y Taylor (2002) y Del Bono (2000 y 2005) entre otros.

78 El sistema de crédito y el capital financiero fueron los primeros mecanismos especulativos de la «acumulación por desposesión», a los que han seguido, ciertos «derechos de propiedad intelectual, [...] la biopiratería y el pillaje de la reserva mundial de recursos genéticos, [...] la mercantilización de la naturaleza, [...] de diversas expresiones culturales» (Harvey, 2004: 118).



lizado en un contexto inmediato y accesible, puede resultar más económico, como hemos visto, su deslocalización.

No son sólo los capitales los que se encuentran en el juego de la movilidad, también se produce una movilidad de personas trabajadoras, aunque bajo una lógica bien diferente a la del capital. Siempre ha existido movilidad de trabajadores entre diferentes estados, unas veces provocadas por las situaciones de precariedad, desempleo y faltas de expectativas en los países de origen y otras por las mediaciones establecidas por la inversión extranjera y por acuerdos internacionales entre países de origen y países de destino (Sassen, 1993). Las personas en busca de trabajo se mueven formando lo que conocemos como flujos migratorios internacionales o transnacionales de trabajo.

El caso del Estado español, que hasta los años ochenta principalmente había sido un país de emigración, se ha acabado convirtiendo en un país de inmigración, que demanda fuerza de trabajo sobre todo en aquellos sectores económicos caracterizados por su alta temporalidad y, en algunos casos, por la falta de regulación, como el sector agropecuario, la construcción y la pequeña industria. Los Estados cumplen un papel importante en la regulación de los flujos migratorios, y mediante las políticas de regularización y la contratación laboral de contingentes de trabajadores favorecen un tipo de inmigración sobre otras. En el caso de España desde el año 2000, las políticas migratorias ha hecho más visibles los perfiles de la inmigración latinoamericana y de países del este de Europa (Izquierdo, 2004)

Es precisamente la inmigración latinoamericana, la que introduce un fenómeno distintivo de la inmigración de los últimos años, «el de mujeres migrantes trabajadoras domésticas» (Beck-Gernsheim, 2001: 62). Es cada vez más frecuente observar una inmigración femenina; trabajadoras, en su mayoría, con formación media y experiencia laboral anterior, que en muchas ocasiones toman la iniciativa de partir por la desestructuración económica de sus países de origen<sup>79</sup>. El tipo de empleos en los que se ocupan a su llegada, son principalmente aquellos que tienen que ver con los servicios de proximidad: servicio doméstico, cuidados de niños, ancianos, personas dependientes, etc.<sup>80</sup>.

---

79 Los flujos migratorios femeninos forman parte de las denominadas por Sassen «contra geografías de la globalización» (2003), flujos migratorios internacionales que se mezclan con la economía sumergida, como es el caso del tráfico ilegal de mujeres para la prostitución. La inmigración actual difiere de la que se producía años atrás, cuyos flujos eran principalmente de hombres jóvenes por lo que las mujeres frecuentemente venían casadas o su llegada era producto de procesos de reagrupación familiar a partir del varón.

80 Según datos del CES (2006) algo más de la mitad de las mujeres que trabajan como empleadas domésticas tiene una nacionalidad distinta a la española, siendo una de las ramas de actividad con mayor presencia de mujeres extranjeras. Sus rasgos sociodemográficos y laborales difieren de los de las españolas. La edad media de las empleadas de hogar de nacionalidad extranjera (35 años) es notablemente inferior a la de las españolas (43 años). Mientras las mayores de 50 años no llegan a representar el 10% del total de extranjeras, entre las españolas son casi un tercio las que alcanzan dicha edad. Y la proporción de extranjeras menores de 30 años dobla a la de las españolas. El nivel de estudios de las empleadas domésticas extranjeras es superior al de las empleadas domésticas españolas: un 11% de las empleadas domésticas de otras nacionalidades, frente a un 2,5% de las que son españolas, ha alcanzado estudios universitarios.

La demanda de este tipo de servicios de proximidad, relacionados con los trabajos reproductivos y de cuidados, es cada vez mayor en los países de las economías occidentales y avanzadas, donde las mujeres, que anteriormente se encargaban de ese trabajo, delegan esa responsabilidad debido a las exigencias de las carreras profesionales y laborales en las que se encuentran embarcadas. Lo curioso de este fenómeno que explica la movilidad, en este caso, de trabajadoras, es que no se trata de servicios generados por empresas o por el mercado laboral formal, sino que son las propias familias las que generan este tipo de trabajo (Beck-Gesrnshheim, 2001: 65).

Estos procesos globales cambian van cambiando de forma, pero muestran que lo productivo y lo reproductivo se interrelacionan constantemente, y que la globalización del trabajo incluye también la globalización de los cuidados. Mientras madres trabajadoras de los países centrales recurren a la contratación de otras madres trabajadoras, de países periféricos, para que realicen el trabajo doméstico y de cuidados y ellas puedan seguir sus carreras profesionales, las mujeres inmigrantes, están en la misma situación, ya que a su vez delegan en otras mujeres del país de origen (familiares, hermanas y madres), las responsabilidades del cuidado de sus hijos. Estos procesos han recibido el nombre de «cadenas mundiales de afecto» (Hochschild, 2001), también el de «globalización de la maternidad» o la «maternidad transnacional» (Anderson, 2000), en los cuales son las mujeres más pobres las que se ocupan de los cuidados de hijos y ancianos de otras mujeres en situaciones más acomodadas. Es un fenómeno que se extiende y se presenta como una «internacionalización de los cuidados» (Parella, 2003), en la cual surgen una serie de vínculos personales entre personas de distintos puntos del mundo, que están basados en el trabajo, un trabajo reproductivo, que puede ser tanto remunerado como no remunerado<sup>81</sup>.

### 1.1.3. *La (des)estabilización de las relaciones de empleo: las subcontrataciones*

Continuamos tratando de esclarecer las características de esta *nueva (des)organización* del empleo fijándonos ahora en los procesos de subcontratación. La subcontratación tiene repercusiones directas en la organización de la producción, pero principalmente afecta a las relaciones contractuales, que se han visto diversificadas y multiplicadas en su ordenamiento laboral (Valdés Dal-Ré, 2002).

Si bien las consecuencias de la subcontratación sobre las condiciones en las que se trabaja son más o menos conocidas, no lo son tanto las consecuencias que tienen sobre los roles sociales de los actores implicados y sobre las relaciones que se establecen entre ellos. Los actores que intervienen en los procesos de externalización, de descentralización y/o de subcontratación están sufriendo transformaciones im-

---

81 Se ha abierto una línea de estudio centrada en la gestión de los cuidados, que se preocupa de analizar la relación entre la familiarización en las tareas de cuidado, las políticas migratorias y el mantenimiento de un nicho laboral femenino, precario y desvalorizado vinculado a los trabajos reproductivos. Este fenómeno es visible sobre todo en cuanto a las empleadas del servicio doméstico, pero también es trasladable a otros trabajos menos visibles, como el de las trabajadoras del sexo. Cuestión que ponen de manifiesto Ehrenreich y Hochschild (2003) en su libro *Global Woman*.

portantes; nos referimos a figuras como la del empresario y la empresa y la del propio trabajador que definen actualmente en función de nuevas prácticas laborales. En base a ello, conviene preguntarse por los efectos que provocan procesos como los de la subcontratación sobre figuras consolidadas a lo largo del tiempo como la de *empresario* y la de *trabajador* y por el tipo de relaciones se generan entre ambos.

En algunos casos, los procesos de subcontratación actúan como catalizadores de nuevas relaciones laborales, que pueden ser descritas a partir de un doble proceso, en principio contradictorio; uno tiene que ver con la opacidad —y *vaciamiento*— de la figura empresarial como tal y otra con su *llenado* o con la ocupación por otros sujetos, que no necesariamente se identifican con la figura tradicional de lo empresarial, lo que vamos a denominar como *empresarización*. Ambos son efectos de la subcontratación, pero una subcontratación de distinto signo en cada caso, y tienen efectos tanto sobre la figura del empresario como sobre la figura del trabajador, ambos se trastocan, volviéndose, en determinados momentos, irreconocibles. Pero vamos por partes.

Cuando decimos que la subcontratación presenta una figura del empresario opaca y vacía, o siendo más cautelosos, cada vez más difusa o borrosa, es porque el centro que detenta el poder presenta esos rasgos. La diversidad de centros y de titulares entre los que se reparten las cargas y las responsabilidades de la dirección y de la gestión provoca esa difuminación del poder. El patrón clásico del empresario único pierde la fuerza social y simbólica que detentaba cuando podía controlar todo el proceso productivo de la mercancía, del producto o del servicio del que era titular. En base a subcontratar y externalizar funciones sus propias funciones dentro de la empresa cambian.

En las grandes compañías viene siendo habitual que la contratación de trabajadores sea cedida a Empresas de Trabajo Temporal (ETT) que se encargan de la captación, selección y contratación del empleo eventual<sup>82</sup>. En esta situación, el papel del empresario frente a la persona contratada deja de ser el que era cuando la contratación se hacía desde su propia empresa. Las responsabilidades dejan de ser *para con* la persona contratada y pasan a ser *para con* la Empresa de Trabajo Temporal en la que han delegado el servicio de contratación. Así la figura del «empresario que contrata», y por tanto parte fundamental de la relación contractual, pasa a un segundo plano, se ensombrece, se oscurece, en su lugar, aparecerá la empresa intermediaria, cuyas funciones no pueden suplantar a las del «empresario que contrata».

En uno de los grupos de discusión de esta investigación participó un empleado de una ETT y relatando su estrategia para «vender trabajo temporal» nos ilustra este aspecto que estamos comentando:

---

82 Desde la regulación de las Empresas de Trabajo Temporal en 1994 su intermediación en el mercado laboral no ha dejado de crecer y hoy en día se presentan como interlocutores reconocidos en las negociaciones políticas en materia de empleo y, más recientemente, como piezas clave en la intermediación sociolaboral. La Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal (AGETT) constituida en el año 1999 tiene entre sus objetivos, precisamente, el dar una buena imagen pública del funcionamiento de este tipo de empresas.

Mi argumento comercial, *a la hora de vender trabajo temporal*, es que tú, a determinado número de plantilla, tú necesitas representantes sindicales. Si tú metes trabajos temporales, te quitas la representación sindical. Sí, y funciona.

Y funciona así con un montón de empresas, parezco un hijo de puta, pero es así. O sea, muchas empresas tienen trabajo temporal para no tener representantes sindicales, porque en teoría *no son ellos [los trabajadores temporales contratados] de la empresa, son nuestros*.

### (GD3. Varones en puestos de administración y gestión)

Esta práctica, denunciada por los sindicatos desde hace tiempo, continúa presente e incide en las desigualdades entre quienes tienen contratos por la ETT y quienes tienen un contrato de la empresa. Quienes tienen contratos por la ETT no son trabajadores de la empresa para la que realizan el trabajo sino que son trabajadores de una empresa, en este caso de trabajo temporal. Lo que en un principio es una estrategia empresarial de externalización del servicio de contratación de trabajadores, sirve como se ha manifestado anteriormente, para saltarse la representación sindical, y además, ensombrece las relaciones contractuales. Nos presenta a empresarios y empresas que no contratan a personas trabajadoras, sino a otras empresas y a trabajadores, que son trabajadores pero de empresas para las que en realidad no trabajan. Podríamos pensar, entonces que a la persona trabajadora se le multiplican los empresarios y las empresas que están por encima de él y de su trabajo, cuyo resultado es, como decíamos, una *mayor opacidad* de la figura del empresario.

Esta opacidad deviene en vacío, en el plano teórico fundamentalmente, ya que de tantas empresas que hay por encima, en concreto no hay ninguna. Pero en realidad, las relaciones de poder, dominación y autoridad no han desaparecido, ni han perdido nada de su fuerza. En todo caso, el régimen panóptico, que se producía en las fábricas, en el que la autoridad venían desde arriba ha tomado en la actualidad una forma «amorfa» (Sennett 2000:43). En este sentido, la opacidad, o la forma amorfa, de la figura del empresario tiene consecuencias prácticas, ya que termina contribuyendo a aumentar la sensación de riesgo e incertidumbre de las personas trabajadoras, propiciando conjeturas sobre las decisiones que el empresario pueda tomar —despidos, fusiones, recortes, deslocalizaciones, expedientes de regulación de empleo, etc.—.

La otra lógica, la de *llenado* de la figura del empresario, es fruto de un contexto en el que se favorecen las relaciones mercantiles de empresa a empresa, por encima de las relaciones contractuales de empresa a trabajador. Así, a personas que podrían ser contratadas por una empresa se les propone constituirse como empresa, esto es, como autónomos.

Este proceso deviene en una «remercantilización del trabajo» (Alonso, 2001, Gautié, 2004), esto es, cuando las relaciones laborales contractuales son sustituidas por reglas mercantiles o comerciales. Y puede ser una estrategia para auto-emplearse —dentro de lo que se denominan procesos de emprendizaje que además se po-

tencian desde las actuales políticas de empleo— o puede ser un imperativo empresarial —lo que da lugar a los *falsos autónomos* o *autónomos forzosos*—. En ambos casos, se trata de la lógica de la *empresarización*, proceso mediante el cual la figura del empresario se llena, en realidad no de empresarios, sino de trabajadores convertidos en algo parecido a empresarios.

Las economías de servicios y la lógica de redes propician la *empresarización* a través de la compartimentación de actividades y de la distribución de tareas específicas entre diferentes agentes económicos. Este tipo de estrategia está fomentada desde el desarrollo de unas *políticas activas* de empleo que, cada vez con más impulso, promueven un «espíritu emprendedor»<sup>83</sup>. Tal *espíritu* consiste, principalmente, en estimular hacia el autoempleo y la creación de empresas a quienes se encuentran desempleadas o tienen trayectorias laborales de inestabilidad. La creación de empresas se presenta, desde la mediación sociolaboral, como una vía para salir de una situación laboral precaria, una especie de «háztelo tú mismo», si no encuentras ofertas de trabajo a tu medida, «créate tu propio puesto de trabajo», «monta tu propio negocio», «desarrolla tu proyecto empresarial». Muchas veces, el fomento de este espíritu va dirigido a jóvenes con cualificación, a los que se asocia con capacidades de gestión y de iniciativa, y a los que se les estimula a su conversión en empresarios, mediante ayudas formativas y económicas.

De esta forma, la potencial persona trabajadora se convierte en pequeña empresaria, aunque sea bajo mínimos, *un empresario o empresaria de mínimos*. No entramos a considerar hacia donde derivan tales situaciones de emprendimiento laboral, ya que habrá proyectos que tengan un recorrido de éxito en los que se pueda reconocer la figura tradicional empresarial, pero habrá otros que se limiten a mantener situaciones de subsistencia.

Pero este fenómeno apunta hacia nuevas categorías de trabajadores: *autónomos dependientes*, *falsos autónomos* o *autónomos forzosos*. Estas son cada vez más significativas, y quizás no tanto por su importancia cuantitativa, como por el estatuto *intermedio* de empresario y de trabajador que determina. Son categorías que basculan entre el trabajo independiente y el dependiente y necesitan ser pensadas de otra forma, ya lo anunciaba Supiot: «entre los trabajadores realmente subordinados y los empresarios realmente independientes está apareciendo una tercera categoría: la de unos trabajadores que son jurídicamente independientes o autónomos, pero económicamente dependientes» (1999: 38). Este tipo de trabajadores se diferencian de otros tipos de autónomos principalmente porque su actividad y su razón de ser en el

---

83 La Comunidad Autónoma Vasca cuenta en la actualidad con recursos para la *promoción empresarial* gestionados por distintas instituciones y entidades públicas y privadas, como las Diputaciones Forales, Agencias de desarrollo local, Entidades financieras (BBK-Gaztelanbidean, Kutxa, Caja Vital y Caja Laboral-Gazte-empresa). El Gobierno Vasco se encuentra desarrollando un programa denominado «Servicio de Promoción Empresarial/Autoempleo» (Plan de Empleo 2003-2006) que a través de la gestión de LANBIDE se encarga de:

Formación para el desarrollo del «espíritu emprendedor». Asesoramiento en la gestación de planes de empresas, información de trámites y ayudas, préstamos. Formación empresarial. Ayudas para la instalación y puesta en marcha. Formación y asesoramiento para el mantenimiento de la empresa los primeros años.

mercado laboral dependen únicamente de un cliente o de una empresa a la que están subordinados.

Sobre la base de esta tendencia, las modificaciones legales facilitan el mantenimiento continuado y coordinado de «colaboradores» con la empresa, como los *freelance*. En ciertos sectores los trabajos *freelance* están a la orden del día, como en el periodismo:

—Sí, *autónoma a la fuerza* (...), aunque trabajo para una empresa que existe y está ahí, visible, pero *estoy obligada a ser autónoma*, obligada. Sí, sí, estoy obligada. Yo, por mí, no quisiera estar autónoma.

*Tú quieres trabajar ahí, pero...*

—Pues, eso, asalariada, con un contrato y con lo que supone eso. Pero, ahora, mismo, por no decir todos, los periodistas, estamos así.

#### (GD8. Mujeres jóvenes trabajando por cuenta propia)

Al ser la extensión de una tierra de nadie situada entre el trabajo por cuenta propia y por cuenta ajena, se propicia la desprotección y la inseguridad de la persona trabajadora. Su trabajo es autónomo en lo referente a la parte contributiva y fiscal, pero está subordinado en el resto de aspectos de la actividad; de ahí el rechazo a estas formas de trabajo en discursos como el anterior.

En consecuencia, este fenómeno de la *empresarización* traslada trabajadores al lado de los empresarios, pero trastocando tanto una figura como la otra. Se produce una ocupación de la figura del empresario por nuevos agentes, trabajadores que en otras circunstancias no se habrían planteado trabajar por cuenta propia, pero al mismo tiempo nos remite al vaciamiento de las empresas que dejan de tener trabajadores para depender de otras figuras empresariales con los que ya no mantienen relaciones de trabajo, sino relaciones mercantiles. El resultado de todo ello es la difuminación y la borrosidad de las figuras clave en las relaciones laborales. En cierto modo, la *figura del empresario* y la *figura del trabajador* se virtualizan, es decir, detentan posiciones virtuales, lo que significa que se da la posibilidad de que una persona se actualice en una u otra posición. Con la lógica moderna, las posibilidades de que un trabajador se convirtiera en empresario eran prácticamente improbables, hoy en día, la propia lógica del mercado laboral parece reclamar las potencialidades de los sujetos trabajadores para convertirse en empresarios, eso sí, en empresarios de otro tipo.

## 1.2. Mitos sobre los efectos de la flexibilidad laboral

Aunque todo el mundo vea los mismos filmes, cada uno lo hace instalado en sillones cada vez más diferentes. Nunca fue tan aguda la conciencia de vivir en el mismo mundo, así como tan distintas las condiciones sociales de existencia.

COHEN (2007: 20)

Los debates en torno a los efectos que genera y generará la flexibilidad comportan grandes controversias, debido a la carga ideológica de los discursos que se producen ante la misma, y como tal, tiene sus partidarios y detractores. Entre los primeros, se encuentran los discursos empresariales que han convertido al fenómeno de la flexibilidad en el *mito del progreso*. Desde este tipo de discursos la flexibilidad aparece como una práctica positiva y legítima, que acabará con la rigidez del pasado, siendo la vía de adaptación a los nuevos tiempos de inestabilidad económica y principal solución para la creación de empleo.

Los aspectos técnicos y racionales en busca de una mayor eficiencia son la base de los argumentos a favor de la flexibilidad y se enuncian bajo los nuevos modelos de producción, como el de la «especialización flexible»<sup>84</sup>. La «especialización flexible» es la antítesis de la producción fordista localizada en las líneas de montaje de la producción en serie. Las posibilidades que brindan las nuevas tecnologías hacen que la producción se adapte continuamente a los cambios del mercado, ya que dispone de la información y de los mecanismos necesarios para re-programarse y configurarse fácilmente. Este tipo de producción requiere una toma de decisiones más rápida y ágil, posibilitada por estructuras que deben ser pequeñas y especializadas. En estas estructuras no se demandará una mano de obra supeditada a las tareas rutinarias de una máquina, sino más bien una mano de obra responsable, inteligente y polivalente, capaz de aprender nuevas técnicas y desempeñar funciones diversas adecuadas a cada contexto.

Al destacar esta faceta, la flexibilidad se nos presenta como un modelo *amable* con los sujetos trabajadores, que tendrá efectos sociales favorables y ventajosos. Se enfatizan las nuevas posibilidades que ofrece la flexibilización para promover los procesos de individuación que se traducen en mayores grados de libertad y autonomía.

La flexibilidad, en estos discursos neoliberales, se presenta como una oportunidad de reconciliación entre trabajo y vida, la posibilidad de compatibilizar el trabajo productivo y el reproductivo, y la estructuración de relaciones sociales de género más equitativas dentro y fuera del ámbito laboral. Se anuncia que la flexibilidad posibilita un trabajo más creativo, una mayor comodidad en el puesto de trabajo, mayores facilidades a la hora de llevar a cabo otras actividades y, en resumidas cuentas, una liberación de las miserias y ataduras que históricamente han ido unidas al trabajo. La generalización de procesos laborales flexibles estarían perfilando sociedades en las no se necesitará trabajar como hasta ahora y donde el trabajo nos ocupará menos tiempo, desplazando así al empleo del lugar central que ocupaba en la sociedad y situando en ese centro actividades como las de ocio, consumo, tiempo libre, etc.

---

84 Piore y Sabel fueron los primeros en describir cómo funcionaba la «especialización flexible» entre las pequeñas empresas del norte de Italia en los años 70. Véase Piore y Sabel (1984). Se trata de una extensión de las prácticas productivas japonesas que se ensayaban en Toyota.

Frente a esta inyección de positivismo, propia de los discursos neoliberales más excesivos, los discursos críticos resaltan los efectos negativos que tienen los procesos laborales flexibles para los trabajadores y trabajadoras. Ponen el acento en la flexibilidad como causante de la precarización del empleo y de las condiciones laborales, de la desprotección social y de la pérdida de control de los trabajadores sobre el tiempo de trabajo y el tiempo libre. Consecuencias que, como diría Bourdieu (1999), dibujan el nuevo régimen de explotación laboral que astutamente denomina como *flexplotación*. Mientras que ciertos procesos de flexibilidad del trabajo proporcionan al empresariado y a las economías nacionales una certidumbre de rendimiento, como contrapartida los trabajadores tienen que asumir incertidumbres en el salario, en el tiempo de trabajo, en las condiciones de trabajo, etc. que se traducen en incertidumbres también en sus condiciones de vida. Lo que se esconde bajo la flexibilidad no sería más que otra forma de *control*, un potente instrumento de poder, ante el cual gran parte de los trabajadores siguen explotados, sufriendo condiciones precarias e intensivas de trabajo, lo que pasa que bajo nuevas formas de explotación (Balbastre y Binhas, 2003).

Boltanski y Chiapello, continuadores del análisis de Bourdieu sobre las formas sociales de sufrimiento que modifican la subjetividad de los individuos, proponen trasladar la crítica de la *teoría de la exclusión* a la *teoría de la explotación* (2002: 444 y ss.). Indagan en el concepto marxista de explotación como un elemento intrincado en los propios procesos de flexibilización laboral contemporáneos. Por eso dirán que la flexibilidad no se limita a otorgar ventajas a unos (para quienes la flexibilidad es positiva) y desventajas a otros (para quienes la flexibilidad se traduce en condiciones de precariedad), sino que para que unos disfruten de una flexibilidad positiva necesitan que otros sufran una flexibilidad negativa. Ahí reside precisamente la explotación en los tiempos actuales:

«la movilidad del explotador tiene por contrapartida la flexibilidad del explotado. Encerrado en una precariedad angustiosa que no le otorga la libertad de ser móvil y que no le permite desarrollar sus capacidades —cuando no las destruye—, el trabajador flexible es el candidato a la exclusión en el próximo desplazamiento del más fuerte (al final de su contrato precario, por ejemplo), tal y como son los asalariados que, por razones de salud, por ejemplo, no pueden seguir el ritmo endiablado que se les impone» (Ibídem: 480).

No es fácil identificar los rasgos de explotación contemporáneos en un contexto económico conexionista y global, pero cada vez son más las relaciones basadas en diferenciales de movilidad (fijos *versus* móviles), de flexibilidad (estables *versus* flexibles), de temporalidad (indefinidos *versus* temporales) y de precariedad (protegidos *versus* precarios). Para comprender estas diferencias conviene recurrir a las teorías de los *mercados segmentados* (Doeringer y Piore, 1985) que, como veremos a continuación, dibujan el marco estratificado en el que se asienta el mercado laboral español y vasco (Polavieja, 2003, Arriola y Vasapollo, 2005). En este marco se justifican no sólo las desigualdades sociales sino también los cimientos de las relaciones de explotación.



Por último, es conveniente incidir en que la contraposición de discursos positivos versus negativos de la flexibilidad resulta demasiado limitada. Ambos discursos no sólo desconocen la tensión y ambivalencia inherentes a los procesos de flexibilización, sino que también niegan las capacidades sociales de resistencia a los mismos, desatendiendo al hecho de que la flexibilidad también es una categoría socioeconómica y una construcción sociohistórica, y en tanto tal, ni sus contenidos ni su futuro están predeterminados. Muy al contrario, es una tarea clave el analizar qué significado tiene hoy la flexibilidad y qué significado adquiere la seguridad y la protección, así como cuáles son los mecanismos a través de los cuales se consigue tanto una cosa como la otra.

### 1.2.1. *Flexibilización del mercado: la segmentación laboral*

Las teorías de la *segmentación del mercado laboral* han tenido y tienen un peso importante a la hora de explicar el funcionamiento del mercado laboral de las economías occidentales (Piore y Sabel, 1990, Boyer, 1986, Reich, 1993, Gorz, 1998) y también son válidas para el caso del mercado laboral español y vasco (Recio, 1995, 1997, Polavieja, 2003, Pradales, 2004, Arriola y Vasapollo, 2005). Estas teorías distinguen diferentes tipos de mercados laborales, fundamentados en factores de la estratificación social y en reglas de funcionamiento diferenciadas: la temporalidad del empleo segmenta el mercado de trabajo entre trabajadores temporales e indefinidos, la movilidad lo hace entre trabajadores centrales y periféricos, la precariedad entre protegidos y precarios. Pero la flexibilidad introduce en el escenario laboral nuevos elementos que complejizan las situaciones laborales, que escapan a una sencilla descripción en términos de polarización sociolaboral.

Las investigaciones publicadas a mediados de los años 80, como las de Piore y Sabel sobre las grandes empresas italianas y las de Lechner sobre las empresas alemanas, recogen con detalle el proceso de fragmentación que sufría la mano de obra en aquellas nuevas «empresas flexibles». La organización del empleo se planteaba como un sistema de círculos concéntricos Atkinson (1986): uno central y el resto periféricos. Eran los primeros análisis sobre los que se asentaban los argumentos sobre la segmentación del mercado laboral; un mercado laboral en el que se pueden establecer varias segmentos o grupos: el central, sería el «núcleo estable», otro responde a una «mano de obra periférica» y un tercero a una «mano de obra externa». En los tres grupos la flexibilidad estaba presente pero en diferentes niveles y con diferentes efectos.

Esta compartimentación del mercado laboral resulta funcional para el régimen actual de *acumulación flexible* (Harvey, 1998). Régimen que estaría provocando que aumente el número de empleos periféricos, muchos de ellos temporales, lo que supone un empeoramiento de las condiciones laborales de las personas trabajadoras. Porque como han demostrado diversos estudios (Cachón, 1999, Herranz, 2003, Polavieja, 2006, Toharia, 2006), la contratación temporal supone menores ingresos a lo largo del tiempo respecto a los contratos indefinidos o permanentes, por un lado, debido a que la protección salarial es menor y por otro, a que la temporalidad con-

lleva periodos más o menos cortos de desempleo, los que se producen entre contrato y contrato. Además, la contratación temporal generalmente supone una menor capacidad para adaptar los horarios de trabajo a las necesidades personales y sobre todo, limita seriamente el acceso a periodos de descanso remunerados, bajas por enfermedad, permisos de maternidad y paternidad y periodos de formación.

Pero además de esos empleos temporales, hay otro grupo, muy significativo actualmente, que proporciona una flexibilidad numérica mayor porque ha sido creado *ex profeso* para ello, que son las modalidades contractuales nacidas para el fomento del empleo como las becas, los contratos de prácticas y de formación y que pasan a formar parte de este tipo de mano de obra periférica. Alrededor de esos grupos periféricos surgirán otros tipos de empleo, que estarán en la periferia de la periferia, como el empleo autónomo, subcontratado, contratado por ETTs, etc.

Si introducimos otra variable, como es la cualificación, el dibujo de la segmentación laboral se concreta aún más. Según Lipietz, asistimos a una cuatripartición de la población asalariada: un primer sector altamente cualificado y altamente remunerado con empleos estables; un segundo segmento de asalariados y asalariadas permanentes y relativamente cualificado; un tercer grupo «de inserción precaria y de bajo salario [aunque] no necesariamente de baja cualificación»; y finalmente, «un segmento permanentemente excluido del sector asalariado» (1996: 84).

El mercado laboral de un sector puntero actualmente, como es el sector tecnológico (Castillo, 2007), responde a este esquema segmentado: habría un sector primario, formado por consultores, analistas financieros, programadores, que venden su talento y creatividad, gozan de movilidad y de flexibilidad negociada con la empresa y es a quienes se les asegura un elevado estatus y altas remuneraciones. Un segmento intermedio, estaría formado por aquellos empleos centrados en la elaboración de software, que pese al duro trabajo la recompensa es la posibilidad de elaborar carreras profesionales más o menos estables y seguras. Un último segmento, el de la producción en masa de bienes y servicios, formado por empleos de introducción de información —datos—, de atención al cliente, operarios de montaje, etc. Empleos con bajos salarios, elevada rotación, bajo vigilancias y controles extremos, etc. Y aunque son tareas que requieren cierta cualificación, su valor económico es bajo porque a la hora de determinar el salario, influye más la necesidad eventual de mano de obra que la cualificación exigida.

Esta segmentación y diversificación de los grupos que componen tanto el mercado laboral como los sectores económicos no tiene una distribución social equitativa, al contrario, son ciertos colectivos los que aparecen sistemáticamente en las posiciones más vulnerables y excluidas mientras que otros se concentran en las posiciones más privilegiadas y estabilizadas. Además, la tradicional segmentación de la sociedad por motivos de clase se complejiza y es atravesada por otro tipo de polarizaciones, como es el género. La feminización de ciertos empleos situados en los mercados laborales periféricos es clara (Laufer *et. al.* 2005). Sin ir más lejos, en los empleos relacionados con las nuevas tecnologías: los empleos del segmento primario (por ejemplo, expertos, programadores, sectores de alta tecnología, etc.) son

mayoritariamente masculinos, mientras que los del segmento secundario (por ejemplo, la introducción de datos y los servicios telefónicos de atención al cliente, etc.) son mayoritariamente femeninos. En este sentido, los procesos de segmentación del mercado de trabajo no sólo generan diferencias laborales sino que además tienden a reproducir las desiguales condiciones socioeconómicas de partida y en muchos casos las potencian.

Aunque la segmentación de la mano de obra y del mercado laboral ha sido una constante, quizás lo novedoso actualmente, y lo que nos debería preocupar, es que son los procesos y las políticas de flexibilización los que están actuando como dispositivos de segmentación. Hay estudios recientes que confirman que la flexibilidad laboral viene a reforzar la distribución sexual del trabajo:

«Las mujeres están sobrerrepresentadas en estas formas particulares de empleo; su acceso al mercado de trabajo tiene lugar principalmente a través de empleos atípicos, particularmente desfavorables en términos de categoría profesional, de remuneración, de horarios y de perspectivas de promoción» (Meulders, 2004: 353).

Parece extendida una idea equivocada de que el empleo parcial es el *adecuado* para las mujeres, porque recurriendo al mismo éstas pueden llegar a «conciliar» el empleo en el mercado laboral con las responsabilidades familiares. Confirmar este argumento supondría no cuestionar los roles sexuados de mujeres y hombres y admitir que el salario de las mujeres (un salario que es también parcial) es complementario del salario del hombre, quién se mantiene como el principal sustentador económico de la unidad familiar. Se demostraría, por tanto, que el trabajo de la mujer ocupa una posición subsidiaria con respecto al de los hombres. Subsidiaria por provisional, secundaria y complementaria.

El tema de la voluntariedad ante este tipo de empleo queda en entredicho, aunque para algunas mujeres, en algunos momentos de su ciclo vital, el empleo parcial puede ser presentado como una solución que les permite reorganizar los tiempos, no es menos cierto que muchos empleos parciales no son nada adecuados para este fin, y es que como recuerda Maruani, «el trabajo a tiempo parcial no es cuestión de tiempo sino de estatus» (2007:90).

En general, analizando los discursos de los grupos de discusión de diversos perfiles de trabajadores, se aprecia la idea de que cierta flexibilidad tiene efectos positivos, pero otras flexibilidades estarían derivando en procesos de precarización laboral. Discursivamente la flexibilidad se expresa en términos positivos únicamente cuando hace referencia a la *flexibilidad horaria* y a las posibilidades de distribuir las horas de trabajo de una forma flexible. Es valorada sobre todo por quienes la disfrutan en su trabajo, así como para quienes esa flexibilidad puede llegar a ser una opción —por ejemplo, la reducción de jornada en momentos concretos—. Además, la flexibilidad horaria se ha convertido en uno de los aspectos más importantes e influyentes en la valoración positiva de un empleo:

Y una de las ventajas que tiene mi trabajo es que tienes *flexibilidad de horario*. Aquí entras a partir de las 8, más o menos, sales a partir de las 6. Si

quieres puedes ir a casa a echar la siesta, o te puedes ir a comer un bocadillo y salir a las cuatro. Y eso facilita mucho las relaciones con tu novia, con tu madre, comes con tu madre, echas la siesta... Y otro día, pues vas con la novia.

**(GD1. Asalariados, menores de 35 años. Estables y temporales)**

Si bien algunas formas de flexibilidad del tiempo de trabajo permiten una mayor compatibilidad del trabajo remunerado con trabajos y actividades extralaborales, y en algunos casos particulares con el cuidado de los hijos, otras formas de flexibilidad horaria dificultan esta compatibilización: los turnos excesivos, el trabajo por horas o el horario partido (en el siguiente apartado analizamos estas cuestiones de los nuevos tiempos de trabajo).

Los aspectos negativos de la flexibilidad tienen, en suma, una mayor presencia en los discursos de los grupos. Discursivamente la flexibilización del empleo se presenta con los rasgos de la inestabilidad, la carencia de protección, la inseguridad económica y laboral. Destacamos los siguientes comentarios, que inciden en uno de los aspectos de la flexibilidad más comentados, el que hace referencia a la *flexibilidad numérica*, esto es, cuando la flexibilidad se traduce en vulnerabilidad:

Las ETTs te hacían un contrato de lunes a viernes, te despedían el viernes para no pagarte el fin de semana. Te contrataban el lunes, como hubiera fiestas por medio, los contratos eran diarios y así no se puede vivir. Y, aún así, agradecido porque eso no había aquí [País Vasco]. O sea, yo me tuve que ir a Tarragona y encontré trabajo enseguida, pero es que eso, por ejemplo, no existía aquí. Mal trabajo, siempre en precario.

**(GD5. Mixto e Intergeneracional. Técnicos y cuadros medios sector servicios)**

Es que yo esa imagen, esa posibilidad, igual es que estoy equivocado yo, o soy muy negativo, pero esa posibilidad yo de que me vayan a echar la tengo muy presente, porque yo la veo muy real y la estoy viviendo todos los días. Es que mi empresa, cada mes, echa a 15 tíos, ¿entiendes? Pues dices: «¡joder!». Entonces, dices: «cualquier día soy yo».

**(GD1. Asalariados, menores de 35 años. Estables y temporales)**

La tesis sobre el aumento de empleos en los mercados secundarios, en consecuencia de los empleos periféricos, nos obliga a repensar la flexibilidad. La flexibilidad tiende a ser positiva en la medida en que es negociada entre las empresas y los trabajadores independientemente del sector de empleo, y tiende a ser negativa cuanto más aplicada de forma unilateral sea por parte de las empresas. Claro está que determinadas ocupaciones y sujetos trabajadores tienen más posibilidades de negociar la flexibilidad que otros, que principalmente asumen procesos flexibles. Sin embargo, no está tan claro que un tipo de flexibilidad se circunscriba fielmente a un sector laboral y otro tipo a otro sector, ni que la segmentación entre sectores sea tan estricta. Por ejemplo, la flexibilidad numérica se traduce normalmente en *sentirse prescindible* (Bauman, 2001:181) y, como hemos podido comprobar, ese sentimien-

to está presente también entre quienes se ocupan en el sector de empleo más protegido y estable. De modo que no conviene representar los segmentos laborales como bloques estancos, sino en continua relación, relación que con la introducción de la flexibilidad se complejiza y obliga a ir más allá de una polarización básica de las estructuras laborales y sociales.

### 1.2.2. *Los desafíos de un tiempo flexible: tensiones y conciliaciones*

No hay transformaciones tan sorprendentes, ni tan desconcertantes como aquellas que afectan a nuestra percepción colectiva del tiempo<sup>85</sup>. Como coinciden en señalar algunos estudios sobre las dimensiones temporales contemporáneas (Castells, 1996, Harvey, 1998, Beriain, 1997, Ramos, 1990 y 1992, Bergua, 1998, La-sén, 2000), las transformaciones sociales acontecidas en los últimos años estarían llevándonos hacia una nueva concepción temporal que huye de la temporalidad moderna, basada en *la cultura del reloj* y en *la flecha del tiempo*, en la que éste aparece delimitado, fijo y uniforme, o al menos lo pretendía. Y se acerca a una temporalidad que se materializa en rasgos como la «aceleración del tiempo» y la «diferenciación de temporalidades» (Lechner, 2002), el marcado presentismo y corto-plazismo, la mezcla de tiempos, etc. Pero si algo caracteriza la experiencia del tiempo en la actualidad es que no funciona como un imaginario dominante y, por lo tanto, tampoco se impone homogéneamente.

Los tiempos de empleo y de trabajo participan de estos cambios; la amplia tipología de empleos temporales y la diversidad de horarios hacen que se multipliquen los tiempos de trabajo y que ya la jornada laboral no se estructure de forma colectiva. La temporalidad contractual y las jornadas parciales parecen anunciar una reducción del tiempo de empleo que, por otro lado, conviven con formas que anuncian que el tiempo de trabajo cada vez es mayor (horas extras, el trabajo que se lleva a casa, etc.). Ambas direcciones del tiempo del empleo contradictorias son resultado del desarrollo de las actividades de una economía de servicios en la que priman los procesos de flexibilidad. Cuando se habla de horarios flexibles del tiempo de trabajo más que remitir a una tendencia clara hacia la disminución o el incremento del tiempo dedicado al trabajo a lo que remite es a *una pronunciada pluralidad de tiempos de trabajo*.

La flexibilidad de la producción, del empleo y de la organización del mercado laboral, es capaz de destemporalizar lo que toca, pero al mismo tiempo, lo vuelve a temporalizar, ahora bien, bajo otras pautas. Por ejemplo, la oportunidad y la urgencia son cada vez más determinantes en la regulación temporal en la flexibilidad (Ramos, 1999a: 382). De la mano de diagnósticos de nuestro mundo contempo-

---

85 El componente temporal ha sido clave en estudios clásicos como los de Durkheim, Sorokin y Merton, también de autores más contemporáneos como Giddens, Lash y Urry, Castells y Bauman. Véase sobre todo, Adam (1990) y la compilación que hace Ramos (1992) de textos de conocidos teóricos sociales preocupados por el estudio de las dimensiones temporales, las cuales están adquiriendo cada vez mayor resonancia en las ciencias sociales.

ráneo, conocemos los efectos de la *aceleración* del tiempo y de la *compresión* del mismo (Harvey, 1998): tenemos poco tiempo y el tiempo pasa muy a prisa:

—Deprisa y siempre corriendo.

—Vivimos con mucha prisa, mucho agobio y hay mucha crispación, como no busques la forma de buscar otro camino, pues ya me diréis dónde vamos.

#### (GD7. Mujeres en puestos de responsabilidad ejecutiva)

A tenor del peso tan determinante que ha tenido el tiempo de trabajo remunerado y la importancia de su regulación en la estructuración temporal de la vida social, es conveniente preguntarse si sigue siendo el eje desde donde se orientan y distribuyen el resto de tiempos sociales.

Podemos afirmar que hay un discurso bastante extendido que reconoce dedicar mucho tiempo al trabajo remunerado —la reacción suele ser: *¿Que tú trabajas mucho? Pues yo más!*—. Sin embargo, cada vez es más común e incluso convive con la idea anterior, una crítica fuerte a la hegemonía del tiempo de trabajo en la vida. El que se trabaje mayor o menor número de horas no lo determina únicamente el puesto de trabajo concreto o el empleo que se lleve a cabo, sino que ese tiempo depende de la persona que trabaja, de su disponibilidad y de su momento vital. Frente a la tradicional sujeción a los horarios aparecen nuevos discursos que proponen demorar o minimizar las obligaciones laborales y vivir siguiendo otros ritmos, donde el tiempo de trabajo entra en conflicto con otros tiempos llegando a cuestionar su primacía.

En este tipo de discursos se cuestiona el orden vigente, legitimador del centrismo social del trabajo, y por ello observan con pesimismo las medidas que se toman para promover la igualdad y el equilibrio en el uso del tiempo:

(...) y creo que la cultura que prima en las empresas y los valores, que es competitividad, más dedicación, más esfuerzo, cuantas más horas estés, mejor. Si yo estoy ocho, igual el otro está diez y a ver qué va a pasar. Entonces, yo creo, que es eso lo que genera que no disfrutemos realmente del tiempo de ocio, porque sí tenemos tiempo de ocio, pero... ¿cuánto? El fin de semana, que se reduce al viernes y terminas de trabajar a las 8 agotado, el sábado, que te recuperas, y el domingo. Pero el lunes, yo me levanto a las siete de la mañana. Llego a casa a las nueve de la noche, o sea, llego muerta, ni tiempo de ocio, ni gaitas. Creo que hay que reformular esto, que salimos a trabajar a las siete y salimos a las siete. Y el tiempo de estar con el crío, jugar con el crío, estar con tu familia, estar con tu pareja, mantener las relaciones sociales...? Yo creo que deriva un poco de ahí. Igual, también de la sociedad que es la que genera todo esto. No sé dónde estaría el punto de partida, pero... creo que va más allá.

#### (GD2. Asalariadas, menores de 35 años. Estables y temporales)

En los grupos de generaciones más jóvenes y también en los grupos de mujeres es donde se manifiesta más claramente la tensión y conflicto que introduce el peso

excesivo del tiempo de trabajo en la vida. Pero los matices son diferentes, en los discursos de las mujeres, normalmente, aparece la familia, el cuidado de los hijos y el «tiempo para una misma» en conflicto con el tiempo de trabajo, en las generaciones jóvenes el conflicto se presenta más con los tiempos de ocio, con el tiempo libre, etc. Y en ese conflicto, no siempre gana el tiempo de trabajo:

Y, luego, a veces, pues ya, por una cuestión personal, por ejemplo, ahora que estoy en el Museo, me llaman para trabajar los fines de semana. Ya ha llegado un momento en el que digo que no. Valoro también tener tiempo libre y poder hacer otras cosas. A veces, conviene rechazar.

**(GD6. Jóvenes licenciados en empleos precarios)**

Mediante afirmaciones como ésta el tiempo de trabajo puede dejar de ser ese tiempo que todo lo invade —piedra angular que gestionaba el resto de tiempos vitales— y, no sin dificultades, se *pretende* que sea cada vez más una cuestión moldeable y cambiante a lo largo de la vida. Así trata de presentarlo esta mujer cuando uno de sus compañeros del grupo sentencia la dominación del tiempo del trabajo en su vida:

—Yo paso mucho más tiempo en mi oficina que disfrutando de mi vida.

—Pero, igual, pasas por una fase, al principio, parece que el trabajo es lo más importante y, bueno, luego, ya empiezas a ver... que igual no es todo... Cuando te estabilizas un poco y empiezas a tener responsabilidades familiares y cargas familiares... luego es cuando empiezas a decir: «Trabajo sí, pero aquí hay que poner un stop». No puedo ir a hacer una carrera profesional, empiezas a limitar un poco la dedicación, que haces... expectativas de formación, quiero decir que, lo que sí, con los años, sí pasas a valorar mucho más todo lo que tienes alrededor y deja de ser un poco parte tan central... como puede ser cuando está comenzando un poco a asentarte. Yo creo que, cuando empiezan a influir otros aspectos de la vida personal de cada uno y se empieza a ver un poco... sí prioritario, sí una cosa fundamental, cuatro cosas que mueven y tal, pero yo lo veo que empiezas a..., por lo menos, a tratar a ponerte un poco el objetivo, por lo menos, el trabajo no lo es todo y hay otras cosas mucho más...

**(GD5. Mixto e Intergeneracional. Técnicos y cuadros medios sector servicios)**

Cuestionarse el peso del tiempo del trabajo en la vida funciona como cierto mecanismo de *desafección* del trabajo (Gorz, 1998). Esa desafección se manifiesta a través de tensiones temporales como las enunciadas y se materializa en prioridades existenciales, por ejemplo, querer disponer de más tiempo de ocio, desear trabajar menos horas para realizar otras actividades. Siendo optimistas esos deseos pueden ser el sustrato de una relación diferente con el empleo, aunque tengan que lidiar con afirmaciones que anclan el tiempo en empleo, como la mencionada: «yo paso mucho más tiempo en mi oficina que disfrutando de mi vida».

Resulta imprescindible analizar la relación entre el trabajo y el tiempo desde una perspectiva de género (Méda, 1995, Ramos, 1994, Fagan-Rubery-O'Reilly,

2000, Durán, 2001, Carrasco, 2001, García Sainz, 2006, Prieto (ed.), 2007). Aunque los primeros estudios pusieron el énfasis en la necesidad de visibilizar el tiempo de trabajo (no-remunerado) de las mujeres, actualmente, la mayoría de los análisis se centran en evidenciar la mala relación entre trabajo y tiempo y de ahí la necesidad de *conciliar* tiempo de trabajo remunerado y tiempo de responsabilidades familiares. La conciliación de la vida profesional y de la vida familiar se ha convertido, así, en un tema social y laboral de suma actualidad<sup>86</sup>.

No es cuestión de contraponer el tiempo del empleo y el tiempo del trabajo doméstico y de cuidados, porque la búsqueda del equilibrio es lo que caracteriza a la mayoría de los discursos sobre el tiempo. El reparto de tiempos es presentado como una búsqueda de *equilibrio* constante, otra cosa es que se consiga. Resulta interesante cómo las dimensiones temporales se encuentran en el centro de la articulación de los ámbitos que componen la vida desde el mismo momento en que dicha articulación se vuelve reflexiva. Esta reflexividad está mucho más presente en los discursos que elaboran las mujeres, desde las jóvenes a las mayores, pero sobre todo en aquellas que tienen ocupaciones en el mercado laboral, como es el caso del siguiente fragmento extraído del grupo de trabajadoras jóvenes por cuenta propia:

—Yo no podría estar sin trabajar. Yo soy de las que seguiría trabajando aunque me tocara la lotería, a lo mejor a otros niveles, pero necesito salir de casa, necesito moverme en otro ambiente, estar con la gente.

—Yo necesito millones de cosas menos ir a trabajar, que tampoco me quedaría en casa, a ver si me entiendes. Otra cosa distinta es quedarte en casa.

—A mí sí me gusta mi trabajo y disfruto con él.

—A mí me gustaría estar toda la vida como estoy. Una parte, medio día para una cosa, medio día para la otra, es lo ideal. Oxigenarte de una cosa y liberar a tus hijos de ti misma y no sé, fifty-fifty en eso, depende de poder hacerlo toda la vida. Yo creo que nos lleva mucho más... o sea, hoy

---

86 Como recuerda Torns (2005), las políticas de conciliación se presentan como resultado de las medidas de fomento de empleo, y sobre todo el femenino, en el contexto europeo. Esta autora realiza una crítica a la demanda de *conciliación* de tiempos y de actividades, sobre todo teniendo en cuenta las actuales desigualdades de género, que mantienen a las mujeres en una posición de desventaja para lograr esa conciliación no sólo en el trabajo, sino también en la familia y en resto de ámbitos sociales. Contrariamente a lo que puede parecer, repartir las tareas domésticas y de cuidados o externalizar tareas, no suponen una gran transformación, ya que las pautas socioculturales que rigen las relaciones de género se encuentran fuertemente arraigadas y se traducen, de nuevo, en desigualdades entre hombres y mujeres. En los discursos de los grupos queda claro que la conciliación es cosa de mujeres, lo que hace que se mantenga sin grandes variaciones el modelo de empleo y el modelo de familia patriarcal. En este sentido, podemos explicitar que ser madre trabajadora no tiene las mismas implicaciones que ser padre trabajador. La dedicación temporal a lo doméstico y a los cuidados en los discursos de los hombres no aparece ligada a lo laboral, mientras que en las mujeres sí, arraigándose con el aumento de las responsabilidades familiares. Otro matiz importante es que discursivamente esa dedicación se articula como una necesidad en el caso de las mujeres; en los hombres en cambio, como una elección personal, la de querer compartir más tiempo con los hijos, principalmente cuando son pequeños. Al ser una elección personal y no una necesidad, en ellos no se verbaliza el trabajo doméstico y de cuidados como una tarea pesada y dura, sino que se trata de disfrutar al máximo de ese tiempo.



en día el trabajo tiene un papel excesivo, excesivo. Y yo creo que está basado un poco en ese modelo que decías tú, ya la familia no tiene importancia, lo que tiene importancia es el trabajo, el trabajo y el trabajo. Y es una exageración.

—Para mí, el trabajo es vía que me da la forma de subsistir en este mundo, para mí.

—No, tampoco, no yo creo que... también me realiza mi trabajo, pero tengo que ser consciente de que no sólo es lo único. Entonces, a veces, dejo determinadas cosas al margen y que, luego, de repente, como que cojeo, ¿no? Como que necesito...

**(GD8. Mujeres jóvenes trabajando por cuenta propia)**

Analizando este tipo de cuestiones, hay que tener presente que la participación en el empleo formal y su peso temporal e importancia vital es el resultado de la compleja interacción entre trabajo y vida; y que por lo tanto puede ir transformándose a lo largo del ciclo vital de las personas. Por ello, se puede afirmar que junto al peso fuerte del tiempo de trabajo y a su centralidad vital, estamos asistiendo a la proliferación de otras temporalidades que lo desplazan de ese centro y con las que tiene que compartir escenario.

En este sentido, la mezcla de tiempos apunta hacia el futuro, hacia nuevas formas de experimentar y organizar los tiempos, en el que se pueden producir procesos contrapuestos, como los que distingue Pekka Himanen. Este autor analiza las formas de optimización del tiempo y de las nuevas formas de trabajo flexibles que a partir del trabajo de los *hackers* y señala dos procesos: uno se refiere a la *viernesización del domingo* y el otro a la *dominicalización del viernes* (2002: 39-59). Se trata de la convivencia de ritmos sociales discordantes en los que se modifican los sentidos del trabajo, pero también del ocio.

El primer fenómeno va de la mano de la tendencia a la optimización del tiempo de empleo; lógica que está invadiendo otros tiempos sociales. No sólo se optimiza el tiempo productivo, sino también el tiempo dedicado a nuestro ocio, nuestro tiempo libre, a la familia, etc. Estos tiempos han entrado en un círculo vicioso que exige aprovechar al máximo nuestro tiempo libre, no malgastar ni un minuto de descanso y procurar que todo tiempo sea un tiempo fructífero. La denominación de *viernesización del domingo*, se debe a que el domingo, que se supone día de descanso, de relajo y de asueto, se mide cada vez mediante los parámetros de un día laboral, esto es, como si fuera un viernes, con un tiempo ajustado al tiempo del reloj, que si queremos optimizar debemos programar y planear cuidadosamente para no desaprovechar ni un solo segundo de nuestro tiempo libre.

El tiempo libre está lleno de actividades, tareas y responsabilidades en una espiral convulsiva de estar ocupado, es necesario estar ocupado, en lo que sea, con empleo o sin él, pero ocupado:

—Vamos yo mi tiempo libre me lo organizo muy bien. No paro. Incluso cuando he estado en paro, no tengo tiempo para agobiarme pensando que ahora no tengo trabajo.

**(GD6. Jóvenes licenciados en empleos precarios)**

—Y luego llegan los fines de semana y hay que aprovecharlos, vamos yo les saco chispas.

**(GD8. Mujeres trabajando por cuenta propia)**

En todos los grupos las referencias al «ocio» y al «tiempo libre» fueron bastante recurrentes, salvo, precisamente, en el grupo que representa la vieja cultura industrial, donde ninguno de los términos aparece como tal. Esto revela la importancia que están adquiriendo estas dimensiones en la vida cotidiana y al mismo tiempo, la estrecha relación que mantienen con el tiempo de trabajo.

Sobre esta estrecha relación del tiempo de trabajo con otros tiempos sociales, incide el otro fenómeno que describe Himanen, el que hace referencia a la *dominicalización del viernes*. Estaríamos hablando de que los viernes, días de trabajo, tienden a asemejarse cada vez más a los días de descanso, a los domingos. Esto sucede cuando el ocio invade el espacio propio del empleo, cuando junto a las oficinas encontramos salas de relax y de descanso o espacios para el entretenimiento; se disuelve, de nuevo, la clara frontera entre el trabajo y el ocio<sup>87</sup>. Este fenómeno se limita a determinados puestos de trabajo, principalmente a aquellos que tienen que ver con temas artísticos, creativos y del conocimiento, posibilitados cada vez con más frecuencia por las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Himanen lo traslada de la actitud de los *hackers* hacia su trabajo, en los que trabajo y ocio se confunden y cuya relación con las máquinas es idílica.

En este tipo de empleos, con un fuerte contenido de trabajo inmaterial, se apea a la necesidad de una amplia flexibilidad en los horarios de trabajo, así como a la necesidad de libertad para gestionar cada uno su tiempo. Evitar trabajos repetitivos y rutinarios, y que tengan un sentido útil. Precisamente estas características —la ausencia de planificación horaria y la falta de rutina— siempre han estado alejadas del trabajo productivo, más acordes con otros tipos de trabajos, como por ejemplo aquellos asociados a la creatividad. Qué decir tiene que se trata únicamente de un tipo muy concreto de trabajo y de trabajadores los que pueden elaborar discursos alrededor de esta cuestión y, además, en muchos casos, se trata más bien de un deseo que de una realidad, volveremos sobre estas cuestiones cuando tratemos el trabajo del conocimiento.

---

<sup>87</sup> Es ya bastante común, sobre todo, en las grandes compañías empresariales multinacionales que introduzcan en sus lugares de trabajo (nos referimos principalmente a trabajos dedicados a la creatividad, a las finanzas, a la administración) espacios dedicados al ocio, desde modestos gimnasios y zonas de relax, hasta auténticos entramados de ocio y diversión. Los casos de Microsoft y Google, son de los más conocidos, su sede principal en California (EE.UU), simula una auténtica ciudad, con todos los servicios, incluidos los de descanso, donde se va a trabajar aunque a los ojos del visitante no se encuentre rasgo alguno del mismo.

Lo interesante de estos fenómenos es que modifican el imaginario del tiempo laboral, al mismo tiempo que modifican el imaginario sobre el tiempo de ocio. Además, el centrismo del tiempo laboral está adquiriendo contornos más difusos, contornos en los que entra en competencia con otros tiempos, el familiar, el doméstico, el de ocio, etc. No significa que la organización del tiempo centrada en el trabajo esté desapareciendo, ya que este sigue dando y quitando tiempo, muchas veces con más fuerza de la que se desea.

### 1.2.3. *Las otras flexibilidades: flexibilidad más seguridad*

Con el paso de los años, se puede comprobar cómo el lenguaje de la flexibilidad y su imaginario se han infiltrado por completo en lo laboral y cómo los actores que participan en el mismo lo recrean continuamente. Y esa recreación no está falta de tensiones, porque como dice Bauman, «la flexibilidad no sólo significa libertad de acción, autonomía y derecho a la realización personal, sino que entraña también falta de seguridad, desarraigo forzoso y un futuro incierto» (2000: 62). Esto es, en las prácticas flexibles encontramos no sólo la red de relaciones de trabajo contemporáneas, sino también la permanente tensión para el conjunto de lo social entre grandes valores sociales como la emancipación y la libertad y la protección y seguridad.

Como se ha señalado anteriormente, se están produciendo suficientes pruebas del mal uso de algunas prácticas flexibilizadoras, porque generan empleo precario, sin protección y sin seguridades para quienes lo realizan. Estos malos usos de la flexibilidad limitan el uso de la libertad que potencialmente otorgaría la flexibilidad y coartan el despliegue de las acciones colectivas necesarias para acordar nuevas relaciones laborales. Pero también, habría que tener presente que muchos de los posicionamientos críticos ante los procesos de flexibilización laboral parece que nos llevan a añorar ciertas épocas pasadas en las que el panorama laboral no era flexible o al menos no tanto ni de manera tan generalizada como lo es actualmente.

En esta tesitura surgen intentos de articular esta dicotomía entre la *flexibilidad* y la *seguridad*, como cuando Sennett denuncia que no se debería estar en contra de la flexibilidad, «sino contra el modo en que está organizada» (2001b: 30). Además, como la organización de la flexibilidad ha sido, y es, parte constitutiva del debate sobre el modelo social, han aparecido alternativas que tratan de buscar una «flexibilidad sostenible» (Carnoy y Castells, 1997) o de alcanzar «otra flexibilidad es posible» (Moreno, 2003: 170), que respaldan la idea de una flexibilidad laboral mejor organizada, que garantice libertad y autonomía junto a unos mínimos de seguridad y de estabilidad económica y social.

La línea más institucional de estas propuestas de articulación de flexibilidad y seguridad y que de alguna forma la desvirtúa, es la que se está impulsando desde la «política europea de empleo» y que se conoce como el modelo *flexicurity*, traducido al español automáticamente como *flexiseguridad* o *flexiguridad*. Es habitual, recurrir a casos como el de Holanda, Dinamarca y los Países Bajos, como ejemplos

de países que vienen ensayando desde los años 90 políticas de empleo que tratan de combinar flexibilidad laboral con seguridad social<sup>88</sup>.

Los expertos en *flexiguridad* afirman que habría que pasar de una flexibilidad que únicamente genera precariedad e inestabilidad laboral a una flexibilidad que pueda ser articulada con ciertas seguridades para las personas trabajadoras. Por lo tanto, se presenta como una hibridación de modelos, en el que se asumen ciertas formas de flexibilidad (económica, contractual, salarial, temporal, etc.) y se tratan de mantener un mínimo de garantías de protección social (asistencia sanitaria, prestaciones por desempleo, jubilaciones, etc.).

La cuestión, entonces, se centra en encontrar un equilibrio entre ambos tipos de relaciones laborales, principal recomendación a la que llegan actualmente los expertos en políticas de empleo, pero que evidentemente está teniendo un desigual desarrollo debido a los diferentes marcos institucionales y modelos de seguridad social de cada Estado<sup>89</sup>. En la política de empleo española, con las competencias en empleo transferidas a las Comunidades Autónomas, ha calado el modelo de *flexiguridad*<sup>90</sup>. Y lo curioso es que pese a las diferencias internas en los países y entre los países miembros de la Unión Europea, esta «política europea de empleo» está consiguiendo penetrar en los regímenes de gobernabilidad nacionales, y no tanto se materializa en medidas de actuación concretas, sino, más bien, en la creación de un *lenguaje común* en materia de empleo y, fundamentalmente, en el papel *socializador* de ese discurso (Barbier, 2004).

Uno de los problemas de fondo del modelo de *flexiguridad*, y principal crítica desde los sindicatos, es que asumen la flexibilidad como *necesaria* para un buen funcionamiento del sistema económico. La flexibilidad laboral ya no es presentada, al menos desde este tipo de discursos oficiales, como una estrategia transitoria y pasajera que deba corregirse, sino que es presentada como «una necesidad», cuyos efectos son lo que hay que controlar. La mayoría de los argumentos sobre la *flexiguridad* refuerzan esta idea en la que priman las necesidades de las dinámicas económicas sobre las necesidades, intereses y sobre los derechos de las personas trabajadoras. Si bien se solicita la activación de políticas que garanticen seguridad y calidad del empleo, estos, en el mejor de los casos, funcionarían como parches ante los *males necesarios* de la flexibilidad.

Para que las propuestas de *flexiguridad* tengan una aceptación más o menos consensuada, tendrían que hacer ver que no sólo operan en el nivel económico-

---

88 En el número 2 de la revista *Transfer* (2004): *Flexicurity. Conceptual issues and political implementation in Europe*, del European Trade Union Institute (ETUI), se pueden encontrar algunos artículos que teorizan sobre el concepto *flexicurity*. Desarrollos sobre la implementación de la misma en diferentes contextos europeos se pueden encontrar en: Klammer, 2007, Auer, 2008, Schmid, 2008, Wilthagen, 2008.

89 Como por ejemplo el desarrollo desigual del empleo a tiempo parcial, que presenta claras diferencias entre los países nórdicos y los mediterráneos. Diferencias que puede atribuirse, entre otros factores, a las legislaciones nacionales más o menos favorables relativas al empleo a tiempo parcial (Albarracín, 2004: 3-5).

90 El número VI de la Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de Mayo de 2007, está dedicado a estos temas: *La seguridad social: protección y cohesión social*.

laboral del que hablan los expertos en temas de empleo, sino que también operan en el nivel social, sobre el que han recaído y recaen las consecuencias no deseadas del desarrollo económico. Además, hay indicios suficientes que muestran que los nuevos estilos de vida requieren un cambio en los modelos laborales capaces de proporcionar una mayor flexibilidad social. Esta tendencia se ve reforzada por los trabajadores y trabajadoras con interés en disponer de mayores opciones laborales (en cuanto a contratos, horarios, lugar de trabajo, salarios, etc.) respecto a las modalidades del trabajo remunerado. Además, adquieren gran importancia los deseos y las demandas de los sujetos trabajadores por obtener una mayor soberanía sobre su tiempo, de manera que sea posible compatibilizar mejor el trabajo remunerado con otras necesidades e intereses vitales, y hacerlo de maneras diferentes y también en diferentes etapas de su vida. En es este sentido, tendría más sentido promover una perspectiva de la flexibilidad que sea más sensible a los requerimientos de equidad social y de género y que reequilibre, entre otros, los procesos de producción y reproducción en esta fase capitalista.

Aunque son conocidas las limitaciones de la propuesta de la *flexiguridad*, ya que incide en la búsqueda de un equilibrio que es complicado conseguir en la práctica, no obstante, si supone algún avance, éste es más bien de tipo conceptual, semántico y simbólico, que no es poco. De momento, se trata de un conjunto de directrices no vinculantes<sup>91</sup>, en las que necesariamente se tienen que incluir las particularidades económicas de cada país o región y sus modelos de empleo (Barbier, 2004), lo que generará no sólo limitaciones en su aplicación, sino serios problemas en el consenso acerca del significado del propio término. Para que esta propuesta no sea más de los mismo, debe estar atenta no a lo que ha sido la flexibilidad y la seguridad en el trabajo hasta ahora, sino cómo en este periodo de redefinición de las categorías en el que nos encontramos, la flexibilidad y la seguridad pueden adquirir otros significados y definirse sobre nuevos contenidos. Por lo tanto, en este punto, entre los retos de la sociología del trabajo estaría el indagar en las repuestas a las preguntas sobre los nuevos contenidos de la flexibilidad y de la seguridad, ya que aún no existe una noción madurada y consensuada del significado que pueden adquirir, por lo que el juego de palabras y el deslizamiento de significados puede continuar, de la *flexiguridad* hacia una «flexibilidad protegida» o hacia una «seguridad flexible».

Todos estos temas se encuentran actualmente en el centro de los debates sobre el mundo del empleo y del trabajo y cada vez son más las propuestas políticas de intervención en el empleo que se hacen desde este tipo de planteamientos. Los espacios y tiempos de la trama económica y laboral flexible, ya sea horaria, salarial, productiva, tecnológica u otra, son los lugares donde hoy en día se está configurando la idea de trabajo y de contrato social que implica, en torno a nuevos sentidos y

---

91 La «política de empleo europea» que se está imponiendo tiene como modelo Ley de Flexibilidad y Seguridad holandesa, y el convenio colectivo de ese país, en el que las Empresas de Trabajo Temporal cumplen un papel importante. Por ejemplo, se obliga a las ETTs a invertir en la formación de sus trabajadores y mientras no les empleen deben hacerse cargo de los costes salariales de éstos. Para conocer estas medidas y algunas de las limitaciones que presentan, véase por ejemplo: Stauber, Kovacheva y Van Lieshout (2004).

significados de lo que es lo rígido y lo flexible, de lo que es lo estable y lo efímero, seguro e inseguro, de lo que es productivo o improductivo, de lo que es deseable y lo que no. Por lo tanto, para que la *flexiguridad* no sea, como aparece hoy en día, un fetiche más cuyo contenido hay que venerar o repudiar, es necesario analizarla como un espacio de negociación, un espacio de significado en construcción, coproducido por las lógicas económicas y laborales, los comportamientos de las personas trabajadoras y el desarrollo de las políticas de protección y seguridad social.

## 2. ¿HACIA UN NOMADISMO LABORAL?: NUEVOS SENTIDOS DE LA MOVILIDAD

La movilidad provocada por la peregrinación pone de relieve el hecho de que lo provisional, lo precario, características de la aventura individual, tienden a consolidar el cuerpo colectivo y a serles necesarios.

MICHEL MAFFESOLI (2004: 171)

Recurrir al *nomadismo* se ha convertido en algo habitual para comprender los procesos sociales contemporáneos, aunque en demasiados casos, la superficialidad con la que ha sido tratado este término no le ha dejado en buen lugar. A pesar de que haya sido tachado de estandarte excesivo del pensamiento postmoderno (Deleuze y Guatari, 2000, Baudrillard, 1993 y 1996, Lyon, 1996, Braidotti, 2000, Maffesoli, 2004), hoy en día la idea de movimiento se encuentra tan arraigada que tendemos a mirarnos a través de ella, es decir, nos auto-definimos y definimos nuestras realidades en base al movimiento. Así, el *homo transiens* o el *hombre-tránsito* (Beriaín, 2005:185) es ese individuo que transita el tiempo en el que transcurre la vida. Y es que *vida* y *movimiento* son inevitablemente sinónimos; los ciclos vitales marcan ese *estar en camino, estar en movimiento*.

En la vida social, y en particular en el ámbito laboral, proliferan no sólo los *objetos nómadas* —objetos portátiles como el teléfono móvil, las agendas electrónicas, aparatos-órganos artificiales, ordenadores portátiles, etc.— sino también los *sujetos nómadas*, precisamente como pronosticaba Attali, los trabajadores del mañana serán *trabajadores nómadas* (1994: 120-121).

Hay muchos tipos de *sujetos nómadas*<sup>92</sup>, cuya clasificación dependerá del aspecto de la movilidad que se destaque, así como de las causas que la producen y de

92 Attali distingue tres tipos de *sujetos nómadas*. Habría unos *nómadas de lujo*, que pertenecen a las clases dominantes, para quienes la movilidad no es problemática, otros *nómadas de miseria* «que tendrán que desplazarse de por vida para poder subsistir» (1994: 238) y por último, los *nómadas virtuales*, tendentes a vivir de forma sedentaria pero «a la vez con la esperanza de tener un día los medios del nomadismo de lujo y con el temor de caer en el de miseria» (ibídem: 238). Para los *nómadas de miseria*, la movilidad laboral suele manifestarse en formas extremas de desintegración y exclusión social, en cambio, para los *nómadas virtuales* la movilidad laboral supone el acceso a recursos, aunque también se trata de unos recursos desigualmente distribuidos.

las consecuencias que tiene sobre las personas trabajadoras. Por ejemplo, hay sectores económicos, como muchos de los sectores más dinámicos de la «nueva economía», donde la movilidad laboral se ha convertido en un requisito necesario, no sólo para ascender profesionalmente, sino simplemente para poder mantenerse en el mercado de trabajo. Pero no se trata de algo nuevo; a lo largo de la historia se han sucedido determinadas ocupaciones y oficios cuya característica principal ha sido la movilidad, véanse los jornaleros, temporeros agrarios y profesiones, incluso caracterizadas por la vida errante, como ha sido la de los artistas, comediantes y feriantes, entre otros. Y tampoco conviene limitar los argumentos de la movilidad al sector tecnológico ya que esta tendencia trasciende sectores económicos y se sitúa en las propias formas de vida laborales.

La movilidad se ha convertido en un imperativo y es que, como describe Alonso, «el mundo del trabajo, lejos de ser una referencia estable, es ahora en muchas de sus franjas un mundo turbulento, de tal manera que la propia cultura laboral se ha fragmentado en lógicas de supervivencia cada vez más personalizadas, azarosas y en ciertos sentidos, también, crecientemente tribalizadas» (2000: 215). Hay grupos o colectivos diversos, que precisamente se caracterizan por su movilidad en el mercado laboral, como por ejemplo: migrantes económicos, que conforman flujos económicos transnacionales, los «temporeros urbanos» o «itinerantes laborales» que se emplean en trabajos discontinuos, los «eternos interinos o sustitutos» que van cambiando de sección, de departamento, de empresa si lo requiere, pero siempre de forma provisional, etc.

Pero también, en las actuales circunstancias del mercado laboral es muy común que la movilidad se vea reflejada en las trayectorias profesionales, donde se producen cambios de ocupación, transiciones profesionales o periodos mucha actividad con periodos de escasa actividad laboral o de desempleo. Aunque no es lo mismo cambiar de ocupación con una progresión ascendente de responsabilidades y de beneficios sociales y económicos que cambiar de ocupación sin ningún tipo de progresión, de una forma desordenada y siguiendo arbitrios económicos coyunturales; como tampoco es lo mismo tener un trabajo temporal o estar un periodo sin empleo cuando no se tienen responsabilidades familiares que cuando se tienen responsabilidades familiares fuertes; o elegir de forma voluntaria y puntual un trabajo temporal que no tener más remedio que ir aceptando el empleo que salga.

El nomadismo laboral, al que nos referimos, tiene que ver con este tipo de movimientos y transiciones en el territorio de lo laboral y lo no laboral, el ir de un trabajo a otro, de una situación contractual a otra, del empleo al desempleo, etc. En este sentido, la movilidad puede producirse sin necesidad de cambiar de territorio físico y puede suponer una energía transformadora del mercado laboral y del sentido y significado del trabajo, porque el movimiento, y en concreto el sujeto en movimiento, es un *deformador* y *reformador* de los lugares por donde pasa.

Además, el nomadismo laboral no es únicamente un rasgo estructurador sino que, al menos de una manera tangencial, actúa como engranaje del conjunto de rasgos sociolaborales contemporáneos que explican la integración y la exclusión, así

como, el reconocimiento de los sujetos en el ámbito laboral. Proponemos tres recorridos en los que se materializa este *nomadismo laboral* contemporáneo<sup>93</sup>:

- *Trabajos por los que pasa la gente*. Analizamos los cambios en la configuración del empleo. Empleos que, por las condiciones en la que se realizan, tienden hacia la inestabilidad y la variabilidad; características que los convierten en lugares por los que se pasa.
- *Gente que pasa por trabajos*. Analizamos los cambios en la condición de sujeto trabajador. Partiendo de la siguiente tesis: estamos dejando atrás una tendencia homogenizadora de las carreras profesionales y/u ocupacionales por una marcada individualización de las mismas.
- Y el tercer recorrido será el de la *intermediación laboral*, como fenómeno surgido del desarrollo de las actuales políticas activas de empleo, que ponen el acento en la *activación* y en la *empleabilidad* de ciertos colectivos de trabajadores. Se trata de un espacio emergente entre los empleos y las personas trabajadoras, un espacio intermedio que trata de *conectar* empleos y sujetos trabajadores, como si éstos estuvieran cada vez más separados. Hoy en día, la intermediación laboral aparece como un *espacio de paso*, casi obligado, para conseguir un empleo.

## 2.1. Recorrido 1: trabajos por los que pasa la gente: estabilidad vs. inestabilidad

El lugar del empleo se percibe como un lugar de acampada que se visita durante unos pocos días que tal vez se abandone en cualquier momento si no se suministran las comodidades ofrecidas o se hallan defectuosas, en vez de un domicilio común en el que uno se siente inclinado a molestarse en idear unas normas de interacción aceptables.

BAUMAN (2001: 36)

La expresión «trabajos por los que pasa la gente» refleja la *escasa consistencia de la estabilidad laboral* contemporánea, que ha acabado con el imaginario que hacía posible pensar en un «empleo para toda la vida». Salvo en casos muy concretos, como puede ser el del funcionariado, el imaginario social de un trabajo estable en el cual es posible organizar, desde el principio hasta el final, la biografía laboral se ha convertido en una tautología.

Cuando insistimos en el concepto de estabilidad en el empleo, no es tanto porque esa estabilidad fuese efectivamente una realidad para la mayoría de las personas

---

<sup>93</sup> En el siguiente capítulo en el análisis de biografías laborales retomamos el concepto de tránsito para reacomodar esta idea de nomadismo, y así expresar con mayor claridad las transformaciones en lo laboral que nos ocupan. Transitar consiste en estar en tránsito pero no necesariamente pasar por lugares determinados, que para el nómade sí son fundamentales.



trabajadoras, sino más bien porque pretendía ser un principio organizativo de las relaciones laborales y, sobre todo, porque era un horizonte de posibilidad, es decir, se creía en el imaginario del «empleo para toda la vida»<sup>94</sup>. Pero las cosas han cambiado, la flexibilidad laboral y la desregulación de la contratación han hecho posible la siguiente paradoja:

—Ser fijo, hoy en día, no te da ninguna estabilidad.

**(GD5. Mixto e Intergeneracional. Técnicos y cuadros medios sector servicios)**

Tampoco es que en tiempos pasados los contratos indefinidos fueran literalmente fijos, pero al menos la tendencia era hacia la mayor durabilidad contractual posible, con medidas como el encarecimiento del despido, la lucha contra el desempleo o las relaciones laborales basadas en la estabilidad que trataban de conseguir esa durabilidad contractual.

De todas formas, la expresión «ser fijo no da estabilidad» condensa al menos dos cuestiones que intervienen en la definición de la situación del mercado laboral actual y en el significado del empleo mismo. La primera cuestión tiene que ver con las nociones de riesgo y de incertidumbre tan arraigadas en nuestro tiempo y que justifican y legitiman el contenido paradójico de la afirmación. Y la segunda, que se deriva de la anterior, es el desmoronamiento de la idea que asocia estabilidad laboral con seguridad laboral y social. La inestabilidad laboral ha trastocado el significado de la contratación indefinida y lo ha desvirtuado, y ésta ya no funciona como anclaje de la estabilidad laboral.

En algunos grupos de discusión (GD1 y GD2) participaron personas trabajadoras, unas con trayectorias laborales estables y otras inestables. Partíamos de la hipótesis de que tal heterogeneidad interna en los grupos, respecto a esa variable, supondría una confrontación de posiciones discursivas en torno a la *estabilidad versus inestabilidad*. Pues bien, ese contraste no se produjo y se debe a que funciona un discurso generalizado sobre la *inestabilidad laboral como un rasgo del mercado laboral actual al que cualquiera está expuesto*. Además, se produce independientemente de la situación laboral del momento —cuando se realizaron los grupos no se estaba en un momento de crisis económica—, por eso, los contrastes discursivos entre estables versus inestables quedan tamizados ante valoraciones generales negativas de la situación laboral:

—¿Quién tiene seguridad en el trabajo?

—*Nadie* tiene seguridad en el trabajo, hoy en día.

—Bueno, tú [se refiere a otro participante con contrato indefinido], igual sí.

—No, *ningún fijo* tiene...

<sup>94</sup> Según Putman a los veteranos de la II Guerra Mundial que ingresaban en la empresa IBM, se les aconsejaba que lo consultaran con sus esposas primero, ya que «una vez se sube a bordo, se es miembro de por vida de la familia empresarial» (2002: 112). El régimen franquista en España también alimentó este imaginario, en el que el empleo fijo se vivía con cierto paternalismo.

—En caso de que sea una oposición... pero lo demás... Eso es el Serenqueti, el resto *vivimos en... fuera, en la reserva...* pero tampoco pasa nada.

—Nadie tiene seguridad.

**(GD1. Asalariados, menores de 35 años. Estables y temporales)**

Podríamos pensar que la coincidencia, tanto de los inestables como de los estables, en calificar negativamente el panorama laboral, es producto de un momento de solidaridad grupal con posiciones menos favorecidas; pero como hemos constatado en otros estudios, la percepción negativa del mercado de trabajo tiene un carácter *endémico*, «es decir, que está asentada en la población, más allá de los cambios coyunturales que ocurran en el mercado de trabajo» (Pérez-Agote *et al.* 2005: 90-91). Así, quienes llevan una trayectoria de trabajos temporales expresan sus experiencias de inestabilidad y precariedad, y quienes han tenido una trayectoria laboral más o menos estable expresan los miedos porque perciben su estabilidad laboral como precaria.

Como el modelo de la estabilidad en el empleo está basado en el modelo de empleo masculino, podríamos pensar que el análisis de la situación y la valoración de la misma que hacen las mujeres podría ser diferente, ya que en ellas el modelo de estabilidad en el empleo no ha sido un referente y están más acostumbradas a las entradas y salidas del mercado laboral a lo largo de su ciclo vital. En los grupos de mujeres cuando se habla de la estabilidad laboral, ésta no se vehiculiza tanto a través del contrato laboral —más significativo en los varones—, como a través del sueldo. En el grupo de mujeres autónomas es donde más claro aparece que lo fijo no va unido al trabajo, al empleo, a un puesto de trabajo; lo fijo va unido a una seguridad y regularidad económica. Es decir, la estabilidad no se mira tanto por el tipo de contrato, que da lugar a la estabilidad en el empleo, sino a la estabilidad de los ingresos, lo que tiene que ver con una estabilidad económica.

Discursos como el de esta joven, que trabaja para la administración en un puesto más o menos estable, confirman que estamos viviendo una situación generalizada de inseguridad e inestabilidad en los empleos, sensación que se da incluso en los empleos «más protegidos».

—*Estabilidad tampoco te la da la Administración.* Yo trabajo para la Administración, pero no soy funcionaria. Soy una empleada laboral, entonces, de hecho mi puesto de trabajo depende de los presupuestos de la Comunidad Europea, en el momento que la Comunidad Europea decida que España ha de asumir los gastos de mi trabajo. ¡Veremos si lo puede asumir o no! Y, hoy por hoy, creo que somos en total en mi empresa 400 personas, o sea, que si España, el Gobierno español, decide no asumirlo nos vamos a la calle igualmente, o sea, que... de estabilidad de trabajo...

—Es un gran tópico, yo creo que, al final, ser funcionario... no sé.

—No, porque eso, realmente, lo que yo estoy ocupando no es un trabajo excelente, es mediano, te quiero decir que... *te da una cierta estabili-*

*dad, pero tampoco las tienes todas contigo, sobre todo, dependiendo de tantas variables. Es algo que está extra... fuera ya de España, o sea, que depende de la Comunidad Europea y dentro de x años los presupuestos se van a repartir y va a haber menos dinero para ciertas cosas, que se supone que el Estado español tiene que asumir, si no lo asume, pues santas pascuas. Pero somos cuatrocientos, quiero decir, que no somos... cuatro amigos...*

**(GD5. Mixto e Intergeneracional. Técnicos y cuadros medios sector servicios)**

La amenaza del desempleo se instala como un aspecto permanente y característico en el mundo del trabajo de hoy, que se internaliza y actúa como mecanismo de control para ocupados estables y temporales, formando parte del imaginario social del trabajo. En él los empleos formalmente indefinidos y estables pueden ser en realidad muy inestables por la amenaza de riesgos diversos: la empresa puede cerrar, realizar una reducción de plantilla, un expediente de regulación de empleo, etc. Además la inestabilidad tiene varias dimensiones; cuando hablamos de inestabilidad laboral nos estamos refiriendo al menos a una de las cuatro dimensiones que la componen: la inestabilidad contractual, la inestabilidad salarial, la inestabilidad en las condiciones laborales (jornada, horarios, vacaciones) y, por último, la inestabilidad en las garantías sociales.

A la dureza de las situaciones de inestabilidad laboral hay que sumarle que la forma socialmente conocida y reconocida de estar protegido y dotarse de seguridad es mediante el empleo, pero sobre todo, mediante un empleo estable. La seguridad en el empleo ha ido siempre unida a la estabilidad del puesto de trabajo, al «ser fijo». Por eso, alrededor del *estar* y *ser* fijo —ambos coincidentes— en un puesto de trabajo se armaba el entramado de estabilidad y protección sociolaboral. Hoy en día, como reflejan discursos como el que sigue, se producen tensiones evidentes entre el imaginario heredado, y en demasiados casos idealizado, de estabilidad igual a seguridad y las realidades de empleo que se viven, en las cuales no funciona tal ecuación —lo más habitual es que se puede *ser* fijo pero no *estar* seguro—:

—Ser fijo... no te dan nada.

—Sí te dan... yo qué sé, cuatro millones o tres millones, o uno o cinco. Pues bueno, ya es más que si te vas tú, que no te dan nada. Pero ser fijo... *todo el mundo aspira a ser fijo.*

—Hombre, antes de estar trabajando hasta el viernes y que te boten sin saber si te van a coger el lunes...

(...)

—Pero es la sociedad la que te marca que *ser fijo es bueno*, vas a pedir un crédito tienes que ser fijo, vas a no sé qué, *tienes que ser fijo. Te hacen fijo y haces una cena con los amigos.* Es algo así, también.

—Sí, y por eso, entonces, estás más tranquilo, empiezas a hacer proyectos, digamos que...

—Soy fijo!, llevo un año!, ¡ahí va la leche! Y no sabe que te pueden echar y te tienen que dar 200.000 pelas... pero es la mentalidad. *Nos venden la moto de que ser fijo ya es la panacea en un trabajo*. Yo creo que es más por ahí. Tú te sientes más reconocido, pero luego te paras a pensarlo...

(GD5. Mixto e Intergeneracional. Técnicos y cuadros medios sector servicios)

En realidad, esta contradicción entre lo que *es* y el *deber ser* refleja el escenario de inestabilidad laboral contemporáneo. Resulta especialmente interesante reflexionar sobre el movimiento, no sólo porque lo contrario de lo fijo sea lo móvil, sino porque lo fijo cada vez es más móvil, o lo fijo es un estado cada vez más fácil de transformar. Es decir, la percepción actual de que un contrato fijo resulta sencillo de *liquidar* —bastaría con una carta de despido y una indemnización económica— conlleva una nueva caracterización del trabajo y de los y las trabajadores como móviles, esto es, susceptibles de movilidad.

Nos lleva a pensar el empleo, como decía Bauman, como *un lugar de acampada* (2001:36), el empleo como un sitio de paso, donde no se *está* sino que se *pasa*. La articulación del ser, como veremos más adelante, no se encontrará tanto en el *estar* como el *pasar*. La construcción identitaria, por tanto, tiende a construirse cada vez más a través del paso, continuo y discontinuo, de una experiencia laboral a otra.

Hay que señalar que actualmente hay una gran diversidad de *formas de paso*. Una diversidad de contratos y de situaciones de empleo que, sin embargo, no representan la misma inestabilidad. Un contrato temporal en sectores económicos punteros puede ser un privilegio en relación con el mismo tipo de contrato en otros sectores que recurren a los contratos temporales como forma de abaratar costes. Por otro lado, un contrato de obra y servicio puede resultar más duradero que otros de duración indefinida o que ciertos contratos temporales encadenados, puedan resultar más estables que los propiamente estables.

El escenario de la inestabilidad del empleo encuentra en la generalización de nuevos tipos de trabajos *por los que pasa la gente* sus contenidos más peculiares. Vamos a detenernos en tres tipos: los trabajos basura, los trabajos inmateriales y afectivos y el trabajo virtual. No se trata de una clasificación que pretenda hacer diferir un tipo de empleo de otro, ya que los tres tipos pueden encontrarse en un mismo puesto de trabajo, sino que se trata de empleos característicos de las economías de servicios y del conocimiento que acercan a la movilidad y la inestabilidad laboral desde diferentes aristas.

### 2.1.1. *Los trabajos basura: residuos difíciles de reciclar*

En los años 80 el calificativo de *trabajo basura* servía para designar empleos precarios y era utilizado por los más críticos con el funcionamiento del sistema económico para señalar los errores del mismo. Hoy en día, los *trabajos basura* son un lugar común para aquellos que se propongan reflejar las características de una economía y mercado laboral que funcionan cada vez más con trabajos de escasa cali-

dad. Los *trabajos basura* no se encuentran al margen del mercado ni pertenecen a la economía sumergida, al contrario, normalmente están regulados bajo una legislación laboral que los ampara. Pero se basan en contratos del mismo tipo, basura, es decir, con un nivel de inseguridad elevada y con una alta precarización o *basurización* de las condiciones laborales y salariales en las que se lleva a cabo la tarea.

Si por algo se caracterizan estos *trabajos basura* es por la falta de calidad del trabajo, la calidad no es compatible con la basura.

Los *trabajos basura* que alimentan la inestabilidad laboral contemporánea, no son propios de un único sector económico o de un determinado tipo de empleo. La peculiaridad de los *trabajos basura* es que en ellos se concentran elementos, que por separado no resultarían problemáticos pero que juntos hacen estallar el ideal de un trabajo protegido. Esos elementos son: la temporalidad del contrato, el escaso salario, la tensión psíquica y la fatiga física, la siniestralidad, los horarios atípicos, entre otros.

En los discursos de los grupos aparecen referencias a lugares donde se genera este tipo de empleos, como son los grandes centros comerciales, los establecimientos de comida rápida, etc.:

—Y yo, como he trabajado de dependiente en centros comerciales, para mí no es la solución. Creo que con 110.000 pesetas no vive nadie, hoy en día, que es lo que pagan a los dependientes y son horarios horribles.

—Pero son chavales que, como has dicho tú al principio... hasta que te hartas...

—Perdona, yo he estado trabajando de dependiente con 33 años, ¿eh? O sea, y no era ningún chaval. Y te puedo asegurar que hay gente así, que no te digo ya en los sitios de comida rápida, cómo es... ya los horarios...

### (GD3. Varones en puestos de administración y gestión)

En este mismo extracto, también encontramos algunos de los elementos que hacen de un empleo, un empleo basura: los salarios bajos y los horarios atípicos. Al mismo tiempo, aparece otro elemento también importante de los *trabajos basura*: la asociación del estos trabajos con la etapa juvenil. Se presentan como empleos que podrían satisfacer a aquellas personas jóvenes que combinan estudios y empleos, que al no tener cargas familiares fuertes se adaptan mejor a salarios escasos y a horarios imposibles. Evidentemente esta asociación de la juventud con los trabajos basura a parte de crear una cierta naturalización sobre un fenómeno creado socialmente, puede suponer una *atrapamiento* para jóvenes y no tan jóvenes en la temporalidad del empleo (Toharia y Cebrián, 2007)<sup>95</sup>.

Una de las consecuencias más evidentes que produce la basura es que «la basura no se quiere, nadie la quiere», como los empleos basura:

<sup>95</sup> Estas cuestiones serán tratadas en profundidad en el análisis de las trayectorias laborales en el siguiente capítulo.

—Claro, porque no aguantas.

—¡No aguantas! Hay un relevo continuo! Son trabajos que no son para querer. Nadie los quiere.

### (GD3. Varones en puestos de administración y gestión)

Una característica de la basura en nuestras sociedades contemporáneas y que nos sirve para reflexionar sobre su carácter de desecho, de desperdicio o de resto, es que al mismo tiempo que somos cada vez mayores generadores de basura, también se ha conseguido hacer que la basura cree algo así como beneficios económicos, sea productiva. ¿A qué nos referimos con esto?

Como dice Serres, «cuanto más racional es el mundo, más basuras produce» (1991: 107), argumento que podemos extender a otra ecuación, cuantas más basuras se producen, mayores mecanismos de aprovechamiento de las mismas se generan. Esto es, producto de la existencia de un espacio para la basura, de un *mundo de la basura*, emergen procesos de gestión de la misma, desde su recogida y clasificación hasta su tratamiento y reciclaje, que intentan paliar los efectos de una sobresaturación de desperdicios. Pero ¿qué tiene que ver ésta lógica con el trabajo? Mientras el sistema económico capitalista prospere apoyado en este tipo de trabajos como vía para la creación de empleo; en el mercado laboral seguirán proliferando los *trabajos basura*. Cualquier tipo de políticas de empleo y de medidas de regulación que pretendan subsanarlo caerán en el fracaso, porque el papel de las mismas no consiste en eliminar los desperdicios sino tratarlos, gestionarlos y como mucho reciclarlos. Por esto precisamente resulta tan difícil deshacernos de los *trabajos basura*, al pretender acabar con ellos, terminamos generándolos.

Reforma laboral tras reforma laboral, se regulan y legalizan empleos considerados basura, pero, amparados bajo una normativa legal, emergen nuevamente otros tipos de trabajos basuras. Y es que mientras la basura [en forma de *trabajos basura*] siga generando beneficios económicos y sea legitimada por discursos sobre las virtudes de la flexibilización del empleo, las políticas de empleo seguirán limitadas ante el surgimiento de nuevos *basureros laborales*.

#### 2.1.2. *El trabajo inmaterial y la capitalización de los afectos*

Las nuevas tecnologías evolucionan a un ritmo trepidante generando nuevos productos y servicios, que requieren nuevas ocupaciones y nuevas formas de trabajar. Es significativo el aumento de trabajos en los que la actividad principal es la generación, el procesamiento y el almacenamiento de la información; actividades todas ellas posibilitadas por el desarrollo de las nuevas tecnologías.

En este sentido, si en el capitalismo industrial tenía la hegemonía el *trabajo material*, en el capitalismo de servicios la hegemonía es de otro tipo de trabajo, uno que tiene que ver con lo *inmaterial*. Quizás la vertiente del trabajo inmaterial más conocida sea la del «trabajo cognitivo» propio de la economía del conocimiento, donde el cerebro, como substancial medio de producción, genera productos, en

principio, de tipo *inmaterial*: conocimiento, información, comunicación, relaciones, emociones, etc. Pero el concepto de inmaterial abarca más dimensiones y según los análisis más recientes de este tipo de trabajo (Negri y Hart, 2000 y 2003, Lazzarato, 2001, Rullani, 2000, Virno, 2002, Berardi, 2003 a y b), se nos presenta como producto de una forma distinta de entender la producción que está generando una nueva concepción del propio trabajo:

«En nuestras sociedades, el trabajo tiende cada vez más a hacerse inmaterial: trabajo intelectual, afectivo y técnico-científico, el trabajo del cyborg. Las redes cada vez más complejas de la cooperación laboral, la integración del trabajo de cuidado de un punto a otro del espectro de la producción y la información de un amplio abanico de procesos de trabajo caracterizan la transformación contemporánea de la naturaleza del trabajo» (Negri y Hart, 2003:17).

Resumiendo las aportaciones de los estudios sobre el trabajo inmaterial<sup>96</sup>, se pueden concretar tres aspectos de este tipo de trabajo que introducen transformaciones en la concepción general del trabajo:

- a) En primer lugar, lo que se denomina como trabajo inmaterial no queda fuera del trabajo industrial ni de la fabricación automatizada. Pero en lugar de trabajar con máquinas y herramientas, cada vez más se trabaja para las máquinas, incluso dentro de ellas, en el sentido de que las personas actúan como la voz, los dedos o los brazos de los sistemas de producción y tratamiento de la información. Podría tratarse de lo que Haraway denomina *la nueva cibernética* del trabajo, en la que las relaciones laborales se definen y negocian enteramente en función de las condiciones de funcionamiento de sistemas cibernéticos (Haraway, 1991).
- b) En segundo lugar, el trabajo inmaterial se localiza en las tareas analíticas y simbólicas, es decir, en aquellas actividades que tienen que ver con desarrollos intelectuales y con los procesos creativos. Se corresponde con el más conocido como trabajo intelectual o con el trabajo cognitivo, que como aclara Berardi: «al decir trabajo cognitivo queremos decir un empleo exclusivo de la inteligencia, una puesta en acción de la cognición que excluye la manipulación física directa de la materia. En este sentido definiría el trabajo cognitivo como la actividad socialmente coordinada de la mente orientada a la producción de semiocapital» (2003a: 97).

La progresiva significación y valorización del conocimiento y de la tecnología en los procesos económicos, está dando lugar a lo que algunos autores denominan «capitalismo cognitivo» (Rullani, 2004 y VV.AA., 2004). Tanto la información como el conocimiento, al entrar en el espacio central de lo económico, contribuyen a cuestionar los factores tradicionales sobre los que se asentaba el mercado laboral dando lugar a nuevas figuras laborales, como

---

<sup>96</sup> A partir de ahora se introducen términos que corresponden al tipo de literatura mencionada sobre el trabajo inmaterial y muchos de ellos precisan una mayor explicación de la que podemos dar aquí. Pero nuestra intención es que no entorpezcan la ilustración de nuestra hipótesis de *trabajos por lo que pasa la gente*, pero que nos sirvan para aclarar los contenidos y los mecanismos mediante los que se generan los empleos en la actualidad.

los trabajadores del conocimiento o los trabajadores cognitivos. Trabajadores que en sus actividades laborales necesitan de datos, informaciones y conocimientos principalmente especializados y en cuyo manejo, relación y gestión están generando nuevo conocimiento. Las tareas intelectuales y creativas se consideran actividades cualificadas, pero, en ocasiones, quedan descualificadas cuando se rutinizan y se convierten en tareas repetitivas, que producen ideas, símbolos, códigos, textos, imágenes, etc. En un principio un «trabajador del conocimiento» es reconocido como un «empleado profesional, cualificado y de alta formación que procesa información y utiliza su conocimiento para el desempeño eficaz de sus tareas» (Druker, 1993: 23), pero la extensión de este tipo de trabajador está modificando el papel que representa para el conjunto social.

Desde la corriente marxista contemporánea se reconoce al nuevo proletariado en estos trabajadores del conocimiento, se trataría de una nueva clase social virtual que compondría el «cognitariado» (Berardi, 2003a: 96-98). Los trabajadores del conocimiento forman parte de una red que contribuye a incrementar el flujo de información, jugando un papel importante en la transformación de la información y en la generación nuevos saberes y conocimientos. Se exige que los trabajadores sean multifuncionales y altamente flexibles con relación a sus condiciones de trabajo. Para satisfacer tales exigencias, el capitalismo cognitivo obliga a las personas trabajadoras a vivir en un proceso permanente de formación que les haga posible, por así decirlo, reinventarse individualmente en cada ocasión que sea necesario.

- c) Y en tercer lugar, encontramos trabajo inmaterial también en el trabajo de los cuidados, donde intervienen los afectos y se requiere un contacto humano especial. Este tipo de trabajo inmaterial, conecta con los procesos de *capitalización de los afectos*. El trabajo requiere cada vez más de nuestra afectividad, de nuestras emociones, de nuestras competencias sociales y habilidades comunicativas<sup>97</sup>. La extensión de los servicios y los usos tecnológicos plantean que la relación entre trabajo y afectividad tenga en la actualidad unos rasgos propios. Holchschild (1983) tras analizar el trabajo de las azafatas de vuelo, acuñó el término «emotional work» para designar ese trabajo donde priman las interacciones, se ofrecen servicios y hay una atención a los clientes.

El «trabajo emocional» es típico en aquellos empleos que requieren un contacto *cara a cara* con clientes y, también, y cada vez más, un contacto *voz a voz* —a través principalmente del teléfono y de Internet—. Los empleados del sector servicios, al llevar a cabo sus actividades, generan emociones que se espera desplieguen con

---

97 Una cuestión clave en este sentido es la *motivación*, por eso, este concepto fue incorporado a los modelos de organización empresarial en los años treinta del siglo XX. Fue después de que Elton Mayo, fundador de la Escuela de las Relaciones Humanas en Estados Unidos, descubriera que un turno de trabajadoras de una fábrica obtenía siempre más productividad que otros, a pesar de operar con peores condiciones de luz, temperatura, horario, etc. Llegó a la conclusión de que sus resultados se debían a la valoración que hacía de su trabajo la jefa de turno; eso motivaba a las trabajadoras y hacía aumentar su productividad.



destreza en su relación con los clientes. Hochschild decía: «este trabajo te obliga a reprimir los sentimientos con el fin de mantener la contención exterior que genera un estado de ánimo apropiado en los demás» (1983: 147). Hay empleos que no sólo precisan mantener un estado emocional *propio* adecuado sino un estado emocional *apropiado* a los objetivos concretos de cada servicio. Por ejemplo dando *confianza* en una venta, *seguridad* en el manejo de los temas de salud y de cuidados, ofreciendo *amabilidad*, etc. Ello requiere un trabajo sobre la subjetividad de la persona empleada que trasciende la tarea a realizar.

La presión y el cansancio que supone el trato con clientes, bien por la contención o la exaltación de determinados sentimientos, aparecía en los grupos de discusión realizados. Como es lógico se repetía en los grupos cuyos miembros trabajaban en sectores en los que la atención a terceras personas es la actividad principal o un suplemento de la misma, pero sobre todo, se repetía en los discursos de las mujeres, quienes expresan el esfuerzo principalmente psicológico, pero también físico, que añade el trabajo emocional, que se traduce en sufrimiento:

—yo creo que cansa mucho más el contacto con personas, que un trabajo mecánico que estás así todo el día... pues estás así todo el día. A mí, por lo menos me parece. No cierras el chiringuito a las seis y media de la tarde, le das vueltas, estás con personas y con sus problemas y con sus historias y te afecta. Tienes la presión de que ¡joder!, se lo tengo que resolver mañana! Y además, es una presión de plazos, de que son problemas personales, no de máquinas. A mí, por lo menos, me cansa más.

—Sí, no es lo físico.

—Lo físico se te pasa.

—¡Eso es!

—El mental lo pagas con la persona que tiene al lado porque estás rabiosa.

—Se va acumulando.

—Acumulas, acumulas...

—No sé, yo siento que tengo mucho stress y mi empresa es un poco machista y noto ahí que, a veces, llego a casa... estoy sentada delante del ordenador, pero... ¡estoy agotada! ¡Joder! Me están dando una paliza, que no me entero ni siquiera... no puedo ni defenderme y nada... Físicamente, no te cansas, pero... psíquicamente, sí.

**(GD2. Asalariadas, menores de 35 años. Estables y temporales)**

—Es un poco el rendir... para mañana, no. Ya!, para ayer! La presión de plazos. Muchas veces, cosas que a veces te superan, pero hay que hacerlas y como sea. Y choca muchas veces con tu forma de actuar, pero hay que hacerlo.

—Y muchas veces, simplemente, tener el ronroneo del teléfono continuamente. (...) Yo creo que la gente ya transmitimos... estás hablando con alguien y te está transmitiendo su propio stress, su propio agobio...

**(GD4. .Mujeres en puestos de administración)**

Estas sensaciones son mucho más comunes entre las mujeres, incluso independientemente del tipo de trabajo, y se debe a la vinculación de las mismas al ámbito de los servicios y los cuidados. Es clara la feminización de determinados sectores laborales, con una carga importante de trabajo emocional, afectivo y expresivo, como son los tradicionales servicios domésticos, los «servicios de proximidad», el comercio, el turismo, la educación, la sanidad y la administración pública, entre otros. Y es porque se sigue percibiendo a las mujeres como «naturalmente» cualificadas para este tipo de empleos; aunque se trate de roles cargados de tópicos, de los que las propias mujeres se distancian por ejemplo cuando emplean un tono irónico como en siguiente caso:

—Si es de Recursos Humanos [*donde está empleada*], donde hay bastantes mujeres...

—Sí, pero porque se da por hecho que las mujeres tenemos esa sensibilidad para el trato... (*Irónico*)

(Risas)

—Seguimos siendo las del don de gentes y la amabilidad... (*Irónico*)

**(GD2. Asalariadas, menores de 35 años. Estables y temporales)**

Otro de los sectores en los que se han estudiado las implicaciones del «trabajo emocional» es el comercio textil (Glucksman, 2000, Taboadela, Martínez y Castro, 2005). Al requerimiento de un «trabajo emocional» que las dependientas tienen que calibrar para vender los productos, se le suma la demanda de un *trabajo estético* que lo complementa. La instrumentación corporal es fundamental, ya que representan el estilo de las marcas para las que trabajan —el caso de Inditex es claro, las jóvenes que venden esa marca prefiguran con sus cuerpos los diferentes estilos que la marca vende, desde la *joven desenfadada*, pasando por la *joven moderna y actual* hasta la *señora chic y sofisticada*—. El trabajo inmaterial se materializa de esta forma en sus cuerpos.

A través de estos ejemplos, podemos afirmar que tanto el conocimiento como la afectividad, son no sólo elementos claves de la producción, sino también productos con los que comercializar. En las economías de servicios, las personas empleadas son valoradas por las tareas y actividades específicas que realizan y también por lo que emocionalmente aportan (sonrisa, comunicación, afectividad, etc.):

«su flexibilidad, su capacidad para adaptarse y para aprender sin descanso se convierten en sus mayores cualidades, más importantes que sus conocimientos técnicos (los saberes cambian muy rápido) y su experiencia. Por lo tanto, los elementos de la personalidad, las cualidades de comunicación, de escucha y de apertura a las diferencias, son más importantes que la eficacia medida por la capacidad de alcanzar objetivos predefinidos» (Boltanski y Chiapello 2002: 199).

En esta lógica, que magníficamente detallan Boltanski y Chiapello, ciertas cualidades y capacidades en principio privadas y personales se *mercantilizan* y entran a formar parte del circuito económico, mediando en las relaciones laborales. Y no es porque anteriormente esas cualidades personales no se dieran a la hora de realizar un trabajo, sino que no eran consideradas relevantes para las dinámicas económicas y laborales.

La *labia*, el *talento*, las *emociones*, el *trabajo con sonrisa*<sup>98</sup>, etc., nos indica un proceso de racionalización de las emociones que representa el modo en que la *felicidad* aparece como un imperativo de la misma ideología económica (Berardi, 2003a: 85-95). Una de las principales consecuencias de esta lógica es que las relaciones que se están estableciendo entre el trabajo y la afectividad muestran que cualquier actividad humana es susceptible de generar valor, y como tal, el capital tiende a la integración de la totalidad de las actividades humanas.

Las tesis que mantienen los teóricos del trabajo inmaterial es que este tipo de trabajo, al mismo tiempo que produce valor económico, también produce nuevas subjetividades y, sobre todo, nuevas relaciones y formas de vida. En términos foucaultianos, se trata de un *trabajo biopolítico* (Negri y Hart, 2000 y 2003). El *trabajo biopolítico* es la vida puesta a trabajar. Así pues, lo afectivo pierde su identificación con lo privado y más personal y aparece en lo público con el fin de que sea movilizado económicamente para producir valor. En esto consiste la *biopolítica*, precisamente, la vida al completo ha sido puesta a trabajar y nuestros afectos se convierten así en actos que generan valor mediante mecanismos que hacen converger cada vez más toda nuestra vida hacia la generación de capital.

Así pues, aunque el trabajo inmaterial y afectivo nunca ha sido completamente ajeno a la producción capitalista, durante los últimos años no sólo son un añadido al valor del trabajo sino que son valor en sí mismos para la generación de capital. Pero el principal problema que nos encontramos con el trabajo inmaterial, sobre todo, es que pese a que aumenta el valor del trabajo, difícilmente se retribuye por ello a quien lo realiza. ¿Cómo se mide un estado emocional?, ¿cuánto vale, en términos monetarios, una sonrisa? Son elementos mercantilizados en el sentido de que son productivos pero difícilmente retribuidos, es más, su valor monetario prácticamente desaparece cuando va unido, por ejemplo, a empleos que se consideran no-cualificados.

### 2.1.3. *La virtualización del trabajo: trabajo en red y teletrabajo*

El avance tecnológico de este fin de siglo introduce en nuestras sociedades nuevas máquinas con las que establecemos relaciones peculiares. Un número cada vez mayor de actividades se organiza a escala planetaria, en redes empresariales y de

---

<sup>98</sup> O la conocida «sonrisa telefónica» entre el personal que trabaja en los servicios de atención de llamadas o *call centres* donde: «los empleados deben aparentar cortesía y amabilidad, sin importar los sentimientos que tengan en realidad. (...) requiere de un elevado nivel de interacción interpersonal con los clientes y de una apropiada regulación de la exigencia emocional por parte de los teleoperadores que sostienen dicha interacción» (Del Bono 2005: 385).

negocio conectadas entre sí, no sólo dentro de las empresas sino también fuera de las mismas. Internet es ahora el vehículo principal para la conexión entre personas dentro y fuera de las empresas, entre empresas diferentes y cada vez más entre empresas y clientes.

En este contexto se están articulando nuevas formas de trabajo, como son el trabajo en red y el teletrabajo, que debido a sus particularidades, trastocan las dimensiones espacio-temporales tradicionales en las que se trabajaba y producen cierta «virtualización del trabajo».

Por ejemplo, el trabajo en red no suele tener como marco de actuación el espacio de una empresa sino el marco de un proyecto. Proyectos de diverso tipo: proyectos de negocio, empresariales, académicos, científico-técnicos, etc. Según Boltanski y Chiapello la transformación del trabajo en proyectos es la fuente de riqueza en el nuevo capitalismo *conexionista*: «El proyecto se ajusta al mundo en red, precisamente, porque es una forma transitoria: la sucesión de proyectos, al multiplicar las conexiones y provocar su proliferación, tiene como efecto la proliferación de las redes» (2002:166). Sobre todo en aquellos sectores en los que tienen un gran protagonismo los profesionales del conocimiento, la organización del trabajo se hace en base a redes, en las cuales los miembros del equipo se conectan durante un tiempo, el que dura un proyecto y se desconectan después.

Como el trabajo en red, el teletrabajo no precisa de un lugar fijo en el que realizarse, puede llevarse a cabo «a distancia», es decir, en lugares que no tienen por qué ser un centro de trabajo, una empresa, una oficina o un despacho y tampoco tiene por qué tener un horario *típico*. Algunos de los estudios sobre el teletrabajo distinguen entre el teletrabajo y el trabajo a domicilio (OIT, 1999, Belzunegui, 2002, Servicio Público de Empleo, 2004). El teletrabajo genera la imagen de esa persona que puede trabajar desde cualquier lugar del mundo y puede prestar sus servicios a cualquier hora del día o de la noche. Pero así presentado, este tipo de trabajo es todavía una ilusión, ya que lo más común es combinar trabajo en la empresa y trabajo en casa, es este sentido el teletrabajo sería ocasional y más bien un complementario del trabajo realizado en el centro de trabajo.

Si algo caracteriza al teletrabajo es la variedad de formas contractuales en las que puede darse, la diversidad de tareas que pueden realizarse mediante teletrabajo y sobre todo, la pluralidad de lugares en los que se puede realizar el teletrabajo. Pero concretemos un poco<sup>99</sup>. La relación laboral suele ser asalariada, bajo contrato con una empresa, pero también es muy frecuente que se de bajo la situación profesional de autoempleo, como autónomos. Ambos tipos de relaciones contractuales no discriminan las tareas en las que puede ser aplicado el teletrabajo, que van desde

---

<sup>99</sup> La ambigüedad de sus definiciones complica esta tarea. La OIT lo define como: «Forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción, y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación». La *Comisión Europea eWork* como: «Práctica laboral que utiliza las tecnologías de la información para incrementar la eficacia, la flexibilidad (espacio-temporal) y la sostenibilidad en el uso de los recursos» (2001).

tareas intelectuales (diseño, traducción, redacción, edición de textos...) hasta tareas de servicios que pueden ser simples y repetitivas (introducción de datos, campañas de venta, centros de llamadas, etc.).

El teletrabajo puede realizarse desde el domicilio, desde oficinas satélites, desde telecentros (centros especiales para llevar a cabo el teletrabajo, en zonas rurales por ejemplo) y desde sitios improvisados (la habitación de hotel, en los medios de transporte, bibliotecas, etc.). No necesariamente tiene que ser realizado desde la casa de la persona trabajadora, de hecho, es más habitual que se efectúe fuera de ella. Pero cuando se realiza en la propia casa de la persona trabajadora es, por varias razones, un caso singular y significativo. En primer lugar, se puede ver como una especie de retorno del trabajo remunerado al espacio de la casa, donde se encontraba antes del proceso de industrialización. El trabajo que fue separado de la casa con la instauración de las fábricas y la disciplina obrera, vuelve ahora otra vez al espacio —*privado*— de donde salió, a través de esta forma de trabajo que permite trabajar para el mercado desde la propia casa.

En su mayoría quienes teletrabajan son mujeres. Según los datos del Estudio sobre la Incidencia de la Sociedad de la Información (Servicio Público de Empleo, 2004), en el mercado laboral español más de dos de cada tres teletrabajadores son mujeres, con edades comprendidas entre 25 y 40 años<sup>100</sup>. Este hecho ha llevado a planteamientos que presentan el teletrabajo como una herramienta positiva para las mujeres de mediana edad, ya que se supone que este tipo de empleo les permite combinar responsabilidades domésticas con responsabilidades profesionales. Pero tras estos planteamientos se pueden encontrar similares presupuestos ideológicos sexuados a los que justifican lo adecuado del empleo a tiempo parcial para las mujeres: se presupone que quienes tienen que *conciliar* trabajo profesional y doméstico siguen siendo las mujeres. Pero es más, en el caso del teletrabajo, éste puede presentarse como contraproducente para dicha conciliación.

Las investigaciones sobre el teletrabajo están empezando tomar cuerpo dentro de los estudios sobre el trabajo, pero aún se encuentran en pleno desarrollo y sus resultados no son unánimes. Algunos análisis se dedican a potenciar los aspectos positivos del teletrabajo, destacando las ventajas de promover nuevos modelos de flexibilidad e innovación para la organización del trabajo. Pero otros análisis señalan al teletrabajo como una herramienta negativa para las personas que teletrabajan, ya que conlleva una contaminación de espacios y tiempos que hace más difícil aún establecer fronteras entre el trabajo doméstico y familiar y el trabajo profesional: trabajando a la hora de comer, cuidando de los niños mientras se atiende a un cliente o elaborando un proyecto a la hora de dormir. También, destacan que no se valora de la misma manera a los que trabajan desde casa que a los que trabajan en los centros de trabajo y esta es la principal causa de la *invisibilidad* del trabajo realizado (Belzunegui,

---

100 Según este mismo estudio el teletrabajo es mucho más común en el norte de Europa que en los países del sur y uno donde menor incidencia tiene es en el mercado laboral español. Las razones que se alegan para explicarlo, es la existencia de barreras técnicas y también culturales que se dan hacia el teletrabajo.

2002). Pero esta cuestión no sólo tiene que ver la invisibilidad del trabajo realizado, sino también de la *invisibilidad* del sujeto que trabaja, ya que su estatus de sujeto que trabaja deriva del *reconocimiento* social del mismo por parte de los otros.

Y es que los espacios tradicionales del trabajo, sobre todo el asalariado, siempre se han caracterizado por ser entornos de socialización y de socialidad, dimensiones que quedan seriamente limitadas en el teletrabajo. En los grupos de discusión realizados no se incluía como tema explícito el teletrabajo pero sí que surgió en varios de ellos. Por ejemplo, el grupo de mujeres jóvenes trabajando por cuenta propia (GD8), destacaba este aspecto y se posicionaron de forma crítica ante el teletrabajo, con argumentos relacionados con la falta de socialidad, el miedo a la soledad y el aislamiento que puede producir trabajar desde casa.

Para terminar con estas cuestiones, las nuevas tecnologías posibilitan la *movilidad* laboral de nuestros días, en este sentido no se trata tanto de una movilidad de sujetos (quien teletrabaja estaría parado delante de su ordenador) sino una movilidad de otro tipo, que tiene que ver con materias con las que se trabaja (conocimientos, informaciones...), con las tareas que se realizan (contactar, conectar, vincular, asistir, etc.) y con los aparatos con los que se trabaja (ordenador portátil, fax, móvil, etc.).

Entonces es en las dimensiones virtuales, eso sí cargadas de materialidades, donde se representa actualmente la movilidad. Mientras que el costo relacionado con la movilidad de las personas sigue siendo muy elevado, el conocimiento y la información se desplazan de manera eficaz en los entornos virtuales, podría pensarse que cada día se realizarán más actividades en el hogar gracias a las posibilidades tecnológicas del intercambio de conocimientos, de acceso a la información y de colaboración a distancia. Pero lo interesante no es que su expansión afecte a más o menos gente, sino lo que plantean, ya desde su posibilidad, que es una seria reflexión sobre la reconfiguración de los límites tradicionales del espacio y tiempo del empleo y del trabajo.

## 2.2. Recorrido 2: gente que pasa por trabajos: de la homogenización a la individualización de las relaciones laborales

Los sujetos nómadas son cartografías vivientes del presente y crean mapas políticamente informados de su propia supervivencia.

ROSSI BRAIDOTTI (2004: 222)

Como dice Braidotti *los sujetos nómadas son cartografías vivientes del presente* por eso en nuestro interés por dilucidar los rasgos de las cartografías del mundo laboral contemporáneo es necesario considerar los tipos de *trabajos por los que pasa*

la gente, pero también hay que considerar a los protagonistas y actores de las cartografías, esto es, la *gente que pasa por trabajos*<sup>101</sup>.

Sirvan los dos relatos siguientes de biografías o de trayectorias laborales como tipos ideales de trayectorias fruto del modelo de estabilidad laboral de la vieja cultura industrial y del de movilidad actual. Ambos relatos responden a trayectorias laborales completamente diferentes y cada una de ellas representa un modelo de trayectoria laboral típica, una ya concluida, la de Paco, prejubilado de 60 años que ha trabajado siempre en la misma empresa y otra, la de Daniel, de 30 años, cuya trayectoria se encuentra en pleno desarrollo y que, hasta ahora, ha consistido en ir cambiando de empresas<sup>102</sup>. Paco comienza su relato así:

Yo para los 14 años salí de casa, empecé a trabajar, primeramente, de aprendiz por ahí. Por la noche iba a estudiar, o sea, que saqué el certificado de estudios. Fui a la mili ¿no? Vine aquí y empecé en la empresa que estoy, vamos, que *he estado 36 años*, en X, y siempre trabajando. O sea, yo... *no me ha tocado... después de la mili, no me ha tocado cambiar de empresa*. La empresa que estoy, vamos. [*Y, ¿sigues todavía?*]. Ya me he jubilado. He estado 36 años. [*¿Y qué has hecho en X?*]. Pues, en X he hecho de todo. Me tocó entrar en la sección de \*. Trabajar siempre de peón ¿no? Luego, la empresa fue creciendo y se empezó a hacer muchos artículos, o sea, artículos de cubertería, menaje de cocinas, aparte de lo que se trabajaba, pues he ido también aprendiendo y aprendiendo, aprendiendo, ya... Pues, últimamente, he estado más de *32 años de encargado de sección y ahí he estado toda mi vida trabajando*, pero trabajando. [*Todo el rato en una misma...*] En la misma empresa. O sea, he pasado de todo. Pasamos los follones de esa época [se refiere a periodos de huelga y de reivindicaciones sindicales muy fuertes], hemos tenido de todo, trabajar mucho, trabajar, incluso, no cobrar. En fin, hemos tenido épocas de todo. Y palos...

**(GD10. Prejubilados del sector industrial)**

Y este es el de Daniel:

—He estudiado un FP2 de Técnico de Laboratorio y, luego, me reenganché y he estudiado un FP3 de Química Medioambiental. Antes de esto, hice mis pinitos en Peritos eh... Pero, ¡en fin!, un fiasco. Y, bueno, pues de aquella, pues he sacado los dos FP siempre trabajando. ¿En dónde?, en todo. O sea, he trabajado en la empresa X. He estado de becario en X', un centro de I+D, eh... en fin, he estado en X'' como Técnico de Laboratorio, ya una vez que acabé FP2, en fin, y en muchísimos sitios. O sea,

101 Las condiciones de posibilidad que se están dando en el mercado laboral, en algunos casos, imponen y otros favorecen la elaboración de cartografías laborales marcadas por la movilidad laboral. En el siguiente capítulo veremos más en profundidad estos rasgos a través de las trayectorias sociolaborales de jóvenes en situaciones de inestabilidad y precariedad laboral.

102 Se trata de nombres ficticios, ya que en los grupos se aseguró respetar el anonimato.

la lista es... ¡vamos! interminable... *igual veinte empresas... ¡una barbaridad de ellas!* Y, bueno, ahora, estos últimos años, pues estoy trabajando en una empresa que se llama «x», es una empresa que está en Güeñes de productos de limpieza. Bueno, pues, el panorama que hay es de... *Me llaman cuando hay trabajo, una semana sí, tres no. Tres meses sí, dos no.* Y así llevo, pues, bastante tiempo. Y nada... nada más. Ésa es mi historia, es tan sencillo como eso. *Muchas empresas, poco tiempo en cada una y de trabajo fijo... nada.*

(GD1. Asalariados, menores de 35 años, estables y temporales)

Cada relato refleja las condiciones estructurales de una situación económica y laboral distinta; podríamos situar el relato de Paco en la etapa industrial moderna de la estabilidad laboral —*treinta y seis años en la misma empresa y prácticamente en el mismo puesto*— y el relato de Daniel en la era del capitalismo flexible y de la inestabilidad laboral —*en pocos años ha pasado por muchas empresas y ha ido cambiando de responsabilidades en cada una de ellas*—.

Y cada relato representa, además, un tipo de trayectoria o biografía laboral; Paco ha trazado una trayectoria laboral ordenada y coherente mientras que la trayectoria laboral de Daniel está condena a una movilidad en cierto modo caótica.

Lo interesante de contrastar estos dos tipos ideales no es tanto mostrar la existencia de unas nuevas condiciones laborales y de nuevos tipos de trayectorias, sino, más bien, comprobar que la idea de movilidad y cambio laboral contemporáneo se construye en base a un modelo de estabilidad pasado, que quizás no fue tan estable ni estuvo tan extendido entre la clase trabajadora, pero a partir del cual se vive y experimenta actualmente el trabajo.

### 2.2.1. *De lo social «prescrito»...*

Aunque cada vez es más incuestionable la necesidad de separarnos del modelo de empleo que rigió el mercado de trabajo hasta los años 70 y 80, no podemos dejar de insistir en que el actual modelo de empleo se asienta sobre aquel. Por eso en los discursos son continuas las referencias al desmoronamiento de aquel modelo, así que a continuación, nos centramos en cómo es manejado discursivamente ese cambio y las implicaciones que tiene a la hora de definir las nuevas situaciones laborales.

El empleo prescribía una serie de elementos que se proyectaban como universales, aunque nunca lo fueron, porque determinaba un lugar concreto en el que discurría la trayectoria laboral personal, podía ser en una fábrica, una empresa o en un sector laboral en concreto. La dedicación al empleo tenía un periodo de desarrollo, que se daba a lo largo de toda la vida laboral, sin interrupciones y consistía en realizar una tarea normalmente bien definida en la que la implicación personal y colectiva, al menos funcional. Las trayectorias laborales tendían a ser ordenadas, lo que daba la posibilidad, entre otros beneficios, a acumular antigüedad asociada a una ocupación. En este sentido, se producía una prescripción de cómo debían ser las trayectorias laborales, de dónde se daban y de cuánto duraban.



Pero el panorama ahora es otro, como describe Dubet: «Las situaciones de trabajo se diversificaron, los individuos circulan más rápido de una situación a otra, y las grandes estructuraciones sociales de la sociedad industrial dejan lugar a una variedad de experiencias y de condiciones que organizan progresivamente otros tipos de divisiones y relaciones sociales» (2000: 127)

En esta época en la que han cuajado los contratos temporales y las actividades que propician la movilidad laboral, los empleos se pierden y se encuentran con mayor facilidad. A lo que está acostumbrado Daniel, a este perder y encontrar empleos continuamente, lo que se denomina técnicamente *rotación laboral*. Y la *rotación laboral* es uno de los factores clave que conforman la experiencia contemporánea de la movilidad entre empleos. Todavía aún hoy las posiciones actuales que denotan diversidad y cambios son puestas en comparación y contrastadas con un referente que funcionó para la generación de Paco. Entonces cuando se habla del cambio hoy el referente al tipo de empleo anterior es claro, incluso en términos colectivos y generacionales de nosotros/ellos:

Claro, ellos empezaron a trabajar en una empresa, a los dieciocho años, en una actividad determinada y se jubilaron con sesenta y cinco allí. Nosotros que cambiaremos de empleo, yo por lo menos, llevo... una, dos, tres, cuatro, cinco o seis veces... no quiero saberlo ya!

**(GD3. Varones en puestos de administración y gestión)**

Pero no es sólo que todavía esté presente el referente moderno a la estabilidad del empleo, sino que además los nuevos significados del empleo están siendo fundamentados a partir de la desaparición del mismo. Si antes se podía pensar en *un trabajo para toda la vida*, ahora que las temporalidades del empleo son más cortas, entonces, el trabajo es más *carpe diem*:

Ahora, el trabajo es más *carpe diem*, aprovecha el momento, vive al día, igual mañana no tienes trabajo.

**(GD1. Asalariados, menores de 35 años. Estables y temporales)**

Si antes el trabajo se veía como creador y forjador de futuros posibles, hoy esa dimensión ya no está tan presente: «la recompensa que, de una manera realista, puedes esperar y por la que puedes trabajar es un hoy diferente, no un mañana mejor» (Bauman, 2005a: 138).

A parte de una temporalidad ligada al largo plazo, otro aspecto prescrito en la relación laboral del modelo de estabilidad del empleo es la asociación a valores como la fidelidad y el compromiso a la empresa y a la tarea a realizar. Las relaciones laborales con visos de permanecer a largo plazo propiciaban que se establecieran compromisos y lealtades que, en las temporalidades cortas, son más difíciles de conseguir. Además ese compromiso no era únicamente formal, derivado de una relación contractual, sino también informal y se establecía con las personas con la que se entraba en contacto día a día, desde los jefes hasta los compañeros de trabajo. Ahora, con la extensión de los contratos temporales, según Blanch, lo que estaría

desapareciendo es ese *contrato psicológico* que se producía en los contratos estables y predecibles:

«esta especie de convenio socioemocional implícito establecido entre las partes que, sin estar escrito ni tener eficacia jurídica, ha sido tradicionalmente objeto de una alta valoración moral por ambas. En una relación contractual que, por cultura organizacional y por experiencia compartida, se supone estable y predecible, la parte contratada aporta un compromiso psicológico de fidelidad y lealtad al que la empresa corresponde, a su vez, con la garantía moral de la seguridad de permanencia en el puesto, en un ambiente de confianza mutua» (2003: 168).

La movilidad actual entre empleos hace que resulte más difícil establecer cualquier tipo de *vínculo de compromisos* sólidos y duraderos, ya que éstos más bien tienden a durar lo que dura una relación contractual, que desde su origen viene con una determinada fecha de caducidad. De ahí que mensajes como el que a continuación señala Bauman, sean más acordes en los nuevos tiempos: «Mantén tus compromisos débiles y superficiales, de suerte que puedas romperlos sin que queden heridas ni cicatrices. La lealtad y los compromisos, como todos los demás bienes y servicios, tienen su fecha de caducidad. No los mantengas ni un minuto más» (2005a: 139).

Una de las paradojas que explican la formación de la subjetividad contemporánea, como veremos más adelante, es que valores tradicionales que servían para manejarse en lo laboral se han vuelto no sólo obsoletos, sino, como este mismo autor afirma, contraproducentes para los sujetos trabajadores: «Puede que hayan intentado comprometerse con algo más sólido y duradero que ellos mismos — una vocación, una causa, un puesto de trabajo— sólo para descubrir que había pocos candidatos sólidos y duraderos (si es que había alguno) dispuestos a aceptar su ofrecimiento de un compromiso de por vida» (ibídem:140).

En este sentido se expresa Daniel:

Yo, ahora, en la empresa donde estoy es una empresa en la que la plantilla, hay una plantilla fija que son doscientos y pico trabajadores y hay otros cuarenta o cincuenta personas, entre las que me incluyo, son las que tienen contratadas eventuales, pero que en esa lista no son cuarenta o cincuenta, que pueden ser, pues eso, un montón de gente que nos llaman, nos dejan de llamar, éste lleva desde agosto... bah... en noviembre quince días y, luego, si eso lo llamamos. Entonces, bueno, con esto, ¿qué quiero decir? ¿Vocación? ¿De qué? O sea, vocación yo, por lo menos, en la empresa donde estoy ahora mismo... ¡hombre!, el tío como yo que haya estudiado Química, pues, a mí, si me tienen en un departamento de procesos, como ha sido el caso hace poco, pues yo estoy encantado y estoy feliz. O estoy en calidad, y estoy feliz, o en medio ambiente, ¿por qué? Porque me he preparado para ello... pero estando en una línea tirando de caja, tirando de palé, echando botes 8 horas, desde las 10 de la noche a las 6 de la mañana, como ayer, y hoy me vuelve a tocar otra

vez... No he visto a nadie que le guste. Nadie que esté contento, es que es imposible.

(GD1. Asalariados, menores de 35 años, estables y temporales)

### 2.2.2. ... a lo individual «elegido»

El hecho de buscar trabajar en lo que se quiere, decidir el momento en el que aceptar o rechazar un empleo, elegir un horario de trabajo o querer encontrar el placer en la actividad laboral, incluso entender el trabajo como una vía para la autorrealización, son aspiraciones que guían hoy la mayoría de las trayectorias laborales. Pero guían las trayectorias de una forma individualizada, porque no sólo se han individualizado las formas y los contenidos de los trabajos, también se han individualizado las decisiones a tomar en un orden laboral marcado por nuevas y diversas «opciones» que deben ser gestionadas por los individuos. La vida laboral contemporánea está llena de preguntas como las que siguen: *¿Qué hacer? ¿Cómo actuar? ¿Quién ser?*

La individualización se asienta en un proceso de *vaciamiento* de las *seguridades ontológicas* de las que hablaba Giddens; en la desaparición de respuestas claras, funcionales y colectivas con las que manejanos en la vida, que sitúa ahora a los sujetos ante «la “apertura” de la vida social actual, la pluralización de ámbitos de acción y la diversidad de “autoridades”» (2000: 14).

Siguiendo esta descripción y a grandes trazos, se configura un tipo específico de trabajador que tiene que ser móvil, adaptable a situaciones cambiantes y flexibles, y reflexivo. La reflexividad aparece como parte intrínseca de la competencia de los agentes, como núcleo de la construcción de sus identidades y que reproduce, a su vez, de forma recursiva las características del trabajo y de las personas trabajadoras de hoy. Este giro reflexivo es a través del cual se manifiesta la labor de hacerse continuamente:

—Pero esto es como los primeros cinco años de tu vida, que te marcan tu personalidad, *pues mis primeros cinco años de vida laboral [de movilidad entre empleos y entre periodos de trabajo y de paro] me han marcado mi personalidad laboral.*

(GD1. Asalariados, menores de 35 años. Estables y temporales)

La temporalidad y la movilidad laboral coinciden en el giro reflexivo presente en las nuevas prácticas que se llevan a cabo en el mercado laboral y que al mismo tiempo son reflejo y reflejan las propiedades de los escenarios laborales de los que forman parte. Por ejemplo, en el siguiente extracto se ve cómo entre las personas más jóvenes se respalda con contundencia y, al mismo tiempo, con resignación, el actual escenario de movilidad y rotación laboral:

—*¿Os costaría mucho cambiar de trabajo?*

—Si es a mejor, no. (...)

— Yo, *sí estoy mentalizado a no estar siempre en el mismo sitio*. No creo que se pueda estar veinte años en la misma empresa.

— Ah, pero si estas a gusto y eso, luego, cambias y cambias a otra cosa que es peor... Luego, lo que conlleva, porque si hay que ir a vivir a otros sitios también lo que supone... si es en una zona y en un mismo área... De todas maneras, aunque estés a gusto, incluso así, dado cómo está el mercado laboral es que no sabes lo que vas a durar en una empresa. Y puedes cambiar, a lo mejor, a otra empresa del mismo ámbito o lo que sea, pero tal y como está la cosa hay que pensar que es *muy fácil cambiar*.

— Cuando ya te pillan, luego, otra vez tener que empezar a coger... Yo, porque soy así, vamos, a lo mejor me costaría.

— *Yo creo que el mismo trabajo durante muchos años, te termina quemando*, aunque estés a gusto con los compañeros. Yo creo que la propia... al final, te haces una *monotonía*.

— Si te gusta lo que estás haciendo...

— Yo, personalmente, creo que *tengo bastante asumido el tema de que voy a tener que ir rotando de puestos de trabajo* y, además, es que creo que es también como un punto de partida. O sea, yo creo que una vez que ya *asumes* que vas a tener que estar así, puedes empezar a hacer tu vida porque tampoco vas a estar... no voy a comprarme un piso hasta que esté segura en un trabajo, o a empezar a tener una familia, o lo que sea. Yo creo que nosotros, no sé, al final, nos va a tocar estar más así, *de un sitio a otro* y que habrá que ir asumiéndolo un poco.

— Realmente, hoy en día, un esto... un contrato fijo para mí, no existe, porque es que seguro no estás en ningún sitio. Claro, lo puedes firmar, sí, estoy fijo, pero dentro de un año cierra la empresa y, ¿qué? Estoy fijo y eso, y, ¿qué haces? Yo creo que hoy en día hay que *rotar*. No te puedes quedar en un sitio.

#### (GD6. Jóvenes licenciados en empleos precarios)

En esta conversación se aprecian claramente los esfuerzos que están realizando para ajustarse mejor a las situaciones laborales actuales, en las que el cambio es el escenario laboral en el cual están obligados a actuar<sup>103</sup>:

---

103 De visita en una Feria de Empleo (véase en el apéndice metodológico O5.) tuve la ocasión de comprobar como ésta movilidad es percibida por grandes empresas y cómo se naturaliza la movilidad sobre ciertos colectivos, como en el caso de personas jóvenes. Las Ferias de Empleo son una especie de *ferias de muestras* que se organizan, normalmente, en universidades (cada vez más habituales en las universidades españolas, pero de una larga tradición en EE.UU y Reino Unido), en las que grandes corporaciones y organizaciones empresariales ponen al día a los estudiantes de las vacantes laborales que tienen y del tipo de puestos de trabajo que ofrecen. En ese contexto, un experto en temas empresariales invitado para la ocasión hacía la siguiente reflexión: «Los jóvenes no entran en las empresas para quedarse, lo hacen para coger experiencia y marcharse».

Entonces, yo, por ejemplo, en todas las empresas por las que he pasado, que como mucho, pues eso, he durado dos años y medio, tres años, pues era, pues bueno, porque cambiaba el tipo de trabajo, sobraba gente o simplemente me quemaba.

**(GD1. Asalariados, menores de 35 años. Estables y temporales)**

La movilidad vivida como el encontrarse de un lugar a otro, de un empleo a empleo a otro, de una situación laboral a otra es lo que hace al sujeto trabajador de hoy un *sujeto nómada*. Para entender este *pasar, rotar y estar en travesía por el mercado laboral* conviene distinguir que, de un lado, la movilidad laboral viene impuesta por las actuales condiciones económicas y laborales y de otro, ésta también es fruto de que cada vez más trabajadores pretenden ser artífices de sus propias carreras y trayectorias ocupacionales y laborales y reclaman movilidad.

Así, si bien la pérdida de la seguridad ontológica del trabajo deriva en la movilidad como imperativo, la fluidez de las prácticas sociales también nos permite acercarnos a la movilidad desde la capacidad de movimiento de los sujetos, quienes eligen entre opciones de paso, pasos que van conformando sus trayectorias laborales; como dice Beck: «los individuos se transforman en actores, constructores, malabaristas, directores de sus propias biografías e identidades, pero también de sus vínculos y redes sociales» (2001: 235).

Aunque esta agencialidad se capta mejor a través del análisis de las trayectorias laborales, como veremos en el siguiente capítulo, en los grupos de discusión también aparece; como en el siguiente relato:

Fui redactor jefe en el periódico X. Lo dejé el año pasado y llevo 11 meses de paro y me he tomado este año, pues para aprender y aprender cosas y para incorporarme otra vez al mercado laboral en enero, espero, de autónomo. Un amigo y yo hemos montado una editorial.

**(GD3. Varones en puestos de administración y gestión)**

Este hombre contaba que su decisión de dejar el puesto que ocupaba en el periódico no tenía que ver con que se encontrase en malas condiciones laborales. Había llegado a redactor jefe de la sección, en la que había comenzado como becario, y tras años de trabajo duro dentro de la misma sección del periódico, tenía contrato fijo y disfrutaba de unas condiciones laborales y salariales de las que no tenía ninguna queja. Su decisión de cambio tampoco tenía que ver con la intención de mejorar esas condiciones laborales que había conseguido, ya que posiblemente como editor, y sobre todo al principio, era consciente de que iba a ganar menos e iba a tener más quebraderos de cabeza al establecerse como autónomo que si seguía como asalariado. Había tomado una decisión, había *elegido*, se habían dado las condiciones mínimas, pero suficientes, para dejar un camino y emprender otro. Entre los pasos dados se incluía un periodo de estar desempleado. Se trata de un periodo de paro, pero considerado de inactividad únicamente para el mercado laboral, ya que su actividad durante ese tiempo había sido frenética: nueva formación, preparativos

de un nuevo negocio, proyectos de viabilidad, generación de redes de futuros clientes, etc. Es una experiencia de paro particular; y la peculiaridad es que el paro es tomado como un recurso que le permite aprovechar un periodo de tiempo, superable y coyuntural y que lo integrará en su trayectoria laboral.

En los grupos nos encontramos con historias como ésta, que relatan pasos, tránsitos y giros mediante los cuales cada cual construye su trayectoria laboral; algunas responden a situaciones claramente desfavorables en el mercado laboral y otras se deben a elecciones personales, al menos así se narran.

Este fenómeno se produce cuando *el imperativo de elegir* no se limita a una posición social sino que atraviesa el conjunto social; la *elección* se ha convertido «en un destino» dice Melucci (2001), lo que depende cada vez menos de los recursos con los que cada cual cuenta. Hasta quienes sufren las peores condiciones en el mercado laboral, tienen un deber, *deben de elegir*:

«Elegir es ese imperativo ineludible del que no podemos escapar. Hoy tenemos que escoger hasta el propio Dios, antes era él el que nos elegía, incluso como pueblo. La individualización, en este sentido, significa que la biografía personal es arrancada de determinaciones dadas y es situada en manos del individuo, dependiente de sus decisiones. Las biografías devienen así auto-reflexivas, ya que no son socialmente prescritas sino individualmente elegidas y cambiadas» (Beriaín, 2005: 262)

Claro está que no todas las movilidades en el mercado laboral son elegidas, ni todo el mundo *elige* en las mismas condiciones. Dejar de trabajar durante un tiempo para dedicarlo a emplearse en otro tipo de trabajo constituye una movilidad laboral que no está al alcance de cualquier persona, sobre todo de aquella que no puede reducir sus ingresos por tanto tiempo, ni dispone de los recursos suficientes para emprender un camino como ese. Por tanto, la movilidad dependerá «fundamentalmente de los recursos objetivos que estos individuos pueden movilizar y de los soportes en los que pueden apoyarse para hacer frente a las situaciones nuevas» (Castel, 2004:62)<sup>104</sup>. La movilidad privilegia a los que parten como beneficiarios de mayores ventajas económicas y sociales, por ello es común el análisis en términos de triunfadores y perdedores, de vencedores y vencidos de las nuevas situaciones de trabajo móviles.

Y es que la demanda de mayor opcionalidad respecto de las modalidades del trabajo remunerado, así como de mayores posibilidades para conciliarlo con otras necesidades e intereses vitales es algo que está en marcha, aunque en demasiadas ocasiones choque de frente con los condiciones estructurales que limitan seriamente las posibilidades de elección. Habrá personas que quieran un empleo a tiempo parcial durante un cierto tiempo o para toda la vida con el fin de conciliar el tra-

---

104 Las ayudas institucionales para dichos cambios o transiciones, por ejemplo, ayudas económicas y deducciones fiscales para aquellos que pasan de una condición de asalariado a otra de autónomos, son escasas y poco garantistas. Lo que provoca que cada individuo sea responsable individualmente de su carrera profesional y ocupacional, y se le obliga a que sea también responsable de su protección social.

bajo con otras aspiraciones; otras que quieran un empleo temporal para poder con más facilidad cambiar a otro mejor, cuando convenga. Todas ellas deberían tener las mismas opciones y la posibilidad de realizar las elecciones en similares condiciones, cosa que todavía está lejos de ser así.

### 2.2.3. *Paradojas de la subjetividad en la movilidad laboral*

Hasta ahora venimos analizando las dos caras que presenta la movilidad laboral, los dos registros desde los que suele ser analizada, y que aunque a veces se confunden, conviene distinguir. La movilidad se presenta, por un lado, como un fenómeno estructural, en el sentido de que cambiar de empleo o de puesto de trabajo es una de las formas más habituales de mantenerse en mercado laboral de hoy, y por otro, en el sentido de que la posibilidad del cambio deja la puerta abierta a un abanico de opciones entre las que hay que elegir y de esta forma diseñar la trayectoria profesional y ocupacional que uno mismo o una misma quiere llevar a cabo.

En ambos casos, la movilidad laboral viene determinada por el funcionamiento del mercado laboral y es producto de una desigual división del trabajo —entre quienes la eligen y a quienes se les impone, entre quienes disponen de recursos para elegir y quienes no, etc.—, pero este tipo de movilidad al que nos referimos también se encuentra mediada, y es de lo que nos vamos a ocupar ahora, por cuestiones que trascienden lo laboral y tienen que ver con situaciones sociales y condiciones vitales personales concretas.

Nos fijaremos en dos cuestiones, que convierten el tema de la movilidad laboral en paradójico. Por un lado, aquellas cuestiones que tienen que ver con aspectos de la vida cotidiana que hacen que el requerimiento de la movilidad laboral sea un contrasentido. Este se produce cuando a la persona trabajadora se le exige una movilidad laboral y una disposición al cambio sin límites, y mientras, en su vida cotidiana, se reproducen los dispositivos que funcionan restringiendo e eliminando la posibilidad de movimiento. Y por otro lado, aquellas cuestiones que tienen que ver con la identidad, y con los valores, a veces contradictorios, entorno a los que se construye la subjetividad laboral contemporánea.

Recientemente se vienen desarrollando las teorías de los *mercados laborales de transición o transicionales* (Schmid, 2002, Wilthagen, 2008). Son teorías que van de la mano de la actual política europea de empleo sobre la *flexiguridad* y que ponen el énfasis en la fragmentación de las biografías laborales. Este enfoque transicional, destaca la actual discontinuidad en las trayectorias laborales y cómo en ellas se suceden los periodos de transición entre situaciones laborales diversas: transiciones entre el desempleo y el empleo, entre la educación/formación y el empleo, entre el empleo asalariado y el autoempleo, entre el trabajo no remunerado y el trabajo remunerado, entre el empleo a tiempo parcial y el empleo a tiempo completo y entre el empleo y la jubilación o la incapacidad laboral (Schmid, 2002: 1987).

Estas teorías insisten en que las transiciones deberían no suponer una ruptura dramática o una situación de vulnerabilidad y riesgo de exclusión como actualmen-

te conllevan. Y que deberían ser, los mercados laborales, junto con unas políticas de empleo acordes a esta realidad los que propicien unas transiciones protegidas<sup>105</sup>.

Y es que mientras el mercado laboral exige cada vez más esa disposición a la movilidad entre empleos y al cambio de rumbo profesional cuando sea necesario, las condiciones de vida, materiales y simbólicas —la familia, los hijos, las exigencias de consumo, la casa, el alquiler o la hipoteca, el estigma de la inactividad y del paro, etc.—, tensionan esa exigencia, ya que en algunos casos dificultan y en otros hacen imposible la movilidad pretendida. Discursivamente se manifiesta esta tensión, sobre todo, entre aquellos trabajadores y trabajadoras que disponiendo de los medios y recursos —formativos, capitales y sociales— suficientes para ejercer cierta libertad de movimiento en lo laboral han visto que les ha sido difícil replantearse sus carreras ocupacionales o profesionales y han visto *limitadas sus posibilidades* de movilidad y de elección. Así lo manifiesta esta arquitecta de 32 años, con contrato temporal en una empresa de información urbanística:

Yo creo que eso no está, no está bien ajustado, o no permite que tú tengas la suficiente libertad para diseñar tu futuro profesional. Realmente, te viene impuesto, no tienes la soltura, la posibilidad, el juego de piernas de decir, bueno, pues me estoy buscando unos meses, no sé qué... porque viene la letra, porque te viene, sobre todo, a una cierta edad, que ya te has independizado tarde y tu vida personal ha evolucionado, pues al de nada ya tienes unas exigencias de llevar dinero a casa. No puedes permitirte buscar trabajo tres meses o cuatro, tienes que trabajar. Eso te limita bastante las posibilidades.

**(GD5. Mixto e Intergeneracional. Técnicos y cuadros medios sector servicios)**

La idea de libertad de elección ocupacional y profesional tiene que lidiar con la sensación de *estar atado*, de *no poder elegir*, con la idea de que las trayectorias, dadas las condiciones laborales actuales, están de alguna manera determinadas también por causas extralaborales. Por ejemplo, «llevar dinero a casa» obliga a una entrada regular de dinero, lo que puede limitar las posibilidades de movimiento en el mercado laboral, y requiere de mayor previsión y estabilidad si ese dinero es para pagar un crédito o préstamo hipotecario.

El alquiler y el crédito hipotecario, como veremos más adelante en el caso de las trayectorias laborales de personas jóvenes, pasan a funcionar como dispositivos que transforman la relación que se establece con el trabajo, llegando a ser los que determinan la propia estabilidad en el empleo. No en vano, en los últimos años los problemas de acceso a la vivienda para los jóvenes y no tan jóvenes están siendo enormes, por ello tener un crédito hipotecario se plasma como una falta de libertad,

---

<sup>105</sup> El problema es que las medidas que se proponen desde este enfoque, como son: el derecho a la formación, los subsidios para el autoempleo, la incentivación de las jubilaciones parciales, la opción de tomar periodos sabáticos, excedencia para cuidados familiares, etc., son propuestas que vienen de contextos nacionales particulares, los Países Bajos, Holanda y Dinamarca, con marcos económicos, laborales y políticos, muy distintos al de aquí, de alta flexibilidad de los mercados y amplio gasto social posibilitado por elevados impuestos.



mientras no tengas que pagar la hipoteca estás más libre para poder cambiar de trabajo, buscar mejorar las condiciones laborales, alternar periodos de empleo y de no empleo, pero si el crédito está presente *sólo queda aguantar*:

Son un montón de cosas que al final, hacen que te amoldes y te acomodes... por miedo... como te tienen atado por otras... bueno, a mucha gente con los pisos no... Nosotros, si no tenemos piso... tienes como una cierta libertad, pero una vez que te metes a un piso... ya es una carga tal, que es que te obliga a aceptar lo que sea. Aguantamos muchas más cosas, yo creo, que más de lo que se hacía antes.

**(GD6. Jóvenes licenciados en empleos precarios)**

Así mismo, junto al crédito hipotecario, la llegada de los hijos es otro de los condicionantes de la movilidad laboral más elaborado discursivamente, principalmente por las mujeres. Hoy en día para la mayoría de las mujeres la llegada de los hijos sigue suponiendo plantearse, en términos de dilemas y estrategias (Tobío, 2005), su situación en el mercado laboral formal, lo que dependiendo sobre todo de sus condiciones laborales, llevará continuar trabajando tras el permiso de maternidad, a optar por la reducción de jornada, la excedencia temporal o la salida definitiva del mercado laboral. Aunque también para los hombres la llegada de los hijos supone mayores responsabilidades familiares y económicas, estas se superarán, no a través de la movilidad en el empleo, sino más bien a través de la permanencia en el mismo. Y es que todavía son muy tímidos los signos de cambio en los discursos de los hombres ante la posibilidad de un escenario de movilidad entre empleo formal y el trabajo en casa y de cuidados de los hijos.

Las quejas, en pocas ocasiones se enfocan hacia las instituciones públicas, incapaces de proporcionar recursos suficientes para poder ejercer aquellas movilidades laborales que sean deseadas. Como por ejemplo, parar de trabajar para dedicar un tiempo a buscar un empleo con mejores condiciones laborales, o para desarrollar un nuevo proyecto profesional, o simplemente dedicar tiempo a adquirir nuevos conocimientos, nueva formación, etc.:

Yo creo que está mal pensado esto, para tener esa libertad de decidir tu futuro profesional, una vez que te metes a trabajar siempre tienes opciones de buscar un trabajo que te satisfaga más, uno que te de igual más dinero, más estabilidad, pero te ayuda a cubrir esos mínimos. Creo que esos mínimos, con asistencias del INEM, o con lo que sea, no están bien garantizado. Entonces, te tienes que agarrar a lo que hay y quedarte con eso.

**(GD5. Mixto e Intergeneracional. Técnicos y cuadros medios sector servicios)**

La impresión que dejan estos discursos es que si bien la movilidad laboral está lo suficientemente interiorizada en determinadas personas trabajadoras como para reclamarse protagonistas y autores de los cambios y los giros de sus trayectorias laborales, al mismo tiempo se sienten defraudados por no poder ejercer dicha autoría o por tener que hacerlo en unas condiciones que limitan su libertad.

Relacionando estas cuestiones con el tema de la identidad, resulta interesante la lectura que hacen Boltanski y Chiapello de lo que sucede al sujeto trabajador en lo que denominan el *mundo conexionista* contemporáneo. Que necesariamente se mueve entre dos lógicas:

«La tensión entre la exigencia de flexibilidad y la necesidad de ser alguien, es decir, de poseer un yo dotado tanto de una especificidad (de una «personalidad») como de una permanencia en el tiempo es, en un mundo conexionista, una fuente constante de inquietud» (2002: 583).

La tensión que se establece entre estas dos lógicas es la que actualmente viven muchos de los sujetos trabajadores. En los términos que utilizan Boltanski y Chiapello se trata de una tensión entre exigencias que son contradictorias, unas de «autenticidad», de ser alguien y otras de «adaptabilidad», de ser flexible.

Ante un trabajo discontinuo, temporal y donde prima la movilidad de todo tipo, la única identidad posible, parece ser la de ser flexible y adaptable. Identidades que históricamente han mantenido, por ejemplo, las mujeres en relación con el mercado laboral.

Principalmente las mujeres de clase media, a partir de su progresiva incorporación y visibilización en el mercado laboral formal, han conformado trayectorias laborales con sucesivas entradas y salidas del empleo. El matrimonio y, sobre todo, la llegada de los hijos, suponía para muchas mujeres abandonar sus empleos bien definitivamente o con la idea de incorporarse una vez los hijos se hacían mayores. En las familias con recursos económicos más precarios, la pauta que primaba era la permanencia de las mujeres en el mercado laboral, sin embargo, en épocas de escasez de empleo eran las primeras en abandonar sus puestos de trabajo.

Con esta cuestión queremos evidenciar que el escenario de entradas y salidas del mercado laboral ha sido mucho más habitual entre las mujeres que entre los hombres. Este argumento nos remite a las teorías de la feminización del trabajo, en este caso, a la feminización de las condiciones laborales. Pero más allá de la esencialización de las identidades que supone su feminización, lo que nos muestra es cómo las identidades laborales actuales se construyen cada vez más desde la movilidad laboral, desde entradas y salidas del mercado laboral, que evidentemente ya no evocan aquellas identidades laborales sólidas de tiempos pasados.

El principal error que encontramos en los análisis en torno a la discontinuidad laboral y la movilidad en el empleo relacionada con la identidad es que se siga defendiendo y fortaleciendo una frontera sólida entre identidades fuertes —aquellas que se crean a partir de la permanencia estable en el mercado laboral— y aquellas otras identidades que no son fuertes —las que no disfrutaban de esa permanencia—. De esta forma, lo único que se consigue es primar la idea de ruptura y de crisis del sujeto trabajador sobre cualquier otra nueva construcción identitaria posible. ¿Cómo podemos seguir manteniendo la frontera entre las identidades laborales y las no-identidades laborales?

No podemos seguir pensando en términos de disyunción, a lo que estamos asistiendo es a nuevos procesos de construcción identitaria en los que la discontinuidad y la movilidad en el trabajo tiene mayor peso; es más, parece que la identidad laboral hoy es construida cada vez más desde la ausencia de continuidad y permanencia en el empleo. Por lo tanto, lo que se está produciendo es una nueva articulación entre lo que se hace y lo que se es, mediada por las nuevas formas de producir, de consumir, de trabajar, etc. que afectan tanto al hacer como al ser, y los trastocan, con tanta intensidad que nos cuesta reconocer las formas de hacer y mucho más reconocer las nuevas *formas de ser*.

### 2.3. Recorrido 3: la política de intermediación laboral y la lógica de la empleabilidad

La activación, la empleabilidad y el aprendizaje son los lugares discursivos a los que acude la actual retórica de la individualización de las responsabilidades y el autocontrol de la carrera laboral.

ALONSO (2007: 243)

Es precisamente en el escenario de la movilidad laboral donde se constata una distancia cada vez mayor entre los empleos y las personas trabajadoras. Tradicionalmente esa distancia se hacía visible en colectivos con especiales dificultades para acceder al empleo y sobre todo, en los denominados *in-empleables*. Y ha tendido a subsanarse mediante la intervención estatal a través de las políticas de empleo; políticas basadas en programas de asistencia social para quienes más separados están del empleo.

El sistema de protección social está, cada vez más, basado en la obligación de trabajar<sup>106</sup>, por lo tanto, ante los eufemísticamente denominados *errores del sistema económico* o, utilizando la jerga bélica, *daños colaterales* de la lógica capitalista, la maquinaria asistencial se pone en marcha. Esto es, cuando la distancia entre trabajo y trabajadores se elevaba, bien por causa de crisis, desaceleraciones o recesiones, los gobiernos ponen en marcha políticas de empleo con las que hacer frente a la situación. Hasta los años ochenta y noventa estas políticas trataron de sostener la demanda social a través de medidas principalmente subsidiarias y asistenciales, como fue el paquete de *políticas pasivas* de empleo: subvenciones por desempleo, jubilaciones anticipadas, entre otras.

---

106 Los programas asistenciales de los ochenta estuvieron influidos por la denominada estrategia del *workfare* —obligación de trabajar para obtener prestaciones sociales (Alonso, 2001)— impulsado principalmente desde los Estados Unidos en la época de Ronald Reagan y en Gran Bretaña por Margaret Thatcher. La forma del *workfare* se actualiza en el contexto de las políticas de la Estrategia Europea de Empleo, donde como veremos, la influencia de las argumentaciones económicas dominantes reorientan las concepciones sobre la exclusión social y sobre el papel de la política social de los Estados de Bienestar.

Con los cambios acontecidos en el mercado laboral no hay que esperar a los momentos de crisis o a errores y fallos del sistema económico para constatar esa distancia, ya que es la propia dinámica económica, más flexible, temporal e inestable, la causante de una distancia cada vez mayor entre los empleos y las personas trabajadoras. Además, esa distancia no sólo afecta a personas desempleadas y colectivos con dificultades para acceder al empleo como sucedía anteriormente, sino que se ha extendido, por diversas causas, a toda la población trabajadora. Porque tener un empleo hoy no ofrece las garantías que iban unidas al imaginario moderno de «ser trabajador», se puede tener un empleo y no disfrutar de garantías sociales ni estar protegido (subempleo, empleos precarios) o saber que únicamente vas a disfrutar de ellas por un periodo corto de tiempo, lo que dure un contrato (empleos temporales, de sustitución) o menos aún, porque te pueden despedir, echar o, en el mejor de los casos, decides de forma voluntaria cambiar de empleo.

La propia dinámica económica y las propias características que han adquirido los empleos hacen que el hecho de conseguir un empleo y mantenerlo, también cambiarlo y/o mejorarlo, se haya convertido en una tarea que no se limita a un momento concreto de la trayectoria laboral si no que sea una tarea que se repite a lo largo de la vida laboral.

Es en este contexto donde emerge y adquiere sentido la *lógica de la empleabilidad*, impulsada desde organismos europeos<sup>107</sup>, que ha conseguido un amplio reconocimiento en las políticas de empleo y también, en la racionalidad con la que funciona hoy en día en el mercado laboral. Nociones como competencias, emprendimiento, competitividad, innovación, adaptabilidad, creatividad, auto-responsabilidad, etc., son parte del discurso dominante en el mundo del trabajo actual y es habitual encontrarlas como características esperadas en la selección de trabajadores y trabajadoras. Se trata de conceptos que forman parte del lenguaje político e institucional de la intermediación laboral y cada día más intervienen en la definición de las realidades laborales. Los valores del «sujeto trabajador» se vehiculizan entonces a través de conceptos como los de sujeto *activo*, *innovador* y *creativo*, sujeto *participativo*, *responsable* y *dinámico*; porque como dice Beck:

«la norma omnipresente es que, para sobrevivir a esta carrera febril, uno tiene que volverse activo, ingenioso y lleno de recursos, desarrollar ideas propias, ser más rápido, más ágil y más creativo, no en una ocasión concreta, sino constantemente, día tras día» (2001: 235).

La *lógica de la empleabilidad* refleja la necesidad, creada en los propios trabajadores y trabajadoras (Serrano, 2000)<sup>108</sup>, de modificar y adaptar sus *competencias*

---

107 La *empleabilidad* es un planteamiento que ha sido elaborado e impulsado en el seno de la Unión Europea, a partir de la Cumbre Extraordinaria sobre el Empleo celebrada en Luxemburgo en 1997. Es uno de los cuatro pilares de la Estrategia Europea de Empleo, junto con el espíritu empresarial, la adaptabilidad y la igualdad de oportunidades.

108 La empleabilidad juega un papel importante tanto en el plano estructural como en el subjetivo. En el primer plano profundizamos en este apartado y la dimensión subjetiva será tratada en mayor profundidad en el siguiente capítulo, a partir del análisis de las trayectorias.

a los cambios del mercado laboral. La adquisición de *competencias* se relaciona directamente con los procesos de formación y cualificación de los sujetos trabajadores contemporáneos, procesos en los cuales ya no son tan importantes los conocimientos adquiridos en el sistema educativo, sino que se valoran más las *competencias* hacia el empleo, esto es, las aptitudes o capacidades y las actitudes o comportamientos hacia el trabajo<sup>109</sup>.

Los imaginarios y discursos de la lógica de la empleabilidad, en los que se manejan categorías como la creatividad, la rapidez, la innovación, el emprendimiento, el desarrollo de competencias, etc., expresan nuevas dinámicas y principios en el ejercicio de ser sujeto trabajador en el escenario actual. La *individualización* del trabajo y de las relaciones laborales ponen el énfasis en la responsabilidad individual de formarse para el empleo y de emplearse, es decir de «hacerse empleable» (Crespo y Serrano, 2002). La génesis de la problemática laboral, sea del tipo que sea, se considera una cuestión básicamente individual, producida por desajustes de los sujetos en el mercado laboral; desajustes que deben resolverse a través de las estrategias desplegadas por los propios individuos en el marco de la competencia por la *empleabilidad*.

La individualización funciona como uno de los motores de la competitividad que cobra mayor sentido, precisamente, en la distancia entre empleos y personas trabajadoras. La *empleabilidad* se vuelve aún más persuasiva, viene a significar que cada uno debe «ocuparse en el esfuerzo de la ocuparse», es decir, que al deseo de trabajar, hay que sumarle la motivación para buscar empleo, la capacidad de saber buscarlo, la disposición para adquirir la información necesaria, la capacidad de esfuerzo para mejorar las *competencias* como trabajador y además tener una actitud positiva, ánimo, autodisciplina, de superación, confianza en uno mismo, etc. El resultado de esta lógica es que, como afirma Alaluf, «los diversos discursos sobre la movilización de los trabajadores según competencias, lejos de descubrir una pretendida afirmación de un vínculo natural entre trabajador y su trabajo, individualizan y naturalizan los resultados clasificatorios de las relaciones salariales» (2003: 93).

El requerimiento de que cada uno debe abrirse camino en un escenario laboral cambiante, marcado por una incertidumbre prácticamente inevitable, trae consigo procesos que han generado la necesidad de establecer mecanismos de *confianza*. Como tal mecanismo pretende actuar el *conocimiento experto* de la intermediación sociolaboral, que se presenta como una actividad capaz de resolver, o al menos de mitigar, los peligros que nos amenazan. En este sentido, trabajamos la hipótesis de que en el manejo de incertidumbres y de riesgos laborales de nuestro tiempo, la lógica de la *empleabilidad* delega en los sujetos trabajadores el esfuerzo de «hacerse em-

---

109 Las habilidades y competencias que se suelen trabajar en los procesos de intermediación sociolaboral para fomentar la empleabilidad son: capacidad para relacionarse (saber comunicar), capacidad para las relaciones personales, voluntad de acatar normas, adaptabilidad al puesto de trabajo, puntualidad, conocimientos de la dinámica y vida de la empresa, polivalencia, autodisciplina, eficiencia, preparación flexible, capacidad para solucionar problemas inmediatos, competencias en nuevas tecnologías, capacidad de creatividad e innovación en diferentes niveles.

pleable» y favorece la proliferación de un conocimiento experto que ayuda en ese esfuerzo, haciendo las veces de intermediario entre personas trabajadoras y el empleo.

El terreno que está ganando hoy en día la intermediación sociolaboral (orientación, información, asesoramiento, etc.) es incuestionable y confirma la distancia entre empleos y personas trabajadoras. En la intermediación sociolaboral están implicados diferentes actores<sup>110</sup>; podemos decir que su proliferación se desencadena a partir de los años 90 y desde entonces no ha parado de crecer.

Lo que entendemos por intermediación sociolaboral es un compendio de organismos de muy diverso tipo: a la cabeza se encuentran actores institucionales del ámbito público, como los Servicios de Empleo y de Colocación, desde los clásicos, estatales como el Instituto Nacional del Empleo (INEM) y autonómicos, en el caso de Euskadi, funciona el Servicio Vasco de Empleo (Lanbide). Las Diputaciones forales, Agencias de Desarrollo Local de gestión municipal, Centros públicos de Orientación, de Colocación y de Formación también funcionan como intermediarios en temas de empleo. Ciertas actividades de los sindicatos, financiadas por fondos europeos, también están encaminadas a esta intermediación. También hay otros actores que proceden de ámbitos semipúblicos como Cajas de Ahorros, Fundaciones y empresas de inserción. Y también del ámbito privado, con intereses económicos más concretos, surgen intermediarios como las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs) y las consultoras de selección de personal, entre otras<sup>111</sup>.

Se trata de un sin fin de *actores intermediarios* (técnicos de orientación, asesores sociolaborales, técnicos de empleo, tutores o monitores de formación profesional) convertidos en «expertos» en el empleo, en el tipo de empleo que se genera actualmente, que median entre las personas en busca de empleo y los propios puestos de trabajo; haciendo de esa distancia la razón de su existencia y por lo tanto alimentando dicha distancia.

La experticia en este ámbito es, principalmente, el espacio alrededor del cual se están creando nuevas relaciones entre las estructuras y las subjetividades individuales. La actividad de intermediación será más eficaz cuanto más alejada esté la gente y los trabajos que en principio les correspondía estar conectados —bien sea

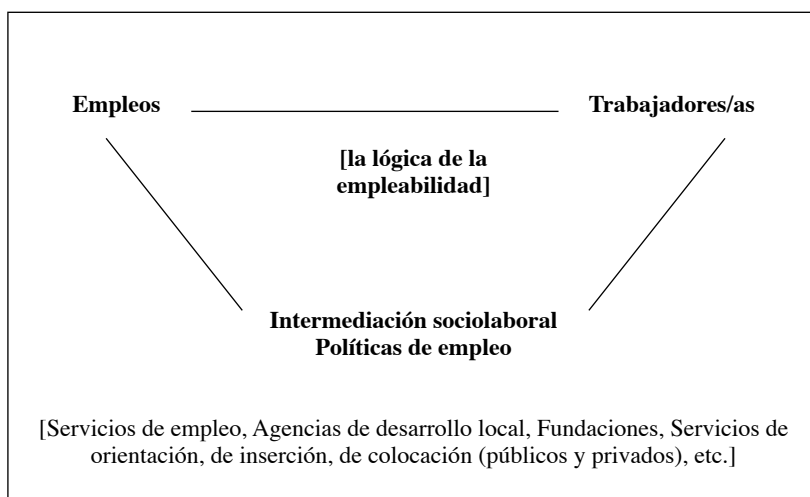
---

110 Los apuntes que desarrollamos a continuación se complementan con el análisis de las notas del trabajo de campo obtenidas de las observaciones participantes en diversos procesos de intermediación laboral (O.1, O.2, O.3 y O.4, véanse los detalles en el apéndice metodológico). Entre los aspectos analizables de la intermediación laboral priorizamos la observación de: a) relaciones entre trabajadores y usuarios/clientes de los servicios de empleo y b) herramientas utilizadas en la intermediación: la formación, la orientación, la gestión de las ofertas de empleo, etc.

111 La intermediación sociolaboral, como la tratamos aquí, representa un amplio espacio en el que tienen cabida entidades de diverso signo públicas y privadas, incluso con intereses contrapuestos, pero es que estamos hablando de intermediación, no únicamente de intervención social. Las legislaciones laborales y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) mantuvieron un criterio restrictivo respecto de la actividad de intermediación laboral privada en el mercado de trabajo, por ejemplo, en un principio, la actividad de las ETT eran consideradas no sólo ilegales, sino que constituían «un delito de tráfico de mano de obra» (Bilbao, 1999: 147) y se mantuvo durante un tiempo un rechazo social de las mismas. Pero en 1997, la OIT considera ésta como una actividad legal y legítima, reflejada en el Convenio 181: «*Convenio sobre las agencias de empleo privadas*» (<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/singles.pl?query=011997181@ref&chspec=01>), y hoy en día tratan de presentarse como unos intermediarios más eficaces que los servicios de empleo públicos.

en el tiempo (desempleo de larga duración), en el espacio (carreras universitarias con limitadas salidas profesionales) o en los marcos institucionales (colectivos con especiales dificultades de encontrar y mantener un empleo)—. El espacio de la intermediación laboral, como su propio nombre indica, se sitúa en el lugar intermedio entre empleos y personas trabajadoras y media entre ellos y se puede representar de la forma que aparece en el siguiente cuadro:

Cuadro VI. **La lógica de la empleabilidad en la intermediación sociolaboral**



Fuente: Elaboración propia

Los expertos en la intermediación laboral, pública y privada, funcionan como *porteros* que conectan el mundo laboral y el mundo de los trabajadores, no sólo para quienes buscan su primer empleo, para quienes que no lo tienen o lo han perdido, sino también para quienes quieren cambiar de empleo, quieren adquirir nuevos conocimientos profesionales o para quienes se encaminan en una nueva trayectoria laboral.

La paradoja de la intermediación sociolaboral es que mientras su labor es acortar la distancia entre empleos y trabajadores, la lógica con la que trabaja genera una mayor distancia entre ambos. La mediación, necesita sus usuarios —clientes—, trabajadores y trabajadoras en busca de un empleo, a los que les ofrecer su conocimiento experto y para ello se alimenta de los argumentos de la empleabilidad, consiguiendo, de esta forma, consolidarlos aún más en la lógica del mercado laboral<sup>112</sup>.

112 Una campaña que promociona programas de formación para desempleados de una entidad pública gipuzkoana, colgó carteles en las marquesinas de autobuses con el siguiente eslogan: «Necesitamos personas que sepan lo que es el paro. Imprescindible experiencia».

Además, que sea un espacio en el que cada vez tienen cabida más actores intermediarios donde, por otro lado, las condiciones de empleo no son siempre las más favorables, nos lleva a preguntarnos si su proliferación no responde más a una secuela del funcionamiento del empleo que a una causa del mismo. Y es que en un entorno laboral complejo y en el que no hay respuestas claras ni convincentes de cómo actuar y, además, su desarrollo está lleno de incertidumbres, la tarea que realizan los expertos en intermediación estará inevitablemente limitada.

### 2.3.1. *En el «camino hacia el empleo»*

«Hacerse empleable» consiste en acortar la distancia que separa a los sujetos trabajadores de los empleos, y en ese a medio *camino* entre unos y otros es en el que trabaja la intermediación laboral<sup>113</sup>. El objetivo y las claves del éxito de este tipo de servicio residen, precisamente, en su presentación como intermediario no sólo válido, sino necesario para gestionar y tramitar las relaciones entre las personas trabajadoras y los empleos.

Un análisis más profundo de su actividad nos lleva a apreciar que no son simples intermediarios, son «mediadores», en el sentido que utiliza Latour<sup>114</sup>, ya que su posición intermedia produce transformaciones en los dos extremos entre los que emerge. Sus acciones no son inocuas al mundo laboral y tampoco son inocentes en su trabajo con las personas trabajadoras. En su labor de *mediadores* contribuyen a redefinir las dinámicas de la lógica de la empleabilidad que dota de sentido y legitima el poder de los mismos para transformar tanto a quienes trabajan o quieren hacerlo, como al mundo del empleo.

Vamos a reflexionar sobre esta capacidad de los *intermediadores* sociolaborales a través de tres acciones que, a modo de ejemplos muy breves, ilustran su trabajo de mediación. El primero se refiere al tipo de políticas que se fomentan principalmente desde los servicios de empleo, ahora se trata de *políticas activas* de empleo, y los dos siguientes son dos medidas concretas, una se refiere al fomento de la *empresarización* y otra se refiere a la *formación* para el empleo.

El tipo de políticas públicas de empleo que se elaboran tiene que ver con diseños ideológicos que se imprimen en el funcionamiento del empleo. Así, las políticas activas se definen en contraposición a las políticas denominadas «pasivas» que tienen que ver con medidas compensatorias, terapéuticas y preventivas, principal-

---

113 Esta idea se explicita en campañas publicitarias como las de Lanbide (Servicio Vasco de Empleo), que se presenta como «el camino hacia el empleo».

114 Resulta interesante recurrir a la distinción que hace Latour (1993:119) entre intermediario y mediador en las Teorías del Actor-Red. Un intermediario, aunque reconocido como necesario, simplemente transporta, transfiere energía; pero por sí mismo resulta vacío, y sólo puede ser más o menos fiel o más o menos opaco. Un mediador, sin embargo, es un acontecimiento original que forma parte de los elementos que construyen las entidades entre las que representa su papel de mediador. Dice así de los mediadores: «Pero entonces dejan de ser simples intermediarios, más o menos fieles, y se transforman, en mediadores, es decir, en actores dotados de capacidad de traducir lo que transportan, de redefinirlo, de desplegarlo, de traicionarlo incluso» (1993: 124).



mente dirigidas a colectivos excluidos del empleo, con dificultades para el acceso al mismo y en clara desventaja con el resto. Estas políticas pasivas de empleo estaban conformadas, principalmente, por el pago de las prestaciones por desempleo —subsidio de desempleo— y por las jubilaciones anticipadas. Como coinciden en señalar estudios sobre las políticas de empleo españolas (Cachón, 1999, Cachón y Palacio, 1999) los efectos de las políticas pasivas de empleo han sido muy limitados. Por ejemplo, la inscripción oficial en organismos como el INEM con el objetivo de conseguir un empleo no ha funcionado en ningún momento<sup>115</sup>, quedando su actividad suscrita a la gestión de los subsidios por desempleo.

Las políticas activas de empleo se conforman a través de la *lógica de empleabilidad*, mediante la cual el sujeto trabajador tiene la responsabilidad de «hacerse empleable», por tanto las actuaciones que se emprendan irán encaminadas fortalecer ese proceso. La idea es que ya no se generen listas de gente solicitando empleo, sino que se incentive la *búsqueda activa* de empleo e incluso se motive a la creación del mismo. Prueba de ello es el volumen creciente de programas, recursos y proyectos específicos dirigidos de forma prioritaria a los colectivos con mayores dificultades con relación al empleo, pero también dirigidos a cualquiera que se acerque a un servicio de empleo para mejorar de su «empleabilidad». La información y orientación para el empleo y la formación continua serán las recetas más extendidas.

Este giro supone un fuerte cambio de orientación ideológica en materia de empleo, pero no sólo se limita a una cuestión política y de intervención pública. La intermediación laboral, como aquí la tomamos, se amplía por otras vías; por ejemplo, hay otros mediadores, éstos privados, como las ETTs o los portales de empleo, que no aplican políticas activas, pero sí que comparten su régimen de acción y convergen en el imaginario de la *lógica de la empleabilidad*.

Precisan de una búsqueda activa de empleo, como puede ser estar apuntado en listas como solicitantes de empleo o acudir a una ETT demandando empleo, pero no a una, sino a todas las posibles, además supone informarse previamente de los sectores que cada mediador maneja para dar con el empleo deseado y no sólo eso, supone también la actualización continua de tu demanda de empleo, estar pendiente de las ofertas, seguir ampliando el currículum, etc. Esta es la característica más destacable de los nuevos portales de empleo que funcionan en Internet, en los que el componente *activo* de quien recurre a ellos se considera un requisito.

Una de las políticas activas de empleo que mejor refleja la *lógica de la empleabilidad* y en la que últimamente se está invirtiendo gran cantidad de recursos económicos, es el *emprendimiento empresarial*. Incentivado desde la Estrategia Europea de Empleo, se está implantando a nivel nacional, aunque tiene un desarrollo desigual a nivel local y autonómico. En Euskadi está teniendo un recorrido amplio; no son pocos los programas de empleo que se dedican en exclusiva a fomentar el

---

115 En los grupos de discusión las referencias que se hicieron al INEM resaltaban su inoperancia a la hora de acercar al empleo y se destaca únicamente su labor como distribuidor de subsidios.

autoempleo, las iniciativas empresariales, viveros, semilleros o incubadoras de empresas, generación de micro-empresas, bajo el denominador común del fomento de lo que desde las instituciones se denomina: el *espíritu emprendedor*.

Acciones como la de montar un negocio o desarrollar una idea empresarial cuando pasan por algunos de los programas de intermediación se genera un seguimiento por parte de las propias políticas públicas que se encargan de avalar, respaldar y tutorizar dichos emprendimientos. Estos emprendimientos responden a situaciones y condiciones laborales muy distintas: que van desde el autoempleo —empresas formadas por una única persona— hasta la generación de un pequeño negocio que emplea a pocas personas, desde proyectos empresariales de subsistencia con escasos beneficios hasta proyectos de alto rendimiento y progresión<sup>116</sup>.

El autoempleo y la creación de nuevas empresas son presentados por las instituciones intermediarias, como una salida a la situación de precariedad del mercado laboral y como uno de los ejes fuertes que alientan las mencionadas necesidades de empleabilidad de los sujetos. Este fenómeno está en consonancia con la *empresarización* de la figura del trabajador que comentábamos más arriba. No es casual, y como decíamos, no es una consecuencia sino una causa de los nuevos tiempos económicos. Los gurús empresariales de la nueva economía y los discursos del *management* coinciden en el diagnóstico de este panorama laboral, en el que el éxito profesional está cada vez más vinculado a la promoción de negocios innovadores, donde primen las ideas originales y los proyectos creativos.

El otro aspecto del que se encarga la intermediación sociolaboral, que también se incluye en la *lógica de la empleabilidad*, es el de la formación para el empleo. La formación para el empleo está adquiriendo nuevos sentidos en una economía globalizada basada en la información y el conocimiento. La tradicional fase de adquisición de formación y posterior fase de trabajo está siendo reemplazada por una tendencia que insiste en la necesidad de una formación continuada en el tiempo. La formación tiene un papel cada vez más importante en las complejas relaciones laborales y ha ampliado su presencia en las negociaciones colectivas.

Esto tiene que ver con lo que algunos autores han señalado como un desplazamiento del modelo de las *cualificaciones* al modelo de las *competencias* (Alaluf, 2003). Si en las cualificaciones profesiones fueron una respuesta a las exigencias productivas de una época, el desarrollo de las competencias es la forma de organizar el trabajo y de gestionar los recursos humanos actualmente. Este cambio de modelo de los resultados de la formación refleja las complejidades que presentan las actuales relaciones entre formación y el empleo.

Las políticas activas de empleo actuales se centran en la formación, pero en una formación que enfatiza el aprendizaje de competencias personales. Gradualmente se

---

116 En este sentido, el propio fenómeno migratorio podría ser interpretado también en términos de empleabilidad. Véase el desarrollo que hace Riesco (2003), sobre la «empresarialidad inmigrante», como forma jurídica, que aunque diferente de la fórmula mediada por el contrato laboral, entra de lleno a formar parte del régimen salarial.

van pidiendo no conocimientos específicos de una tarea en concreto, sino habilidades asociadas a conceptos transversales como son la comunicación, la capacidad de diálogo, capacidad de negociación, pensamiento asertivo y facilidad para plantear y resolver problemas. Se supone que se trata de competencias que son las valoradas a la hora de acceder a un empleo, pero que refuerzan la individualización del «hacerse empleable». Como señala Gautié, las competencias:

«remiten al individuo, tanto a su “saber ser” como a sus aptitudes; mientras que las segundas (se refiere a las cualificaciones), en la lógica industrial fordista, eran construcciones colectivas (objetivadas por unas clasificaciones), que dependían sobre todo de los requisitos técnicos de la ocupación de puestos claramente definidos en la organización del trabajo, teóricamente al menos» (2004:155).

El desarrollo del modelo de competencias está generando un amplio mercado formativo, que insiste en el continuo reciclaje de conocimientos y competencias de los sujetos trabajadores y está, en gran medida, ocupado por la intermediación sociolaboral. En las condiciones actuales del mercado laboral, caracterizadas por la precariedad laboral, por la elevada temporalidad y rotación, la formación por competencias es un recurso al acudir a lo largo del recorrido laboral.

Para terminar, conviene insistir en que la propia lógica de la empleabilidad es generadora de una permanente sensación de incertidumbre, riesgo e inestabilidad en lo laboral contemporáneo. Su presencia contribuye a la construcción de una imagen compleja del mercado de trabajo actual, en el cual se necesita de un conocimiento experto para hacer frente a las situaciones de inestabilidad y de cambio laboral, entre ellas: saber buscar empleo, redefinir las trayectorias laborales para adecuarlas a nuevos contextos, normalizar sus competencias, etc. Y también pone en el lado de los sujetos trabajadores la responsabilidad de «hacerse empleables», lo que amplía más si cabe la lista de esfuerzos que supone tal responsabilidad, como: compensar carencias, estar motivado, tener inquietudes, hacerse valer y reconocer, etc.

### 3. EMERGENCIA DE NUEVOS PERFILES DE PRECARIEDAD LABORAL

Generalmente se dice de los neófitos que se encuentran «en otro lugar». Tienen una «realidad física, pero no social, de ahí que tengan que permanecer escondidos, puesto que sería un escándalo, una paradoja, tener ante la vista lo que no debería tener existencia. Cuando no se traslada a un escondite sagrado, se los disfraza, colocándoles máscaras o extrañas vestimentas, o pintándolos con rayas de arcilla blanca, roja y negra, y así por el estilo.

TURNER (1999: 109)

Nos detenemos en este apartado en una de las dimensiones del mundo del trabajo de mayor relevancia actualmente: la *precariedad sociolaboral*. En los apartados anteriores hemos tratado la precariedad sociolaboral como producto de los procesos

de flexibilización económica y laboral, como resultado de las nuevas temporalidades del trabajo y como consecuencia también de la movilidad entre empleos y entre trabajo y no-trabajo. Pero, en la actualidad, la precariedad sociolaboral requiere una reflexión aparte, un tratamiento como un-*otro* rasgo del mundo del trabajo contemporáneo, porque está adquiriendo significado en sí misma.

Las formas de precariedad han estado siempre vinculadas a la falta de recursos materiales y simbólicos, y al deficiente ejercicio de los derechos sociales. Es por eso, que lo precario ha sido situado en el *afuera* de la institución social del empleo formal o, cuando menos, en el *lado oscuro* de los escenarios laborales. Al quedar *afuera* o, en la *oscuridad* ha sido reconocida únicamente como una cuestión residual y problemática como un tema que se escapa de lo normal y que, por lo tanto, necesita intervención.

No es ninguna novedad que en ciertos momentos de crisis económicas o de paro elevado, las condiciones laborales y salariales se hayan deteriorado y que las garantías nacidas en el seno de los Estados de Bienestar se hayan debilitado. También es cierto, que siempre ha habido determinados colectivos del mercado laboral, los más desfavorecidos de la economía de mercado, que conforman el denominado *ejército de reserva* de la fuerza de trabajo, la mano de obra periférica, el segmento secundario del mercado laboral, etc., que no es que se haya caracterizado por disfrutar de beneficiosas condiciones laborales, más bien al contrario, sus situaciones, objetivamente, podrían haberse denominado como precarias (Faguer, 1999).

Entonces, podríamos preguntarnos ¿es el interés por la precariedad laboral actual un interés por conocer las condiciones de los más desfavorecidos del mercado laboral de siempre? La respuesta es, al mismo tiempo, afirmativa y negativa. La respuesta afirmativa es evidente, porque las personas precarias de hoy son las personas excluidas y vulnerables de ayer —desempleadas, con empleos informales, trabajando en la economía sumergida—. Pero también la respuesta es negativa, en el sentido de que es necesario añadir que el funcionamiento del mercado de trabajo viene generando situaciones de precariedad que no sólo se limitan a los sectores más desfavorecidos del entramado laboral, lo que está provocando la emergencia de nuevos perfiles de precariedad laboral.

Como coinciden en señalar los estudios del empleo en el mercado laboral español de los últimos años (Recio, 1997, Bilbao, 1999, Míguelez y Prieto, 1999, Cano, 2000, 2004, Antón, 2000, Alonso, 2001, Valdés Dal-Re, 2002), la precarización laboral actualmente no puede ser circunscrita a momentos de recesiones económicas y sectores laborales concretos ya que ha quedado demostrado que en épocas de crecimiento económico la calidad del empleo no necesariamente aumenta. La dinámica de la precariedad hoy por hoy es mucho más sutil y ha conseguido penetrar en todos los sectores —privados, públicos y autogestionados, como las cooperativas—, Incluso en aquellos espacios laborales que tradicionalmente habían pretendido estar protegidos contra la misma. Además se manifiesta no sólo en determinados colecti-

vos desfavorecidos, sino que en la continua interacción de lo laboral y lo social, han emergido precariedades sociolaborales que afectan a colectivos más amplios:

«El mayor índice de crecimiento de todo el mundo lo registra el trabajo precario. En los bastiones occidentales de la sociedad del pleno empleo, ha irrumpido con fuerza lo discontinuo, lo impreciso, lo informal; en una palabra, se está produciendo la brasileñización de occidente» (Beck, 2000: 201).

Este proceso de «brasileñización de Occidente» o también de «surización del Norte» (Gallino, 2002), se manifiesta en economías y en mercados laborales como el español a partir de «la crisis y transformación de las dinámicas económicas, sociales e institucionales que habían garantizado durante el periodo de posguerra la estabilidad del empleo y la mejora de las condiciones de trabajo y los niveles de vida» (Cano, 2004: 67). Para algunos autores se trata de la *degradación* de la norma de empleo (Prieto, 2002), de su *precarización* (Bilbao, 1999). Norma que ha sido siempre objeto de lucha y de conflicto<sup>117</sup> y que ha ido adquiriendo diferentes formas y tendencias, pues, como especificaba Bilbao:

«El mercado de trabajo no es algo dado exteriormente, sino que depende de una norma políticamente establecida. En la década de los sesenta la norma apuntaba hacia la estabilidad. En la década de los noventa, la tendencia es hacia la precarización» (1999: 36).

Y entrados en el nuevo siglo, la norma de la precarización del empleo se consolida y se manifiesta a partir de situaciones de *flexibilidad* e *inestabilidad* laboral cada vez mayores y de condiciones de *inseguridad* y *desprotección* significativas no sólo en el *lado oscuro* del mercado laboral sino también en nuevas formas de empleo que funcionan como el motor económico.

La oscuridad de la precariedad va de la mano del tratamiento que siempre ha tenido lo precario fundamentalmente asociado a carencias. Si atendemos a la definición que da la Real Academia de la Lengua Española a lo precario, podemos apreciar que todas las acepciones definen lo precario precisamente por lo que no tiene: «1. De poca estabilidad o duración; 2. Que no posee los medios o recursos suficientes; 3. Que se tiene sin título, por tolerancia o por inadvertencia del dueño; 4. Docente que ocupa un cargo provisionalmente».

Aplicado al empleo, el empleo precario estaría definido por las carencias y los rasgos ausentes de aquellas condiciones laborales modernas en torno a las cuales se instituyó el empleo. Por eso podemos hablar de «cuasi-empleos», justamente, para

117 Los pilares fundamentales en los que se sustentaron los Estados de Bienestar en Europa fueron, como vimos capítulos atrás, en torno a dos grandes instituciones: a) un mercado de trabajo construido en torno a la norma social del empleo estable, y b) unas políticas sociales caracterizadas por la construcción de «redes» o «mallas de seguridad»: un conjunto de medidas de asistencia social cuyo objetivo era garantizar un nivel mínimo en las condiciones de vida de aquellas personas que quedaban fuera del empleo. En la práctica, estas redes de protección social se constituían en «últimas redes», en el sentido que estaban pensadas para entrar en acción cuando todo lo demás fallaba; «todo lo demás» que, en la práctica, se identificaba, en primer lugar con el empleo, luego con la familia y la comunidad.

respaldar esa idea de un empleo que no tiene algo o que algo le falta. El empleo precario se reconoce en la tendencia a la contratación temporal en vez de la contratación indefinida; en tendencias a la subcontratación y a la externalización, en la disminución de la parte fija del salario y en el aumento de la porción variable vinculada a la producción; en la disminución de los salarios; en la no dependencia de un sólo e identificable empleador; en la vulnerabilidad ante nuevas formas de control; en el cuestionamiento de las garantías de seguridad tradicionales; en la falta de respaldo de la legislación laboral (protección frente al despido, derecho de afiliación sindical y negociación colectiva, etc.).

En las siguientes páginas nos vamos a detener, en primer lugar, en analizar las formas que adquieren los empleos precarios, los «cuasi-empleos» y su alcance, ya que podemos afirmar que se ha producido una *normalización y consolidación* de la precariedad en el mercado laboral actual. En segundo lugar, y en base al análisis de las consecuencias sociales de la precariedad laboral trataremos de mostrar que en la actualidad pueden convivir distintas representaciones de la precariedad. Partimos de la hipótesis siguiente: lo precario no sólo sirve para adjetivar aquello que está vinculado a las carencias y a las ausencias, sino que se ha convertido en un rasgo que define las condiciones sociales y estructurales en las que vivimos y trabajamos. La reflexión sobre lo precario se dispone, por tanto, como una herramienta que nos permite atender a nuevas y emergentes condiciones de vida en las que los sujetos sufren la precariedad, pero también la resisten, la combaten y conviven con ella. En este sentido, la precariedad aparece vinculada a varios tipos de representaciones sociológicas: en concreto, veremos cómo se vincula a tres tipos de representación.

Por último, a partir de la presentación de dos casos de movilización colectiva en contra de la precariedad, del *Grupo de Investigadores Precarios* y del colectivo *EuroMayDay*, veremos cómo la precariedad, las negaciones o incertidumbres en el acceso a los recursos, no son procesos individualizados, sino sociales y colectivos, y por supuesto relacionales. A partir de estos casos, analizaremos los rasgos que adquiere la movilización colectiva, en un contexto en el que la acción sindical está afectada por la desafección de los colectivos más precarios.

### 3.1. Los «cuasi-empleos»: normalización de la precariedad

Actualmente la precariedad está en todas partes.

BOURDIEU (2000a: 120)

Lo primero que conviene señalar es que la precariedad laboral responde a un fenómeno que es multidimensional y que no tiene una definición unívoca, lo que hace que metodológicamente sea complejo hacer de ella un concepto operativo (Laparra, 2006). Incluso cuando se habla de empleo precario, que podría resultar ser un dato

más cuantificable, los indicadores utilizados para medirlo presentan claras limitaciones<sup>118</sup>. Y esto se debe fundamentalmente a la diversidad de formas que adquiere lo precario, así como a la pluralidad de significados e imaginarios que se incluyen bajo la categoría de precariedad.

Pese a esta diversidad, bajo la precariedad laboral se reconocen aquellas situaciones en las que prima la *inestabilidad* laboral, la *insuficiencia* de ingresos y la *inseguridad* y la *desprotección* sociolaboral entre las personas que viven de su trabajo. Podemos comprobar que la precariedad remite a una carencia, a una falta de algo —léase: estabilidad, suficiencia, seguridad—, pero respecto a la normalidad laboral. El punto de partida y de referencia para hablar de precariedad es pues la «forma estándar de empleo» (trabajo asalariado de duración indefinida a tiempo completo) y los derechos de seguridad asociados progresivamente a dicha forma de empleo<sup>119</sup>. Entonces, cuando el empleo no se ajusta a esa forma estándar es cuando hablamos de empleo precario.

Pero, como decíamos anteriormente, las condiciones de trabajo precarias y la precariedad laboral no son nuevas, han sido una constante en la historia del capitalismo, las luchas del movimiento obrero, las sucesivas reformas políticas que poco a poco han ido formalizando derechos y beneficios para las personas trabajadoras y han funcionado, en la mayoría de los casos, como paliativos de la mencionada precariedad. Para poder mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras es necesario identificar los procesos en los que, hoy en día, se materializa la tendencia a la precariedad laboral, y destacamos dos:

- a) la línea que separa los empleos protegidos de los empleos precarios cada vez es menos nítida, extendiéndose nuevas formas de empleo que no cumplen con la norma social del empleo moderno aunque se sitúan cerca, como por ejemplo sucede con los «cuasi-empleos», y
- b) la precarización del mercado laboral afecta a cada vez mayor número de gente, es decir, se están extendiendo las condiciones sociolaborales precarias a colectivos y sectores anteriormente protegidos.

En cuanto a la primera cuestión, actualmente se está creando un tipo de empleo precario con unas características especiales que nos lleva a utilizar el término de: «cuasi-empleo». Se trata de empleos que no llegan a la categoría de empleo estándar o que no la completan; algo les falta. Lo *cuasi* remite a un es-

---

118 Laparra señala tres limitaciones a la hora de aplicar el concepto de «empleo precario» al análisis empírico: 1) la calidad de los datos disponibles y su adecuación de los mismos para captar todas las dimensiones de la precariedad, 2) las diferencias en los estándares entre los diferentes países y 3) la interrelación entre unas dimensiones y otras de la precariedad laboral, los mecanismos de compensación o de refuerzo y la importancia social de las mismas, que varían en el tiempo (2006: 23-26)

119 Un estudio realizado por Barbier (2005) donde compara el concepto de precariedad en cinco países europeos: Francia, Italia, Alemania, Reino Unido y España, destaca los diferentes enfoques desde los que se construye y se usa la categoría de precariedad. La dificultad para realizar una comparativa es considerable, ya que no sólo es que en cada país se considere precario un tipo de empleo u otro, sino que ello depende de lo que cada legislación considera un «empleo normal», esto es, depende del empleo de referencia legal (*Ibidem*: 364).

pacio intermedio, que se encuentran a medio camino entre una cosa y otra, esto es, los «cuasi-empleos» se encuentran a medio camino entre lo que es un empleo y lo que no<sup>120</sup>. Alimentan la frontera que distingue el empleo del no-empleo, la línea que establece los empleos que están dentro de la regulación del trabajo de los que se encuentran al margen, fuera de la misma. Por detentar ese espacio, no podemos afirmar que todos los «cuasi-empleos» sean empleos precarios, pero sí que de alguna forma, se amplía la propia noción de precariedad, que ya no se mantiene en los márgenes del empleo sino que hace incursiones hacia el centro —hacia la norma del empleo—. El especialista francés en Derecho del Trabajo Alain Supiot (1999a y b) señala la existencia cada vez mayor de este tipo de empleos y los sitúa en las «zonas grises del empleo» donde se multiplican los trabajos y empleos que chocan con el marco legal que regula lo laboral: trabajos intermitentes, autónomos dependientes, trabajo a domicilio, empleo subcontratado, trabajo voluntario, etc.

En estas zonas grises proliferan los «cuasi-empleos» que se diferencian del trabajo precario que tradicionalmente se ha vinculado a la economía informal, sumergida, clandestina y marginal. Mientras los trabajos y las personas que trabajan en el sector informal son resultado de su exclusión del mercado laboral formal, los «cuasi-empleos» forman parte del mercado laboral y además se dan en cualquier sector económico, desde la industria a los servicios pasando por los sectores más punteros de la nueva economía. «Cuasi-empleos» son también las becas, los contratos de formación y las prácticas, algunos contratos temporales y a tiempo parcial, los empleos sin contrato. Son resultado de las nuevas relaciones laborales que se dan por inestables e inseguras: intermitencia de los contratos, movilidad entre empleos y situaciones laborales, discontinuidad de ingresos y la insuficiencia de los mismos, la escasa valoración de las cualidades y cualificaciones para realizar la actividad, esfuerzos físicos y psíquicos importantes, una alta siniestralidad laboral<sup>121</sup>, entre otros.

En cierto sentido, y sin sea esa la intención, las concreciones hechas contribuyen a la construcción y a la solidificación del concepto de «cuasi-empleo» y de la propia categoría de precariedad laboral que, sin embargo, si se caracteriza por algo es por su ambigüedad y falta de precisión<sup>122</sup>. Esto implica, de nuevo, que el trabajo debe ser analizado como un *proceso relacional*. Por ejemplo, no

---

120 Este será el espacio en el que centremos el estudio de las trayectorias laborales, que se presenta en el siguiente capítulo. Hemos seleccionado ciertas situaciones cuasi-laborales a partir de las cuales pretendemos analizar la experiencia de la inestabilidad y la precariedad laboral actual. Véase cuadro XI.

121 Diferentes informes sindicales en España muestran como los accidentes laborales están directamente relacionados con la subcontratación, con la carencia de atención a la prevención de riesgos laborales, con la carencia de antigüedad en las empresas, o con la vulneración de los derechos de seguridad. Además, la precariedad puede generar otros problemas de salud más propios de las actuales formas de trabajar, como ansiedad y estrés, exposición a enfermedades psicosomáticas y a estados depresivos, entre otros.

122 La concepción del trabajo precario que comparten organismos internacionales como la OIT y expertos en materia laboral, coinciden en su mayoría en que se trata de aquella relación laboral donde falta seguridad y calidad en el empleo, elementos principales que debería garantizar el contrato de trabajo, pero que se dan indistintamente



podemos decir que un contrato temporal sea necesariamente precario, la temporalidad del contrato no lleva a la precariedad si ésta no se sitúa en un contexto en el que intervienen más procesos que convierten al contrato temporal en un empleo precario y, a quien lo lleva a cabo, en un empleado o empleada precarios. El *empleo precario* entra en relación con una serie de circunstancias que superan la cuestión temporal, como son: la inestabilidad, la escasa remuneración, la desprotección de los beneficios de la seguridad social, y en general con aquello que vulnera derechos fundamentales del trabajo ya establecidos. Y no sólo eso, también está relacionado con las circunstancias vitales de la persona que realiza la tarea, sus recursos económicos, formativos, su entorno, sus relaciones sociales, sus capacidades, etc.

Lo que demuestra que no sólo carecemos de claras definiciones de lo precario y que se trata de un fenómeno complejo que se escapa a mediciones típicas, sino que la precariedad va más allá de unas formas concretas de empleos y queda inserta en procesos socioeconómicos como la emergencia de nuevas actividades laborales, la desregulación de ciertos sectores de empleo protegidos o la evolución del empleo informal y también de procesos de estratificación social en los que intervienen el género, la edad, la etnia, los recursos formativos, económicos, relacionales y de apoyo con los que cada individuo cuenta en un momento concreto de su vida.

Podríamos pensar como Cano que «no existe una realidad de empleo y trabajo precario frente a otra no precaria, sino que las dimensiones de la precariedad están presentes en diversos grados y modalidades en las distintas formas de empleo» (2004: 68). Esto querría decir que incluso cuando se habla de crecimiento económico irremediamente se habla de precariedad y se materializa en el reemplazo y la sustitución de empleos estables y protegidos por empleos circunstanciales, flexibles y desprotegidos. Entonces, hablamos de la extensión de la precariedad del empleo y de una cierta *normalización* de la misma.

La tesis de Robert Castel en la «metamorfosis de la cuestión social» enfatiza que el problema de la precariedad del empleo no es únicamente que se esté constituyendo una «periferia precaria» si no que también se está avivando una «desestabilización de los estables» (1997: 413). Lo que era más o menos estable, el trabajo, se desestabiliza, se inestabiliza, según la viñeta del Roto, el uno de mayo en vez de ser el día del trabajo, podría pasar a ser el día de «a lo que salga» —expresión que refleja exactamente la desestabilización—. Esta expresión vinculada al uno de mayo recrea cierta institucionalización de lo desestabilizado, de lo inestable, podríamos decir que se está produciendo una «estabilización de lo inestable»:

---

en cualquier tipo de contrato, en el contrato temporal y en el contrato a tiempo fijo, en el trabajo a domicilio y en la subcontratación.

Ilustración 2. Viñeta El Roto. Día de «a lo que salga»



Fuente: El Roto

Efectivamente se ha instalado un imaginario social dominante en el mundo del trabajo de cierta «naturalización» y «normalización» de una organización del trabajo especialmente precaria. La normalización de la precariedad, como se refleja también en la viñeta del Roto, tiene una dimensión colectiva importante.

Las situaciones de precariedad tienen que ver con las pautas de diferenciación y de jerarquización de las sociedades de referencia, así por ejemplo mujeres y jóvenes se encuentran sobrerrepresentados en los «cuasi-empleos». Hay más mujeres que hombres con contratos temporales y en empleos a tiempo parcial. Entre los más jóvenes los empleos precarios están a la orden del día en sus primeras experiencias laborales, además parece como algo asumido que antes de conseguir un puesto de trabajo con condiciones laborales aceptables tienen que pasar por una serie de trabajos precarios y/o sometidos a procesos de aprendizaje que se encadenan con sucesivos contratos de prácticas, de formación, empleos en forma de becas, etc. Con esto queremos decir, que la desprotección en el empleo no sólo afecta preferentemente a las personas en posiciones más «vulnerables» (Cano, 2000), sino que provoca condiciones mismas de «vulnerabilidad», fundamentalmente, porque el acceso a la protección social está fuertemente condicionado por las condiciones precarias del empleo, sobre todo de la contratación.

Finalmente, conviene matizar que estudiar la precariedad desde las formas precarias que pueda adquirir el empleo sería insuficiente y nos daría una imagen parcelada de la precariedad. El recorrido de la investigación en torno a la precariedad debe pasar por analizar cómo funciona hoy en día la precariedad, a través de qué mecanismos y con qué consecuencias se instala en lo social y, sobre todo, de qué modo y bajo qué formas se distribuye entre los individuos, como eje a través del cual comprender las desigualdades sociales.

### 3.2. La representación sociológica de la precariedad: una cartografía asimétrica

Entonces ¿cuáles son los procesos de precarización que se producen en la actualidad?, ¿qué elementos intervienen en una situación de precariedad sociolaboral?, ¿porqué son precarias unas condiciones laborales y no otras? y ¿porqué ciertas situaciones de precariedad laboral nos llevan a tener una situación vital precaria (precarizada) y otras no?

Para comprender cómo se producen los procesos de precarización y su alcance en las actuales condiciones laborales, se torna pertinente reflexionar desde, al menos, tres dimensiones: la del actuar, la del estar y la del ser. Las dos primeras dimensiones remiten a lo coyuntural y situacional de la precariedad, mientras que la última tiene que ver con una condición y por tanto se asocia a lo estático.

Mientras la precariedad laboral se interpretó como un error en del funcionamiento del mercado laboral, estas tres dimensiones fueron de la mano: no tener trabajo o hacer un trabajo precario y estar en una situación de precariedad laboral suponía ser precario. Estar en una situación de precariedad iba asociado al empleo marginal, pero sobre todo al desempleo, y por tanto al margen de la protección de la «norma del empleo». El desempleo y la precariedad laboral estigmatizaban de tal forma que situaba a los sujetos en el espacio de la pobreza y la exclusión social.

Hoy en día esta asociación tiene cada vez más excepciones, la normalización de la precariedad hace a los sujetos más dependientes pero no necesariamente les excluye. Por ejemplo, la habitual contratación temporal coloca a las personas trabajadoras más cerca del desempleo, aunque este sea temporal; los periodos de incertidumbre laboral a lo largo de la vida laboral son cada vez más explícitos: al acceder al empleo, a la hora de tener descendencia, en los momentos de crisis económica, al retirarse del mercado laboral, etc. Aunque la experiencia de la precariedad cada vez es más habitual, cuantitativa y cualitativamente, que se realice un trabajo precario o que se esté en situación de precariedad laboral, no necesariamente llevan a la condición de ser precario/a. Los sostenes institucionales, familiares y relacionales, funcionan como recursos que pueden permitir que la *situación precaria* se disocie del *ser precario*. Esta situación de dependencias alimenta el espacio de la vulnerabilidad social y sitúa a los individuos en situaciones constantes de riesgo social.

Pero esta posible distinción entre lo precario como experiencia y lo precario como condición del ser, es la que nos permite analizar los matices de determinadas situaciones de precariedad laboral, que unas veces remiten al ser, otras al estar y otras al actuar. Cuando estas dimensiones dejan de funcionar como un todo, unidas, significando lo mismo, como sucede actualmente, es cuando más posibilidades tenemos de observar las formas de objetivización y subjetivación que se está dando desde lo precario, incluso aquellas que son capaces de transgredirlo.

Proponemos tres representaciones de la precariedad, que nos ayudarán a interpretar y comprender los sentidos por los que esta discurre. Se trata de tres tipos, que también se pueden analizar como niveles o grados de precariedad —aunque su peso no es que sea la característica más significativa—, que responden a situaciones desiguales y que conducen a trayectorias sociolaborales diferenciadas. Lo interesante de establecer esta clasificación no es reconocer una graduación de la precariedad, sino que permita comprender la precariedad laboral como una cartografía asimétrica de lo social ante la que se dan diferentes representaciones.

En el siguiente cuadro se explicitan las tres representaciones sociológicas de precariedad laboral desde las que interpretar la misma:

- I. La deriva de la exclusión y la marginación sociolaboral,
- II. La deriva del acceso precario y
- III. La deriva significativa de lo «in-» (prefijo que indica negación y significa hacia dentro).

**Cuadro VII. Representaciones sociológicas de la precariedad sociolaboral**

<b>PRECARIEDAD I:</b>	<b>PRECARIEDAD II:</b>	<b>PRECARIEDAD III:</b>
Exclusión y marginación sociolaboral (no-empleo)	Situaciones de vulnerabilidad («cuasi-empleos»)	Posibilidad de nuevas formas de trabajo
Expulsión del mercado laboral (el afuera aislado marginal)	Acceso precario al empleo (el afuera que contamina el adentro)	No-acceso consciente (el afuera como espacio del hacer y resistir. Se camufla en el adentro)
<b>DISTRIBUCIÓN DESIGUAL DE RIESGOS</b>	<b>AMENAZA CONTINUA DE RIESGOS</b>	<b>CONVIVENCIA CON INCERTIDUMBRES Y RIESGOS</b>

*Fuente:* Elaboración propia

Los contenidos de cada tipo de precariedad que desatacamos incluyen: por un lado, la forma más común que adquiere el empleo en cada tipo de precariedad, por otro, la posición en el entramado laboral en la que deja a los sujetos y las consecuencias que tienen esas posiciones para el funcionamiento del mercado laboral, y por último, la experiencia en la vida laboral de los sujetos que habitan que esas situaciones de precariedad, fundamentalmente, en cuanto a la asunción de riesgos.

A continuación nos adentramos en los principales contenidos que definen los tres tipos de representación de la precariedad sociolaboral.

### 3.2.1. *Precariedad I: la deriva de la exclusión sociolaboral*

El empleo ha sido el que tradicionalmente ha garantizado la inclusión e integración social, delineando un espacio social separado y conlontado con el de la exclusión social, prueba de ello son las preferencias por las políticas de cohesión social basadas en el empleo que se realiza desde instancias locales, autonómicas, nacionales y europeas. Los trabajos que se realizan en la economía informal, en la economía sumergida, el subempleo y el desempleo son los espacios tradicionales de la precariedad laboral, donde se experimenta la desprotección y la exclusión social, donde han residido y residen los «inempleables» (Castel, 1997).

La carencia de ingresos económicos que supone el desempleo y la insuficiencia de ingresos de un empleo precario pueden ser consideradas determinantes por sí mismas de la exclusión social; ya que provoca ciertas exclusiones: del consumo, de la propiedad, de derechos y de protecciones sociales. Pero también ciertas exclusiones sociales pueden traducirse o ser determinantes de la precariedad laboral, ya que: «Posiciones precarizadas en lo simbólico dominante se corresponden con posiciones precarizadas en las relaciones laborales» (Precarias a la deriva, 2004: 181).

Sin embargo, a pesar de que la precariedad laboral pueda ser origen y consecuencia, al mismo tiempo de situaciones de pobreza y exclusión social, la relación no es mecánica ya que la exclusión social es un proceso complejo (Subirats, Brugué, y Goma, 2002) que no puede ser reducido a situaciones de carencia material únicamente.

Para entender la compleja relación entre precariedad y exclusión social, Castel propone que ésta última sea analizada como un proceso de «desafiliación», mediante el cual se designan los estados de privación. La ausencia de participación en alguna de las actividades productivas y el aislamiento relacional conjugan sus efectos negativos para producir la *desafiliación* (Castel, 1997: 15). Por eso, tan importante como la protección económica es la protección social, de modo que en el equilibrio de ambos factores es donde se encuentra el salvavidas para evitar la *desafiliación*.

En Espluga, Lemkow, Baltiérrez y Kieselbach (2004) encontramos algunas claves interpretativas del fenómeno de la exclusión social a partir de las cuales se han elaborado algunas investigaciones y acciones institucionales en el Estado español desde los años 90. El análisis de la exclusión social desde las teorías del conflicto y

las teorías de la integración social ha generado una visión dicotómica de la misma, aplicando términos como los de incluido/excluido, formal/informal, legal/ilegal, activo/inactivo, estable/precario, etc. Estos conceptos han participado del diagnóstico del mundo laboral desde sus orígenes, pero los mecanismos mediante los que se excluye, informaliza e ilegaliza —y por lo tanto incluye, formaliza y legaliza— van cambiando y sofisticándose con el paso del tiempo. Este hecho confirma las dificultades con las que se encuentran las ciencias sociales, no tanto para identificar la exclusión social, sino para dar con los mecanismos que la generan y alimentan.

Del espacio residual y marginal de la precariedad, participan la exclusión y la marginación; y según los autores mencionados, esta última suele entenderse como más extrema aún que la exclusión. Quizás por situarla más al extremo, la *marginalidad* se contempla como una condición más estática, identificable según estándares y criterios cuantitativos más o menos claros —no existencia de recursos económicos, desaparición de solidaridades familiares y fragilidad de las relaciones sociales— mientras que la *exclusión* remite más a un proceso, por tanto, con una dimensión más dinámica cuya complejidad temporal y estructural añade mayores dificultades a su identificación y medición empírica.

Lo que no podemos obviar es que la precariedad sociolaboral que deriva en exclusión y en marginalidad social está mediada por una serie de recursos que son capaces de agudizar o de suavizar esas situaciones. Si no se dispone de empleo y además no existe ningún recurso/soporte —patrimonial, afectivo, relacional, formativo, institucional, etc.— que resuelva o amortigüe la situación de exclusión social, ésta se presenta sin pudor. Y es que las desigualdades en el mercado laboral están imbricadas con las desiguales relaciones sociales, entre clases sociales, entre sexos, entre autóctonos y extranjeros, etc. Estas relaciones determinan la exposición desigual a los riesgos y el desigual acceso a la protección ante los mismos. La precariedad laboral afecta a quienes soportan mayores cotas de subordinación social y por eso la persistencia de las desigualdades sociales redundará en mayor precariedad.

La exclusión o la desafiliación serán, entonces, el *afuera* de esa zona de integración, marca inequívoca de la desigualdad social, porque implica que hay un *afuera*, donde hay gente que *malvive* por la privación de derechos sociales y por la limitación del ejercicio de ciudadanía que conlleva vivir en los márgenes. Pero en realidad, el *afuera* de la *exclusión* nombra una condición que es interior al funcionamiento del mercado laboral, porque la exclusión social por mucho que quiera verse como un *afuera* resulta ser, al fin y al cabo, producto de la dinámica laboral y social.

De esta correlación toma nota Zizêk, quien argumenta que la *exclusión social*, más que ser una excepción es un síntoma del propio proceder económico:

«la dinámica estructural propia de la sociedad civil necesariamente da origen a una clase que está excluida de los beneficios de la sociedad civil, una clase que está privada de derechos humanos elementales y, consecuentemente, tampoco tiene deberes hacia la sociedad. Se trata de un elemento dentro de la sociedad civil

que niega su principio universal, una especie de «no Razón inherente a la Razón misma». En pocas palabras, su síntoma. [...] Las «excepciones» actuales —los sin techo, los que viven en los guetos, los desocupados permanentes— son el síntoma del sistema universal del capitalismo tardío; constituyen una evidencia permanente, en aumento, que nos recuerda cómo funciona la lógica immanente del capitalismo tardío» (1998b: 177).

Como hemos comentado anteriormente, para este tipo de precariedad se han establecido políticas, principalmente, asistenciales. Mediante las cuales, como ya avizara Foucault, se incluye excluyendo, poniendo en marcha diferentes dispositivos de vigilancia, protección y control, lo que confirma que posiblemente lo más definitorio de la condición de exclusión social es que a sus habitantes no se les reconoce la capacidad de actuar y decidir por sí mismos. La gestión política de este tipo de precariedad, aunque está evolucionando por caminos en los que se despliegan nuevas medidas y servicios sociales, continúa forjando los vacíos en términos de bienestar y de derechos sociales y de ciudadanía que aún existen.

### 3.2.2. *Precariedad II: la deriva del acceso precario*

Junto a la precariedad laboral que genera exclusión social por, fundamentalmente, un no-acceso al empleo, actualmente se está produciendo otro tipo de precariedad que deriva no tanto del no-acceso sino de un acceso precario al empleo. El acceso precario al empleo no lleva necesariamente a la exclusión social, pero tampoco genera una sólida integración social. Si mantenemos la clasificación de Castel (1997) de las tres zonas que componen el mercado laboral: *zona de integración*, *zona de vulnerabilidad* y *zona de exclusión*, la anterior precariedad sociolaboral la encontraríamos en la «zona de exclusión» y la precariedad a la que nos referimos ahora respondería más bien a la «zona de vulnerabilidad» donde, para este autor, se sitúan:

«siluetas inseguras, en los márgenes del trabajo y en los límites de las formas de intercambio socialmente consagradas: personas en desempleo prolongado, habitantes de los arrabales desheredados, beneficiarios del salario mínimo de inserción, víctimas de reconversiones industriales, jóvenes en busca de empleo que se pasean de pasantía en pasantía, ocupados en pequeñas tareas provisionales...» (1997: 15).

Las transformaciones económicas han llevado a una nueva configuración de los riesgos y las desigualdades sociolaborales; la flexibilidad del empleo, su temporalidad contractual y los nuevos rasgos que definen hoy al empleo habrían provocado que la consecución de un empleo estable y protegido, que situaba directamente a los ciudadanos en la *zona de integración* social sea cada vez más difícil de alcanzar movilizándolo, sin embargo, un acceso precario a la zona protegida, principalmente a través de *cuasi-empleos* y *empleos precarios*.

Este hecho tiene que ver con la extensión de las condiciones de precariedad de las relaciones laborales y con la normalización de los procesos de precarización del trabajo. De modo que si la precariedad se situaba anteriormente en las zonas de ex-

clusión del mercado laboral, donde los trabajadores se encontraban desprotegidos, sin derechos y bajo condiciones de explotación, inseguridad e inestabilidad, con la normalización de la precariedad, estas condiciones dejan de ser residuales o marginales, y se encuentran también en la propia dinámica del mercado laboral.

Este *afuera*, de alguna forma, *está contaminando el centro*: la precariedad de las relaciones laborales hace que se relativice la función de integración social del empleo, por ejemplo, haciendo que la integración social se consiga cada vez de forma más habitual a través de un acceso precario al trabajo. En este sentido, la precariedad, no es que no permita el acceso a protecciones sociales ni que haga caer directamente en la exclusión social, sino que genera tanto integraciones como exclusiones, ambas con un carácter más débil. Este tipo de precariedad se manifiesta por ejemplo, en lo que se conoce como *working poors*, es decir trabajadores y trabajadoras que con sus sueldos no logran adquirir rentas superiores a las que marcan el umbral de pobreza. Característicos del modelo laboral estadounidense<sup>123</sup>, hasta hace relativamente poco eran inconcebibles en Europa, pero cada vez son más habituales. Beck, lo refleja muy bien: «fenómenos que antes se excluían corren ahora de la mano: el trabajo y la pobreza» (2000: 100). La proliferación de empleos precarios provoca que el empleo, que precisamente servía para no caer en la pobreza, hoy no ejerza ese sostén<sup>124</sup>.

La insuficiencia de los ingresos económicos que proporcionan los empleos es una característica de esta precariedad, pero también la insuficiencia de los ordenamientos jurídicos laborales que ante los «cuasi-empleos», cada vez más comunes, entre ellos el empleo temporal, las becas y el trabajo voluntario, no son capaces de tejer una red de seguridades y protecciones suficientes para las personas que los realizan.

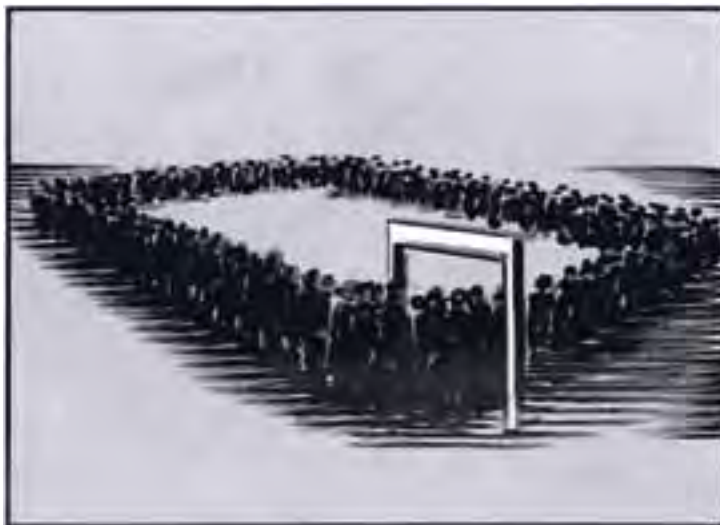
A diferencia de quienes quedan excluidos del empleo, quienes tienen «cuasi-empleos» y empleos precarios se encuentran en los límites de la zona de integración que supone el empleo estándar y esa es también la frontera de las protecciones sociales. Por eso se encuentran con la permanente amenaza del riesgo. Riesgo que se debe a la *posición intermedia* en la que se ubican, recordemos trabajos que se sitúan en las «zonas grises del empleo». Y es que se encuentran tanto dentro como fuera de la estructura del mercado laboral, en una zona de *ínterin*, que en un momento dado puede ir para un lado o para el otro, en un momento puedes quedar en el lado de la integración o quedar expulsado de la misma. Recurrimos de nuevo a una viñeta de El Roto para ilustrar este tipo de acceso precario al empleo que causa el estar en una permanente cola del paro, entrando y saliendo de las oficinas de empleo, en un círculo vicioso difícil de romper:

---

123 Para el caso de EE.UU véase el ensayo de B. Ehrenreich (2003), *Por cuatro duros. Como (no) apañárselas en Estados Unidos*.

124 En los estudios sobre pobreza (EPDS, 2004) se está teniendo en cuenta esta cuestión, y donde antes trabajaban con una categoría estanca ahora distinguen entre tipos de pobreza y niveles de ausencias de bienestar.



Ilustración 3. **Viñeta El Roto. Oficina de empleo**

*Fuente:* El Roto

Lo significativo de estas situaciones de precariedad sociolaboral es que, al encontrarse en ese espacio intermedio, pueden *transformar* el significado de la integración social y el de la exclusión social. *Desvirtúan* los límites del espacio de integración social, *desvirtúan* el significado mismo del empleo protegido y sus implicaciones, esto es, *desvirtúan* el adentro y el afuera.

Como veremos más adelante a partir de trayectorias en las que se van encadenando trabajos temporales, con entradas y salidas del mercado laboral, es en este espacio límite entre el dentro y el afuera del mercado laboral, donde cada vez más personas se ven obligadas, y donde también encuentran las posibilidades, de elaborar estrategias, sentidos y prácticas que modifican lo que significa estar/ser integrado/excluido socialmente, casi siempre desde la conciencia de la precariedad sociolaboral.

La existencia de este tipo de precariedad, que se sustenta en la ausencia de una sólida posición en la estructura del mercado laboral, pone en evidencia el déficit de las políticas de empleo que se están llevando a cabo, que por mucho que intentan intervenir en este desajuste del mercado laboral no lo consiguen resolver.

Quizás las políticas de empleo sí que hacen de parapeto para que esta precariedad no derive en exclusión social, pero más que la acción institucional son imprendibles las redes sociales. Las redes de apoyo se incluyen en, lo que conocemos por Bourdieu como *capital social* que deriva del origen social, estatus familiar, capacidad relacional, nivel educativo. El *capital social* es un elemento decisivo, junto

con las políticas paliativas y asistenciales, a la hora de determinar la dirección hacia fuera o hacia adentro de la estructura laboral y de la estructura social. Normalmente esta precariedad se asocia con una *precariedad encubierta* o como describe el estudio de Laparra para el caso español, con un modelo de «precariedad integrada»: «que articula un mercado de trabajo con alta precariedad, un estado de bienestar insuficiente y una institución familiar protectora» (2006: 283).

### 3.2.3. *Precariedad III: la deriva significativa de lo «in-»*

Por último, siguiendo el esquema de tipos de precariedad, encontramos una precariedad de distinto signo, que no demarca tanto una posición social residual o marginal asociada a una condición y a una situación laboral, sino un espacio desde el que poder actuar. Esta precariedad se presenta, así, como un espacio que posibilita trabajar y emplearse en los márgenes, haciendo de actividades y de formas de trabajo residuales una fuente de beneficios para quienes las realizan y, también, para el propio sistema económico. Como hemos argumentado, las anteriores representaciones de la precariedad y ésta también, son fruto de la propia dinámica económica capitalista, e incluso necesarias para la misma, pero esta última representa las posibilidades de acción y de resignificación en los espacios de la precariedad.

Esta precariedad laboral, por tanto, está atravesada por un devenir que bascula entre dispositivos normativos externos de precariedad y nuevos horizontes posibles de autonomía. Si un empleo precario se define por la *inestabilidad*, por la *inseguridad* y por la *insuficiencia*, serán, precisamente, estas dimensiones las que se valoren a la hora de trabajar. El *estar* en este tipo de precariedad significa rechazar toda certeza y toda seguridad constituida por la norma del empleo estable, ver en la inestabilidad laboral un reto positivo que afrontar y no creer que cuanto más dinero se gane trabajando mejor se podrá vivir. Por ejemplo, el trabajo de los intérpretes, actores, actrices, trabajadores y trabajadoras del espectáculo, de lo creativo y de la cultura (Lorey, 2006) tiene esas características. Como apunta Lazzarato (2004), lo que habría ocurrido, es que las dinámicas generales del trabajo en la economía contemporánea, en su proceso de flexibilización y precarización, se habrían acercado hasta confundirse con las que anteriormente distinguían a la excepción artística. En el mismo sentido, a partir del estudio del trabajo de los productores culturales, argumenta Lorey: «son precisamente estas condiciones de vida y trabajo alternativas las que se han convertido de forma creciente en las más utilizables económicamente, puesto que favorecen la flexibilidad que exige el mercado de trabajo» (2006: 215)<sup>125</sup>.

---

<sup>125</sup> Es necesario destacar la «precarización de sí» que supone este tipo de empleos. Basándose en los planteamientos foucaultianos sobre la gubernamentalidad y las tecnologías del yo, Lorey describe cómo se produce una *precarización de sí*, proceso que da cuenta de una precaización reflexiva y voluntaria de lo laboral por parte de trabajadores y trabajadoras que tratan de conquistar mayores cotas de autonomía.

Por eso, cada vez es más habitual poderse ganar la vida en escenarios laborales informales y no programados, en los que prima la precariedad y en los que la inestabilidad y la inseguridad son rasgos constitutivos de la propia actividad. Puede localizarse en actividades laborales desarrolladas de manera informal —mediante proyectos y no mediante contratos laborales—, actividades por cuenta propia, cuya precariedad se liga a la fragilidad de la actividad laboral, a los riesgos a los que están expuestos y a la eventualidad de la actividad, entre otros, pero se elogia cierta autonomía porque es uno o una misma quién decide en qué y cómo quiere trabajar.

Este tipo de rasgos precarios se encuentran, entre otros, en ciertos trabajadores y trabajadoras del conocimiento, del mundo *hacker* y también entre quienes llevan a cabo un trabajo voluntario en asociaciones y fundaciones de asistencia social. Igualmente en el empleo de quienes hacen de sus aficiones y *hobbies* una actividad laboral —desde deportistas a investigadores, escritores, etc.—. De modo que, conviven con las incertidumbres y los riesgos de relaciones contractuales que se definen como las actuales características del mercado laboral: *inestables*, *inseguras* y, a menudo, aunque no siempre, *insuficientes*.

En este tercer tipo de precariedad los individuos pueden llegar a lograr ciertas satisfacciones en el trabajo pese a las condiciones de precariedad en el empleo<sup>126</sup>. Esta situación puede, en algunos casos, llevar a tener que convivir con la incertidumbre laboral de un modo permanente y no problemático, y, en otros, a aguantarla temporalmente con la esperanza de acceder a una mejor posición laboral más adelante.

Mediante prácticas poco institucionalizadas que se concretan, en ocasiones, en formas de vida al margen, con una relativa organización colectiva basada en el hecho de compartir una serie de valores alternativos, han conseguido de formas precarias de empleo la forma de ganarse la vida: por ejemplo, colectivos de *hackers*. También se pueden encontrar manifestaciones individuales de esta tercera forma de precariedad en el caso de individuos en formas aceptadas de vida basadas en la provisionalidad y en la mayor o menor planificación de una autosuficiencia económica —desde vivir al día, hasta formas de vida organizadas al margen de los circuitos tradicionales de producción o consumo—.

Se trata de una precariedad desde la que se hacen cosas y que de forma reversible, convierte lo «in-» de lo *inestable*, *inseguro* e *insuficiente* en otra cosa. Si recurrimos a la etimología de la partícula latina *in-*, la Real Academia de la Lengua nos

---

126 Aquí nos puede ser de utilidad la distinción que establece Paugam (2000) respecto a la precariedad, la cual puede plantearse de dos maneras: a) en relación al *trabajo*: a través de la participación en la actividad productiva de bienes o servicios el trabajador adquiere un sentimiento de utilidad social, según las funciones que cumple en la división social del trabajo establecida; y b) en relación al *empleo*: pues en la lógica de la protección social tener un empleo registrado asegura derechos sociales (previsión social, seguridad social, protección contra los riesgos del trabajo, cobertura social). Este tercer tipo de precariedad que estamos comentando estaría más cerca de la precariedad en relación al empleo que de la precariedad en relación al trabajo.

apunta dos acepciones: 1. *hacia dentro*. Suele significar «adentro» o «al interior» y 2. *de valor negativo o privativo*; estos es, indicativo de negación o privación. Una y otra sirven para ilustrar este tipo de precariedad.

Lo «in-» viene a significar la falta o la negación de la cosa expresada por la palabra a la cual acompaña, de modo que la precariedad es definida a partir de la negación de las grandes características que formaban la idea de trabajo moderno, la estabilidad, la seguridad del empleo y la suficiencia de ingresos procedentes del mismo. Pero además, si desde ese espacio de la precariedad, así definido, es posible ganarse la vida, entonces estaríamos ante una forma de resistencia a la misma<sup>127</sup>, estaríamos asistiendo a una deriva significativa de aquello considerado carente, precario, escaso y frágil. Sería una deriva significativa de lo «in-», es decir, que lleva «hacia dentro», «al interior» y que, por lo tanto, no excluye.

Esta es la particularidad en este tercer tipo de precariedad: se reconoce la precariedad de la vida y la fragilidad de la existencia y se asume, por tanto, lo precario como una forma de vida. La observación de este tipo de precariedad nos propone entonces distanciarnos de una mirada lineal, en términos de dentro/fuera, la precariedad laboral no se encuentra fuera la zona de integración social. Hay integraciones que se producen en espacios mediados por procesos de precarización, tanto del trabajo, como de la vida. Se trata de encontrar en la precariedad nuevas posibilidades a partir de las cuales buscarse la vida. La precariedad de este tipo se presenta como espacio de posibles, como espacio en el que pueden emerger no sólo nuevas formas de empleo, sino también otras formas de representarlo y de vivenciarlo.

### 3.3. Movilizaciones colectivas contra la precariedad

Becario rima con precario.

FJI/PRECIARIOS

MayDay, MayDay, MayDay, no llego a fin de mes.

MAYDAY. BARCELONA

A pesar de existir argumentos que plantean cierto inmovilismo social ante las situaciones de precariedad laboral que genera la economía de mercado actual, las observaciones realizadas en esta investigación no confirman este fenómeno<sup>128</sup>. Al

---

127 Este tipo de precariedad también será objeto de análisis en el siguiente capítulo. A partir de las trayectorias sociolaborales en situaciones de empleo inestables y precarias pretendemos conocer las diferentes estrategias que se elaboran para resistir y revertir las experiencias de precariedad.

128 Me refiero, en concreto, a las observaciones participantes realizadas en el colectivo de *Becarios Precarios* (O.7) y en el colectivo *MayDayBarcelona* (O.8) que llevé a cabo en el periodo del año 2004 al 2006. Ver detalles en el apéndice metodológico.

tiempo que la precariedad se convierte en un componente clave para explicar las experiencias laborales y vitales contemporáneas empiezan también a emerger acciones sociales que intentan establecer algún tipo de respuesta social, política e institucional que elimine o al menos solvante las situaciones de precariedad. Se trata de *movilizaciones* —de *activismo social*—, que nada tienen que ver con las movilizaciones colectivas del siglo pasado y que contienen elementos que no se traducen en las formas de identificación clásicas del trabajador industrial, ni de la clase trabajadora. En este sentido, las actuales formas de movilización social concurren en el reflejo de las nuevas realidades laborales flexibles, temporales, móviles y precarias que hemos estudiado hasta el momento.

Si pretendemos encontrar una identificación colectiva de las personas trabajadoras más afectadas por la precariedad laboral traducida en una gran acción común y representada a través de sólidos movimientos sociales, como lo fueron en su día los sindicatos, nos va a resultar una misión casi imposible. Pero el debilitamiento de la fuerza sindical, a veces cuestionado, lejos de ser traducido como un vacío de activismo social o de movimientos críticos con ciertas prácticas laborales, debe ser tomado como punto de partida para prestar atención a otros y diferentes tipos de movilizaciones. La crítica a los sindicatos tradicionales —aburguesamiento, debilitamiento en las negociaciones, olvido de los trabajadores más desfavorecidos, incapacidad de articular situaciones laborales heterogéneas, etc.— junto con la necesidad de formas alternativas de acción han propiciado la aparición de nuevas movilizaciones y de nuevos colectivos preocupados por reivindicar mejores condiciones laborales, incluso desde situaciones no laborales.

Los estudios sobre el sindicalismo europeo (Beneyto, 2004) y español (Bilbao, 1999, Zubero, 1997, Míguelez, 2004, Alós y Jodar, 2005) mantienen la tesis del debilitamiento del poder sindical desde finales del siglo XX, y coinciden en señalar que las condiciones de trabajo actuales propician una menor afiliación a los sindicatos mayoritarios y un cambio en la actividad sindical.

En primer lugar, hay que destacar que la afiliación sindical española nunca se ha caracterizado por ser muy elevada. Desde la legalización de los sindicatos, en el año 1977, la afiliación ha tenido una desigual evolución. Hasta mediados de los noventa crecía continuamente el número de personas afiliadas a los sindicatos, pero a partir de esa fecha parece mantenerse una tendencia decreciente de la tasa de afiliación sindical. En comparación con otros países europeos, la tasa de afiliación española ha sido y sigue siendo una de las más bajas<sup>129</sup>.

---

129 Según los datos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) la afiliación sindical total suponía de media en los años 2002 y 2003 un 18,3% (Beneyto, 2004:56), en los años 2006 y 2007 la media es de 16,6%. Se trata de afiliación sindical de ocupados, esto es, de asalariados y autónomos. En Eusakdi esta tasa es superior, pero sigue la misma tendencia: la media en los años 2002 y 2003 era del 24,9% y en los años 2006 y 2007 del 21,2%. Un estudio detallado sobre la evolución de la afiliación sindical se encuentra en Köhler y Martín (2005:451 y ss.).

El declive de la afiliación sindical suele explicarse y justificarse por la confluencia de dos cuestiones relevantes que remueven los cimientos sobre los que se asienta la acción sindical: por un lado, por problemas en la función de *representación* de los sindicatos y, por otro, por un freno en las expectativas de mejora de las condiciones laborales delegadas en estas organizaciones de trabajadores.

La diversidad de situaciones de empleo, en cuanto a la jornada laboral, en cuanto a relaciones contractuales, en cuanto a condiciones salariales, provoca que sea muy difícil generar una *imagen de conjunto* del mercado laboral y de la clase trabajadora<sup>130</sup>. Del mismo modo, las personas trabajadoras tampoco encuentran elementos lo suficientemente comunes ante los que realizar reivindicaciones colectivas y movilizarse. Los sindicatos, en este sentido, dejan de ser el sujeto de representación laboral ante un universo plural de situaciones de empleo. Ese universo laboral plural no comprende únicamente el trabajo asalariado, transformado ahora por nuevos métodos de producción flexible en variadas formas contractuales, sino también el trabajo por cuenta propia, las actividades de formación laboral, el empleo subcontratado y externalizado y otros tipos de trabajo, como el trabajo de los cuidados tanto en el ámbito de la economía de mercado y de la economía familiar, el trabajo inmaterial, etc. Su ámbito de actuación ya no está únicamente en la fábrica, ni en la empresa, ni en las organizaciones, por lo que su propia estructura, parcelada por las clásicas ramas y secciones sindicales, necesita de nuevas divisiones.

Esta diversificación de las situaciones de empleo y también de situaciones de precariedad imposibilita el mantenimiento de una figura de trabajador tipo o típico en base al cual generar la acción sindical. De modo que, la función de *representación colectiva* de los sindicatos se ha visto, como se viene anunciando desde hace años, debilitada y limitada:

«... la base humana y social de los sindicatos tradicionales —es decir, los trabajadores asalariados de sexo masculino, con un contrato de trabajo típico de duración indefinida y de plena dedicación— se ha fragmentado y diversificado, a la vez que se desmembra la comunidad de intereses que defienden los sindicatos. La diversificación creciente de los trabajadores y de sus intereses, la inestabilidad y discontinuidad de las trayectorias profesionales y la propagación de los fenómenos de subcontratación, de descentralización o de traslado de la producción son otros tantos factores de debilitamiento de la representación sindical tradicional. Todo ello ha complicado mucho la función de representación, por lo que ha sido necesario recurrir a técnicas de representatividad» (Supiot, 1999: 45).

La dificultad en la premisa de la representación junto a la dificultad de comprender y resolver los conflictos laborales en términos de reivindicaciones uni-

---

130 Boltanski y Chiapello lo plantean de este modo: «La transformación de grandes colectivos en flotillas de pequeñas estructuras y la multiplicación de condiciones salariales (tipos de contrato, tipos de empleadores, horarios, convenios colectivos aplicables...) han provocado el estallido del espacio de cálculo unificado en una multitud de situaciones singulares, difícilmente reunibles en una imagen de conjunto» (2002: 424-425).

versales acontecen en todos los intentos contemporáneos por revitalizar la acción sindical.

Otro fenómeno que justifica la menor afiliación sindical tiene que ver con lo que Boltanski y Chiapello denominan procesos de *desindicalización* (2002). La *desindicalización* enfatiza el «debilitamiento de las herramientas y de los recursos de la crítica» (*Ibidem*: 364) de las organizaciones de trabajadores. Las expectativas de mejora de las condiciones laborales no calan lo suficiente en las personas trabajadoras, por lo tanto, no vehiculan sus reivindicaciones laborales por medio de los sindicatos. Como destaca Bilbao «la percepción de la soledad ante la gerencia es simétrica al cierre del trabajador sobre sus propios intereses. El resultado es la dispersión, la imposibilidad de cualquier acción común, la falta de unión» (1999: 110). Esta debilidad instrumental va acompañada de una imagen de los sindicatos como agentes demasiado alejados de las experiencias reales de las personas trabajadoras, y demasiado cercanos al riesgo de contaminarse y corromperse con otros intereses diferentes a los de quienes representan.

Ante la diversificación laboral que imposibilita la unidad, la tónica general de escasez de recursos de crítica y la tendencia a estrategias individuales, los sindicatos se han replanteado algunas de sus funciones y actualmente las labores que llevan a cabo tienden más hacia tareas de tipo consultivas y de resolución de conflictos laborales puntuales que pretenden ser más pragmáticas y cercanas a las necesidades actuales de las personas trabajadoras.

Resulta evidente que las tradicionales vías reivindicativas, las vías sindicales, demuestran no haber encontrado caminos satisfactorios para erradicar o, al menos, mitigar el problema de la precariedad laboral actual. Pero este alejamiento de los cauces sindicales de la protesta colectiva, muchas veces achacado a las generaciones más jóvenes, no tiene porqué ser siempre analizado como la inevitable vertiente individualista que obliga a la búsqueda de estrategias personales. Al contrario, ello nos hace estar pendientes de los nuevos cauces del activismo en torno a lo laboral, pendientes de las nuevas formas de protesta, en definitiva, pendientes de aquellos movimientos colectivos de trabajadores y trabajadoras que tratan de posicionarse como sujetos con reivindicaciones para mejorar sus condiciones laborales.

No es fácil convertirse en un sujeto con derechos en las condiciones laborales actuales y ante la despersonificación del poder económico. Por eso, las formas de sentir la inseguridad, la inestabilidad y la precariedad laboral hoy en día son diferentes a las que sufrieron los trabajadores del siglo pasado y las reivindicaciones que se hacen hoy no tienen porqué ser las mismas ni en formas ni en contenidos a las de entonces.

La acción sindical sigue presente, pero los cauces del activismo en torno a lo laboral del siglo XXI también están tomando caminos diferentes al de los sindicatos. Lo podemos comprobar en los casos que analizamos a continuación: a) el colecti-

vo de becarios precarios bajo la *Federación de Jóvenes Investigadores/Precarios* y b) la campaña europea *EuroMayDay*.

Se trata de dos casos de movilización colectiva contra la precariedad laboral, ambas parten de la crítica de la organización del mercado y reivindican mejoras laborales y estructuras laborales más justas., pero no necesariamente surgen de lo laboral, en este caso lo hacen desde sus márgenes. Es precisamente por eso, porque surgen de los márgenes del empleo, por lo que las organizaciones sindicales tienen limitadas sus actuaciones, y aunque luego se hagan eco de este tipo de acontecimientos y lleguen a poder intervenir lo interesante es que para ello han tenido que movilizar nuevos imaginarios sobre lo laboral.

A partir de estas dos movilizaciones seleccionadas podremos comprobar las formas de protesta, de organización y representación de los conflictos y los diferentes repertorios simbólicos que se utilizan en las reivindicaciones. Además, en estos cauces de activismo en torno a lo laboral confluyen dos cuestiones a tener en cuenta: a) las nuevas tecnologías tienen un papel crucial, constituyen enclaves de condensación e interacción de intereses sociales que se manifiestan en reivindicaciones y b) se trata de formatos flexibles de organización social acordes con los nuevos tiempos, que como dice García Canclini, propician que se actúe «más en relación a acontecimientos que con estructuras» (2004: 74).

Entremos a detallar cada una brevemente:

a) *Becarios precarios: Federación de Jóvenes Investigadores/Precarios*

En los diversos ámbitos laborales, la figura del becario y de la becaria está ampliamente reconocida aunque no responde a una forma homogénea. En la empresa privada las becas suelen presentarse bajo la forma de «contratos de formación o en prácticas», en cambio, en el ámbito público, como en la administración o en las universidades, no suelen ser contratos laborales, sino que se presentan en forma de «ayudas económicas» para: la colaboración, la formación, el perfeccionamiento, etc.

La variedad del tipo de becas no permite aunar bajo unas mismas características las situaciones «laborales» que generan; por eso mismo, también es difícil generalizar las consecuencias que tienen. Muchas becas suponen trabajo pero escasos ingresos económicos, otras desembocan en situaciones laborales temporales y rotativas y, en demasiadas ocasiones, en situaciones que no garantizan las salidas profesionales que en un principio prometían.

La posición «laboral» ambigua que proporcionan de las becas no favorece su análisis y los pocos estudios que hay sobre éstas, coinciden en verificar que las becas encubren tareas propias de un empleo, e incluso adjudican responsabilidades a la persona becada que no se diferencian mucho de las de cualquier persona empleada. En las becas que se consideran «ayudas económicas», «la ausencia de un contrato laboral que defina la actividad realizada como “trabajo” constituye un contexto en el cual se hacen posibles situaciones realmente arcaicas de relación laboral»



(Sánchez Moreno, 2004: 45). Jurídicamente las becas suponen situaciones irregulares, ya que no se incluyen en el régimen de la Seguridad Social y por lo tanto, quienes las realizan no pueden beneficiarse de prestaciones sociales, como los subsidios de desempleo o permisos de paternidad y maternidad y tampoco acceden a los derechos de antigüedad.

Es precisamente esta falta de regulación de la figura del becario/a, sobre todo en sectores en los que tiene una presencia significativa, como pueden ser las universidades y los centros de investigación, la que ha generado movilizaciones colectivas a distintos niveles, pero en países de toda Europa<sup>131</sup>. En España en el año 2000 se puso en marcha la *Federación de Jóvenes Investigadores-Precarios (FJI/Precarios)*<sup>132</sup>, que agrupa a diversos colectivos de jóvenes, y no tan jóvenes, dedicados a la investigación en universidades y en centros de I+D públicos y privados, que se ha caracterizado durante mucho tiempo por nutrirse principalmente de becarios y becarias.

Para un número significativo de estudiantes ingresar en la condición de becario de investigación ha sido y sigue siendo una realidad bastante habitual en las universidades de todo el estado. Si en un principio su situación podía considerarse privilegiada, ya que no quien quiere sino quien puede —por expediente, currículum y demás méritos y casualidades—, es quien normalmente accede a una beca de investigación; con la prolongación de esta condición a lo largo del tiempo y sin una salida profesional y ocupacional clara, el privilegio deja de ser tal y se convierte más bien en una desventaja. Desventaja por varias razones, pero principalmente porque comparten tareas y actividades y a veces también responsabilidades laborales, pero no disponen de un contrato laboral y tampoco disfrutan de las medidas regularizadas de una contratación.

Además, el hecho de que la condición de becario se esté prolongando en el tiempo y no tenga clara su aplicación profesional futura se suman a los elementos que han finalmente han provocado el desencadenamiento de las primeras reivindicaciones de este colectivo. Denominado como *becarios precarios* y bajo el lema «investigar es trabajar», emprendieron acciones centradas en la consecución del reconocimiento de la actividades de la beca como actividades laborales, lo que supone dotar de ciertas garantías y protecciones sociales a quienes las realizan.

---

131 Fenómeno que se comparte en Francia, Italia o Alemania. En Francia se pueden encontrar reflexiones, foros y propuestas de acción sobre el tema de los becarios en la página Web: [www.generation-precaire.org](http://www.generation-precaire.org), en Italia funciona la página Web: [www.sanprecario.info](http://www.sanprecario.info), en Alemania se encuentran en: [www.generation-praktikum.de](http://www.generation-praktikum.de).

132 En la página Web de la asociación [www.precarios.org](http://www.precarios.org) se puede encontrar el debate que plantean con las instituciones y principalmente con el gobierno para regularizar las situaciones de *cuasi-empleo* que viven, así como los detalles de las movilizaciones que han llevado a cabo desde su constitución.

## Ilustración 4. Precarios becarios. Contratos ya!



Fuente: Federación de jóvenes investigadores/Precarios (FGI/Precarios)

Las protestas se fueron gestando en debates y asambleas sobre las situaciones concretas de los becarios y becarias, y se llevaron a cabo manifestaciones y concentraciones en diversas ciudades españolas, siendo mayoritarias las que se realizaron en Madrid. El color utilizado en la protestas fue el naranja como símil de una naranja de zumo, la cual *se exprime para sacar su jugo hasta la última gota*<sup>133</sup>. En tor-

133 En Francia, desde noviembre de 2005, se vienen sucediendo actos públicos y manifestaciones reivindicativas de la situación de precariedad de becarios y becarias y la simbología utilizada aunque es diferente, también resulta ser muy gráfica. En aquellas manifestaciones se llevaron máscaras blancas que simbolizaban el anonimato del becario o becaria privado de identidad y de reconocimiento —al tiempo que se evitaban posibles represalias—. Se corean lemas tan comerciales como el «Porque yo lo valgo» y a partir de grandes dosis de imaginación se llama al fin de la explotación laboral de becarios y becarias a partir de cualquier formato, como en su página Web: [www.generation-precaire.org](http://www.generation-precaire.org). Véase el libro que recientemente han publicado: Collective Generation Precaire (2006), *Sois stage et tais-toi!. Pour finir avec l'exploitation des stagiaires*, La Découverte, Paris. En su portada aparecen las máscaras blancas y en su título se viene a decir algo así como «Haz la beca y cállate», como la actitud que normalmente se ha tenido ante situaciones de explotación en las becas, pero que ya no se pueden/deben mantener invisibilizadas y sin voz.

no a esta metáfora se sucedieron los lemas que se coreaban en las concentraciones: «nos exprimen», «tienes que tragar con muchas cosas porque si no...» «tragamos por ese miedo de la precariedad de los contratos del mercado», «Por la dignidad de la investigación», «Innova: Investigadores no Valorados» o como aparece en el cartel: ¡Contratos ya!

Además de las movilizaciones se redactaron diversos *manifiestos por la investigación* y se llegó a interponer recursos contenciosos ante los tribunales. El resultado más inmediato ha sido la creación del *Estatuto del personal investigador en formación* en el año 2006<sup>134</sup>, con diferentes consecuencias dependiendo la institución implicada y del tipo de beca de que se trate, pero en el que se contempla un periodo formativo retribuido y un periodo de contrato laboral para las becas de investigación<sup>135</sup>. Como medida general está teniendo desigual aplicación, ya que depende no sólo de las normativas de los organismos y centros que convocan las becas, sino también de también de competencias de las comunidades autonómicas en cada caso. De modo que, la *FJI/Precarios* se mantiene en activa, tratando de continuar con la regulación de unos derechos y unos deberes mínimos comunes en el campo de la investigación.

Lo significativo de este movimiento es que se trata de reivindicaciones laborales desde condiciones no reconocidas como laborales de ahí, que la actuación se emprenda al margen también de acción sindical. Aunque esta tendencia está cambiando, las situaciones de indefensión de las becas y de los contratos de prácticas y de formación empiezan a formar parte recientemente de las denuncias de las organizaciones sindicales. El sindicato Comisiones Obreras comenzó en 2008 una campaña con el lema: «Apadrina un becario», con la que se pretende concienciar de las situaciones de empleo encubiertas por las becas para que se denuncien y posteriormente sean reguladas.

La trascendencia de este tipo de movilizaciones es más profunda que el hecho de que una situación no regulada laboralmente se vaya poco a poco regularizando. Si tenemos en cuenta que la investigación es una de las fuentes económicas más productivas de la economía del conocimiento y su figura central es la del trabajador del conocimiento, el personal investigador que hoy está reivindicando mejorar y regularizar sus situaciones de trabajo, lo está haciendo desde un terreno emergente de precariedad. Precariedad laboral que se compone de figuras laborales marcadas por la incertidumbre y de trayectorias laborales segmentadas y fragmentadas, que indudablemente intermediarán en la consecución de unas mejores condiciones de trabajo.

---

134 Viene a suceder al anterior Estatuto del Becario del año 2003. Se trata del real decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación. Publicado en el *Boletín Oficial del Estado*, el viernes 3 de febrero de 2006.

135 El conocido como Modelo 2+2 (2 años con contrato de prácticas y 2 años con contrato laboral) de obligado cumplimiento para las becas predoctorales. Para el caso de las becas postdoctorales éstas están obligadas a convertirse en contratos laborales.

b) *La campaña europea EuroMayDay*

El otro caso de movilización, de ámbito europeo, es la campaña *MayDay*. Sus orígenes no están muy claros, pero desde sus organizadores se dice que el primer *MayDay* se celebró en Londres, coincidiendo con el primero de mayo del año 2000. Consiste en una especie de celebración o fiesta, se denomina *MayDay Parade*, paralela a la celebración del día del trabajo, que en sucesivos años se fue extendiendo por otras ciudades europeas<sup>136</sup>. En España se celebró por primera vez en el año 2004, principalmente, en las ciudades de Barcelona y Sevilla.

Está promovido y gestionado por movimientos autónomos y activistas sociales preocupados por la precariedad laboral que provienen, no precisamente de organizaciones sindicales, sino de movimientos sociales tradicionales como el ecologismo, el feminismo, de centros sociales autónomos y de movimientos sociales más recientes, como el movimiento alter globalización, el mediactivismo, las *street parade* o las organizaciones y asociaciones por la ciudadanía universal y por la libertad de movimiento.

El nombre de *MayDay* pertenece al código de emergencia internacional que significa una llamada de auxilio, esta llamada hecha tres veces se utiliza para anunciar que se está en peligro grave y que se requiere ayuda inmediata, es decir, es un mensaje de socorro. Con este significado juega el movimiento *MayDay* que se presenta como una llamada de atención ante el peligro de la precariedad laboral. Si bien parten de denunciar la precariedad laboral, también denuncian otros tipos de precariedades: precariedad en los derechos civiles, precariedad de los ingresos, precariedad en las condiciones de acceso a la vivienda, etc. Estas preocupaciones, que coinciden con la heterogénea procedencia de sus promotores, se aúnan en la denuncia de que el fenómeno de la precariedad no concierne exclusivamente al campo laboral, y se advierte de la precarización de las mismas condiciones de vida, esto es, de la precariedad vital.

La *MayDay Parade* es la acción más visible que realizaron. Se viene celebrando en diversas ciudades europeas el 1º de Mayo, en ella se convoca a aquellos trabajadores y trabajadoras en situaciones laborales precarias diversas, que comparten una serie amplia de problemas derivados de esa condición precaria, la inseguridad del empleo, la inestabilidad laboral y los bajos salarios. Pero mientras que la manifestación oficial que realizan las organizaciones sindicales el 1º de Mayo siempre es por la mañana, la *MayDay Parade* se desarrolla por la tarde y es, más que una manifestación, una especie de fiesta, desfile o carnaval (*parade*) que pretende llamar la atención de buena parte del trabajo precario que no se ve representado en las formas típicas del sindicalismo tradicional<sup>137</sup>.

---

136 Véase: [www.euromayday.org](http://www.euromayday.org), Raunig, Gerald (2004) «La inseguridad vencerá. Activismo contra la precariedad y MayDay Parades», en *Transversal: precariat*, (<http://eipcp.net/transversal/0704/raunig/es>).

137 Veámos páginas atrás como el personaje de Forges se preguntaba por la palabra para designar la celebración del 1 de Mayo. Podríamos pensar que el 1º de Mayo ha quedado vacío de sentido y por eso es posible que se le atribuyan nuevos sentidos incluso contradictorios: para muchos es un día festivo más en su calendario laboral, para algunos es un día para la reivindicación, y para otros sigue siendo un día de trabajo. Pero surgen nuevas redefiniciones de tal celebración, la *MayDay Parade* es un ejemplo de ello.

Reproducimos aquí algunas de las proclamas que se hicieron como llamamiento a participar en las primeras *MayDay Parade*, en Milán en 2001, citas de la página Web [www.chainworkers.org](http://www.chainworkers.org)<sup>138</sup> que recogen el modelo de actuaciones que se suceden durante la *MayDay Parade*:

«Por estas razones y mil más lanzamos un llamamiento para construir un May-Day Parade, un *desfile musical vespertino* con camiones, bicicletas y sound system que se deslice a través de Milán, en un *ambiente de fiesta liberadora y de burla* de las formas de explotación de los nuevos trabajadores, que te obligan a pasar años de resignación antes de tener una oportunidad de que te contraten.

Considerémoslo y proyectémoslo como acontecimiento separado de la manifestación sindical tradicional de la mañana. La MayDay Parade tendrá lugar por la tarde del 1 de Mayo y partirá de una plaza de órbita juvenil (¿Porta Ticinese?). El recorrido deberá pasar por calles del centro donde haya una gran presencia de cadenas comerciales, *lugares de explotación del trabajo juvenil precario*, muchas de las cuales estarán abiertas. Y se terminará con una fiesta popular con una fila de camiones con música y comida y bebida para todos en un espacio amplio al descubierto, del estilo del Arco della Pace. El instrumento del Parade, con su *hilera de carrozas temáticas ultracoloreadas con sound systems* acoplados que proponen desde house a mazurca, es el que mayor capacidad tiene de favorecer una participación juvenil de masa».

Se trata de *performances de protesta* en las que se pide la participación puntual y concreta bajo una causa común como es *la resistencia a la precariedad*. En la *parade* de Barcelona del año 2004, también en el año 2005 (Gentile, 2005), algunos de los lemas de las pancartas que se exhibieron fueron: «MayDay: recuperemos el 1° de Mayo por la autoorganización y la imposición de nuevos derechos sociales», «Los precarios y las precarias se rebelan» y «Regularización: papeles para todos». Estas formas de manifestación no pretenden ser una representación estática de las personas trabajadoras o de colectivos concretos, de ahí que tengan cabida problemáticas de personas jóvenes, de mujeres, de sin papeles, entre otros.

En este caso, las nuevas tecnologías también tienen un papel crucial, las acciones de la *MayDay* se divulgan por Internet de forma rápida e inmediata, a través del portal Web [www.euromayday.org](http://www.euromayday.org). De esta forma es posible que se articulen en forma de red las acciones de la *MayDay Parade* que se celebra en unas veinte ciudades europeas, al mismo tiempo que se complejizan los componentes que intervienen en la acción<sup>139</sup>.

138 Se trata de un colectivo milanés bajo el que se aúnan trabajadores y trabajadoras de las grandes cadenas multinacionales del sector servicios, los conocimos como *chainworkers*

139 Entre otras cosas, el sitio permite a los usuarios formar parte de una acción colectiva virtual participando en una «netparade», o sea, una manifestación virtual. Cualquier persona que desee participar en la demostración virtual puede especificar su alias o apodo, edad, nacionalidad, condición laboral y escribir un breve mensaje y verlo publicado en la *parade* virtual. El objetivo de ésta consiste en crear una proyección virtual de la *parade* física mostrando la heterogeneidad y la diversidad entre los participantes, y recordando la manifestación más allá del día de la *parade* física.

Entre estas acciones creativas, destaca la invención de un imaginario de nuevos símbolos, como San Precario, el santo de los trabajadores precarios. Su imagen se ha reproducido inspirándose en las estampas de santos que tienen por un lado la imagen del santo y en el reverso los textos de las oraciones. En esas estampas aparecen lemas como: *San Precario representa la materialización de un imaginario colectivo alternativo*. El santo de los trabajadores precarios y las trabajadoras precarias es llevado en procesión en algunas *MayDay Parade* en las que se reparte su estampa con su oración. En el acto que tuvo lugar en Sevilla en el 2004 compartió protagonismo con otra simbología adaptada al contexto andaluz: la estampa fue Nuestra Señora de la Precariedad y su correspondiente oración, en este caso, fue una salve<sup>140</sup>.

Podríamos seguir dando detalles de la movilización *MayDay Parade*, pero creemos que con lo destacado hasta aquí es suficiente para mostrar las vías actuales de la movilización colectiva en contra de la precariedad laboral que, pese a su reciente conformación, cada vez está logrando mayor visibilidad social.

A partir de movilizaciones como las presentadas se ha conseguido que el tema de la precariedad laboral se sitúe en el debate público. En este sentido, se debe decir que las organizaciones sindicales también están contribuyendo a este debate situando en la escena pública, no sólo formas tradicionales de precariedad, como son los conflictos, accidentes y enfermedades laborales, entre otros, sino también otras precariedades más recientes, que tienen que ver con nuevas formas contractuales en la economía de servicios, con los mecanismos de control de las personas empleadas, con los efectos de la flexibilización, la deslocalización y la subcontratación del empleo y los *cuasi*-empleos, pero el camino por recorrer todavía es largo.

Mientras que la precariedad sociolaboral se reivindica como un problema grave a solucionar, creando un espacio-tiempo de inseguridad y de inestabilidad laboral que se traslada fácilmente al resto de ámbitos de la vida, la precariedad también se presenta como un rasgo propio de la forma de organización del capital y del trabajo en el que se están generando relaciones con el empleo, que tratan de lidiar con lo precario, tendiendo a buscar cierta autonomía y a gestionar los tiempos personales de forma equilibrada. Aunque no siempre se consiga, esta apertura nos lleva por los caminos de la resistencia a ser y permanecer esclavos de las situaciones de precariedad, y hacer de ellas momentos para la creatividad, la reivindicación y la transformación.

---

140 Recita la oración de nuestra señora de la precariedad intitulada «Salve»:

«MayDay te salve, Reina y Madre de las Vacaciones Pagadas, vida, dulzura y esperanza de futuro nuestra; MayDay te salve. A Ti clamamos el precariado hijo de Eva; a Ti suspiramos, inmigrantes y teleoperadores, camareros y becarias, trabajadoras de las franquicias e intermitentes, gimiendo y llorando, en este valle sin contratos. Ea, pues, Señora, sindicalista nuestra, vuelve a nosotros y nosotras esos tus ojos misericordiosos, y después de este destierro flexible muéstranos el trabajo digno y la vivienda necesaria, frutos benditos de tu vientre sagrado. ¡Oh clemente, oh piadosa, oh dulce Virgen María! Ruega por nosotros y nosotras, Santa Madre del Precariado. Para que seamos dignos de alcanzar las promesas de nuestra conciencia liberada. Amén»

**CAPÍTULO III**  
DESDE LA DIFUSA FRONTERA DE LOS MÁRGENES  
DEL EMPLEO: JÓVENES FORMADOS EN LA  
INESTABILIDAD LABORAL

---





Es el medio, allí donde se supone que nada pasa,  
donde está todo.

(LATOUR, 1993: 180)

Con el objetivo de conocer la experiencia de la inestabilidad y la precariedad laboral actualmente nos fijamos en esa línea que separa los empleos protegidos de los empleos precarios; línea que cada vez es menos nítida y en la que aparecen nuevas formas de empleo. Se trata de una frontera difusa entre los empleos que forman parte del mercado laboral y aquellos que quedan fuera o en sus márgenes. Los empleos que tienen lugar en esa frontera del mercado laboral son una especie de *cuasi*-empleos, justamente, porque se trata de actividades que no tienen los rasgos suficientes, o que carecen de alguno, para llegar a la categoría de empleo estándar. Entre los *cuasi*-empleos se incluyen los contratos de formación, las becas, las prácticas, el trabajo voluntario, el trabajo subcontratado o los empleos intermitentes (por obra, por campañas, por temporadas).

Como señalábamos más atrás, estos *cuasi*-empleos se encuentran a medio camino entre lo que es un empleo y lo que no. Alimentan la frontera que distingue el empleo del no-empleo, la línea que establece los empleos que están dentro de la regulación del trabajo de los que se encuentran al margen, fuera de la misma.

Las relaciones laborales que generan estos *cuasi*-empleos son inestables e inseguras, caracterizadas por la intermitencia de los contratos, la movilidad entre situaciones laborales, la insuficiencia de ingresos y su discontinuidad, la escasa valoración de las cualidades y cualificaciones y, en los casos más extremos, por una alta siniestralidad laboral y riesgos psicosociales.

Estas zonas grises del empleo<sup>141</sup> donde proliferan los *cuasi*-empleos no es que sean exclusivas de las personas jóvenes, pero sí les afectan específicamente. Su acceso al empleo pasa cada vez más por esos *cuasi*-empleos y en sus itinerarios laborales son frecuentes los vínculos precarios y las experiencias de desempleo, viendo así sus ingresos reducidos y mermados sus derechos y beneficios sociales. La des-

---

141 Según Supiot (1999a y b) se trataba de «zonas grises del empleo» donde se multiplican los trabajos y empleos que chocan con el marco legal que regula lo laboral. También Robert Castel (1997) señalaba la existencia de «zonas de vulnerabilidad» y Luis Enrique Alonso (2000) de franjas de «empleo débil».

protección de las personas jóvenes en el empleo repercute tanto en sus posiciones en clara desventaja en el mercado laboral como en su condición de jóvenes. Vivir situaciones de precariedad laboral y más si se mantienen en el tiempo, dificulta los procesos de transición a la vida adulta. Estos son ahora más largos, más indefinidos y con movimientos menos definitivos, en ocasiones reversibles, donde las dependencias familiares, en vez de disolverse, se mantienen como elementos fundamentales de apoyo para transitar en la vida.

Son muchos los calificativos que se atribuyen a la juventud que vive estas condiciones de precariedad laboral, pero todos van en una misma dirección: se habla de una *generación noqueada, perdida, decepcionada, castigada, flexible, esperanzada*<sup>142</sup>. Más allá de los calificativos, el modelo de empleo precario actual, al no permitir a las personas jóvenes ser independientes económicamente, está restringiendo su acceso a la condición de adultas<sup>143</sup>. En este sentido, se puede señalar que se está estableciendo una nueva categorización social, mediante la cual se ha inventado la categoría —quizá demasiado forzada pero, al menos, no estigmatizadora— de personas jóvenes-adultas. Al señalar la presencia de jóvenes adultos, más que de ensalzar y ratificar una nueva categoría, se trata de hacer visibles las dificultades actuales de las personas jóvenes en la consecución de ciertos derechos y beneficios sociales, y, al mismo tiempo, cuestionar y hacer evidente la maleabilidad de aquellos aspectos que separaban a jóvenes y adultos.

Con la degradación de la categoría del empleo y la multiplicación de las formas de *cuasi*-empleo, cada vez más personas trabajadoras carecen también de las condiciones necesarias para conducirse y ser reconocidas como individuos de pleno derecho. Se desarrolla una zona fronteriza e híbrida entre trabajo y no trabajo, seguridad y asistencia, integración y exclusión donde faltan las condiciones para construir una independencia económica y social.

A partir de este diagnóstico del empleo precario y su relación con la condición juvenil, se hace más necesario, si cabe, situar el foco de atención sobre esos trabajos y empleos que se producen fuera de la estructura más *visible* del empleo y explorar las consecuencias personales y sociales de «trabajar» en ese espacio fronterizo que delimita lo que es el empleo y el no-empleo, donde se (re)produce toda una casuística de *cuasi*-empleos, nuevos algunos y, de siempre, otros.

La hipótesis sobre la que trabajamos es que buena parte de las personas jóvenes tienen que echar mano de estos *cuasi*-empleos, no sólo para acceder a un trabajo,

---

142 Estos son algunos de los calificativos aparecidos en prensa en los últimos años, en todos ellos se enfatiza las condiciones de precariedad laboral que la gente joven está viviendo.

143 Amparo Serrano (1995) discute la importancia de la invención de una categoría como la juvenil en la distribución, justificación y legitimación de posiciones desiguales de los distintos trabajadores frente al mercado de trabajo. En su tesis argumenta que la construcción de una categoría unificadora como la de juventud, definida bajo un carácter deficitario, permite anular un potencial conflicto entre distintos grupos de edad por las desiguales condiciones de acceso al mercado de trabajo.

sino también para mantenerse trabajando, lo que está teniendo consecuencias sobre la formación de sus trayectorias laborales y sus procesos de subjetivación.

Para ello realizamos entrevistas biográficas a jóvenes de entre 25 y 34 años, con una formación superior, universitaria principalmente, en situaciones de no-empleo y de *cuasi*-empleo, esto es, en situación de desempleo, en trabajos voluntarios, con becas, con contratos de formación y prácticas, con contratos temporales y en empleos subcontratados y trabajando como autónomos dependientes y tutelados. En el siguiente cuadro se presentan esas situaciones de indefinición laboral<sup>144</sup>:

**Cuadro VIII. Inestabilidad y precariedad laboral estudiada y muestra de entrevistas**

EJE	INESTABILIDAD Y PRECARIEDAD LABORAL	Nº Entrev.
«NO-EMPLEO»	DESEMPLEO (en principio no era un paro de larga duración, se trata del desempleo producto de encadenar empleos temporales)	2
	TRABAJO «VOLUNTARIO» (sin contrato laboral, sin un horario ni un salario establecido)	2
	BECAS RETRIBUIDAS NO CONTRIBUTIVAS (becas de colaboración y becas de investigación, su retribución varía entre los 400 y los 1.200 €, pero ninguna de ellas entran en el régimen laboral)	4
	CONTRATOS EN PRÁCTICAS (tipo de contrato de formación para titulados, diplomados y licenciados)	2
	CONTRATOS TEMPORALES (contratos eventuales por circunstancias de la producción o bien contratos por obra o servicio, desde contratos de horas y días a contratos de meses, bien contratos directos o bien mediante ETTs)	5
«CUASI - EMPLEO»	AUTÓNOMOS DEPENDIENTES (trabajo por cuenta propia, con ayudas económicas para establecerse y como una salida al desempleo)	2
	9 mujeres y 8 hombres	17

144 Se trata de una muestra estratégica con la que alcanzamos la saturación de información sobre nuestro objeto de investigación. Para más detalles sobre las entrevistas biográficas realizadas (metodología, características de los entrevistados y demás información) acudir al apéndice metodológico que se encuentra al final del texto.

La selección de las personas entrevistadas responde a que se encuentran en el momento de la entrevista bien con trabajos que no corresponden a su formación, de escasas garantías sociales, con relaciones contractuales temporales y precarias o bien en empleos no reconocidos como tales. Pero el interés sociológico de las entrevistas trasciende estas situaciones puntuales y se centra en los procesos de formación de trayectorias sociolaborales; de ahí el carácter biográfico de las entrevistas realizadas.

En sus cortas trayectorias laborales, en el momento de la entrevista habían pasado un mínimo de cuatro años desde la finalización de los estudios universitarios, han alternado ocupaciones relacionadas con su titulación con otras que no tienen nada que ver con ella, empleos temporales, trabajos llevados a cabo en la economía informal, trabajos varios, algunos periodos de formación y periodos de desempleo. Muchos han añadido a su formación universitaria, y algunos siguen añadiendo, más cursos de idiomas, doctorados, másteres o especializaciones<sup>145</sup>.

La cuestión de género es analizada de forma transversal y añade mayor complejidad a estas situaciones de inestabilidad y precariedad sociolaboral. Una de las investigaciones más recientes sobre la inserción laboral de personas graduadas en España es la realizada por la ANECA (2008)<sup>146</sup>, basada en una encuesta que se lleva a cabo periódicamente cinco años después de acabados los estudios, y aporta datos de las personas graduadas en el curso académico 1999/2000. Según sus datos, cinco años después de la obtención del título, el 13% afirma no tener trabajo remunerado, porcentaje que aumenta hasta el 15% para las jóvenes y disminuye al 8% para ellos. Los mayores porcentajes de personas graduadas sin trabajo remunerado después de cinco años son los de las carreras del área de Humanidades (21%) y Derecho (19%), mientras que en las carreras del área Técnica (5%) y Salud (7%) los porcentajes son menores<sup>147</sup>. Pero también habría que tener en cuenta que cualquier trabajo remunerado no significa que sea el empleo deseado, ni el adecuado a la formación recibida, ni que sea, según el término operativo de las estadísticas laborales, un «empleo encajado».

Tanto la prolongación de los periodos formativos como la necesidad de ajuste o de encaje de los estudios realizados con el mercado laboral son dos de los rasgos más característicos de las trayectorias de muchos jóvenes nacidos a partir de finales de los años 70, que, evidentemente, no representan a toda la juventud, pero sí

---

145 Algunos estudios coinciden en señalar que esta continuidad de los estudios en la universidad responde a una estrategia para no caer directamente en el desempleo (Cachón, 2004).

146 El proyecto de investigación *El profesional flexible en la sociedad del conocimiento: nuevas exigencias en la educación superior en Europa*, más conocido como REFLEX, es una iniciativa que forma parte del 6.º Programa Marco de la Unión Europea (Contrato: CIT2-CT-2004-506-352). Para el caso de España, se preguntó a un total de 5.500 graduados y graduadas de diferentes universidades españolas y también de la Universidad del País Vasco.

147 Hay que considerar que estos datos, al igual que las entrevistas de este trabajo, provienen de un periodo en el que la situación económica del país era desahogada y las tasas de desempleo relativamente bajas. Es de suponer que estos porcentajes se hayan incrementado con la crisis del 2008, y que lleguen a resultar realmente problemáticos para determinados colectivos, sobre todo para aquellos con títulos de carreras con limitadas salidas laborales.

responden a un modelo para las clases medias que se van extendido a partir de esos años<sup>148</sup>. Las personas jóvenes entrevistadas constituyen un grupo de edad con unas características sociales en las que mucha gente se ve reflejada y sobre las que han recaído los efectos más notorios del cambio de modelo educativo y del modelo de empleo que se viene experimentando a lo largo de las tres últimas décadas. Recogiendo una expresión de López Peláez, podemos decir que se trata de «una juventud que se siente “bien formada” pero “mal tratada” por el mercado de trabajo» (2005: 172), que vive el desajuste entre las expectativas que el sistema de enseñanza induce y las escasas y pobres oportunidades que el mercado laboral ofrece.

Las trayectorias sociolaborales marcadas por la inestabilidad y la precariedad laboral nos van a llevar por recorridos que nos obligan a prestar atención a lo irregular, a lo fraccionario y a las bifurcaciones. La existencia de modos diferenciados de experimentar la inestabilidad y la flexibilidad del mercado de trabajo nos coloca en un *continuum* de precariedad sociolaboral, en el que, en parte, deja de tener sentido el hecho de analizar las trayectorias sociolaborales únicamente en términos ascendentes y descendentes<sup>149</sup>. Estos análisis están generalmente vinculados a la consideración casi exclusiva de la dimensión económica, que supone manejar términos como promoción laboral, mejora del nivel salarial y éxito profesional, categorías cuya linealidad de poco nos sirve para repensar las pautas recientes del empleo, caracterizadas, precisamente, por ser inciertas y cambiantes.

En este contexto pueden emerger nuevas pautas conductuales y simbólicas para gestionar la situación de inestabilidad sociolaboral que les está tocando vivir y esto es, precisamente, lo que pretendemos investigar.

Las trayectorias laborales de estas personas jóvenes-adultas reflejan la necesidad de hacer frente a algunas de las paradojas más recientes de la organización del mercado laboral. Por ejemplo, el encontrarse en posiciones laborales que, en principio, no les corresponden. Si la inestabilidad laboral se supone algo casi natural

---

148 Esta posición social, más que responder a una estricta clasificación determinada por datos objetivos (nivel de ingresos y posición laboral), tiene que ver con una posición de clase amplia en la que cuenta el estatus, la capacidad de consumo, el capital social, el poder adquisitivo y el sentimiento de pertenencia. Pero la indefinición de los límites claros entre clases propicia que se represente a las sociedades occidentales como sociedades de clases medias, sin tener en cuenta las diferencias y las desigualdades que se reproducen en el interior de una categoría tan amplia. Pese a la problemática de la operacionalización de la categoría de clase social, es necesario tener en cuenta el entorno socioeconómico del que provienen las personas entrevistadas para entender determinadas cuestiones, como, por ejemplo, la actitud familiar hacia el estudio y sobre los beneficios que proporciona la educación para la movilidad social y la red de apoyo que supone la familia en momentos de precariedad. Estos factores son clave en el origen y mantenimiento de las trayectorias formativas, primero, y de las trayectorias laborales, después.

149 Es la crítica que reciben los estudios de la movilidad social, tan habituales antes de las décadas de 1970 y 1980. En este sentido, Cachón considera importante ir hacia una sociología de trayectorias sociales: «Las trayectorias sociales son así “trayectorias colectivas” en el sentido de que esa determinación estructural se ejerce sobre la clase o fracción de clase en su conjunto y proporciona a las trayectorias una pendiente (orientación y sentido) determinada que la sitúan en aquel abanico de “posibles” sociales... Lo “específico” de la trayectoria individual sería entonces la “desviación” respecto a la trayectoria o trayectorias típicas de una clase o fracción» (Cachón, 1989: 545 y 546).

en los primeros años de inserción laboral, las personas entrevistadas deberían haber salido de ese círculo de inestabilidad, porque ya han superado esa fase de primeras experiencias y ya no son tan jóvenes. Por otro lado, se supone también que con su formación universitaria tendrían que haber optado a más oportunidades de empleo y a puestos de trabajo de mejor calidad, pero no es así. La ecuación «a más formación mejores salidas laborales» no funciona en su caso, al menos de momento. Y, por último, como provienen de familias de clase media, se supone que se encuentran insertos, a través de ellas, en una red de contactos que puede hacer más fácil el acceso al empleo o que disponen de recursos suficientes y necesarios para la permanencia en el hogar familiar hasta que encuentren «algo de lo suyo», lo que tampoco es así del todo.

De igual modo, su reconocimiento como sujetos trabajadores también se vuelve más complejo. Hay a quienes no se les otorga ese reconocimiento porque, aunque trabajen, no disponen de un empleo, porque trabajan sin mediación de un contrato o porque hacen *chapucillas* o *trabajillos* difíciles de clasificar.

En los siguientes apartados, en primer lugar, se muestra una tipología de trayectorias sociolaborales que describen el proceso de «buscarse la vida», lo que nos conducirá a esbozar los rasgos de vulnerabilidad y de fragilidad (formas de sujeción) a las que se ven abocados por la precariedad de sus empleos. Se analizan los desajustes en la relación entre la formación y el empleo, los actuales procesos de inserción laboral y las consecuencias de la persistente precariedad en el empleo, que serán presentadas en clave de tensiones entre lo esperado y lo deseado, lo prometido y lo no cumplido, los medios y los fines. Se trata de dar respuesta a las siguientes preguntas: ¿cómo se materializa la precariedad en las trayectorias laborales?, ¿qué papel juega la cualificación en la consecución de un empleo?, ¿prepara la educación recibida para el trabajo?, ¿cuáles son las dimensiones de lo inestable y de lo precario?

En el segundo apartado se analizan las estrategias y gestiones para manejar(se), compensar y, en ocasiones, superar las situaciones de precariedad sociolaboral que les está tocando vivir. Así mismo, se analizan aspectos que trascienden lo laboral, pero que se encuentran estrechamente relacionados con ello, como son la representación contemporánea de la juventud, los procesos de búsqueda de autonomía y las posibilidades de la emancipación y los procesos de construcción identitaria.

A lo largo de estas páginas se tratará de mostrar que lo precario no sólo sirve para adjetivar aquello que está vinculado a las carencias y a las ausencias, sino que se ha convertido en un rasgo que define las condiciones sociales y estructurales en las que vivimos y trabajamos, jóvenes y adultos y, sobre todo, los jóvenes adultos. Por tanto, la reflexión sobre lo precario se dispone como una herramienta que nos permite atender a nuevas y emergentes condiciones de vida en las que los sujetos sufren la precariedad y conviven con ella, pero también la resisten y combaten.

## 1. «BUSCARSE LA VIDA»: SIGNOS RECIENTES DE LA VULNERABILIDAD SOCIOLABORAL

Si en algo se caracterizan los rasgos de la vulnerabilidad sociolaboral en la actualidad es en que no son evidentes ni se manifiestan de forma clara; por el contrario, en demasiadas ocasiones se ocultan bajo desajustes imprevistos, privaciones o carencias que necesitan de apoyo y que no son fáciles de identificar si no se perpetúan en el tiempo. Por este motivo es necesario prestar atención y preguntarse: ¿cómo se manifiesta la vulnerabilidad actualmente?, ¿cuáles son sus causas?, ¿qué consecuencias conlleva?, ¿cómo se soporta?

Los testimonios de las personas entrevistadas manifiestan el malestar y la inseguridad que provocan las actuales lógicas económicas y las presiones que ejercen el mercado laboral y las nuevas formas de empleo sobre los sujetos. La siguiente reflexión así lo atestigua:

...y es que las cosas no funcionan como nos enseñaron. Más que nunca te tienes que buscar la vida, porque es más fácil que te echen a la calle que el que en algún momento consigas encontrar el trabajo de tu vida. Aunque, bueno, ¿cuál es el trabajo de mi vida? No sé, de lo que sí estoy segura es de que me tengo que buscar la vida.

(E.7, 27 años, Lda. en Física, becaria de colaboración)<sup>150</sup>

Habida cuenta de que «buscarse la vida» requiere siempre de un esfuerzo —no necesariamente fructífero ni acorde a las perspectivas elaboradas—, éste será aún mayor cuando las condiciones en las que se debe realizar no son del todo favorables. La inestabilidad y la precariedad laboral avivan testimonios en los que son habituales quejas y descontentos ante una situación que requiere hacer grandes esfuerzos para, precisamente, «buscarse la vida». Uno de los verbos más mencionados en las entrevistas ha sido el verbo «buscar», con la riqueza de su conjugación verbal: *estoy buscando, he buscado, se ha buscado siempre, hay que buscar, tendré que seguir buscando*, y con la riqueza de lo que se busca: un trabajo, una estabilidad laboral, mejores condiciones laborales, una casa, un amor, la felicidad e, incluso, la vida.

La vida cotidiana, el pensamiento y la acción están impregnados de metáforas, y una de ellas es, precisamente, la expresión coloquial de «buscarse la vida»<sup>151</sup>. Esta expresión conforma el modo que tenemos de pensar y de actuar respecto al mundo del trabajo y remite fundamentalmente a buscar el modo o la forma de mantenerse económicamente, de arreglárselas por uno o una misma. En el «buscarse la vida» se

150 La referencia que utilizamos para identificar los testimonios es la edad, el género y, bien los estudios realizados, bien la situación en la que se encuentra en el momento de la entrevista. En algunos momentos del análisis utilizaremos algún nombre propio que, por cuestiones de anonimato, son ficticios. Asimismo, se han evitado las referencias directas a nombres o marcas de empresas.

151 Nuestro sistema conceptual ordinario es fundamentalmente de naturaleza metafórica (Lakoff y Johnson, 1995; Lizcano, 2006), de modo que el lenguaje constituye una fuente importante de información acerca de cómo es nuestra visión del mundo.

cristalizan, al menos, dos elementos claves para interpretar las situaciones actuales de vulnerabilidad sociolaboral. El primero tiene que ver con el sentimiento generalizado de inseguridad y precariedad que invade el mercado laboral y, el otro, específico de las personas cualificadas que no consiguen elaborar una trayectoria profesional sólida, que tiene que ver con el desajuste funcional entre medios y fines.

Una de las manifestaciones más profundas de la vulnerabilidad contemporánea es el sentimiento de *inseguridad* que se vive en el contexto laboral: lo indeterminado, aquello que no dominamos y que nos sobrepasa, provoca inseguridades que se trasladan a nuestras propias biografías. La amenaza permanente de ser expulsado del mercado de trabajo forma parte, por tanto, de la nueva configuración de la subjetividad laboral en el capitalismo contemporáneo. La sensación de encontrarse «con un pie en la calle», que aparece en muchos relatos de las personas entrevistadas, representa el miedo a quedarse sin empleo, si se tiene, y la angustia de no encontrarlo y verse fuera del mercado laboral.

Sin embargo, como veremos en los discursos posteriores, el miedo y la angustia no se asocian tanto a la falta de empleo, sino más bien a permanecer o perpetuarse en unas malas condiciones laborales. Incluso entre quienes están en situación de desempleo en el momento de la entrevista, la preocupación no viene tanto por la falta de empleo, sino, por un lado, por las escasas expectativas que tienen de encontrar un *buen* empleo, un empleo *en condiciones*, si se quiere, un empleo *decente* y, por otro lado, por la facilidad de perder el empleo si es que lo consiguen: un despido, una deslocalización, el cierre o la fusión de la empresa son habituales causas para verse en la calle y tener que volver a empezar otra vez de nuevo.

Podríamos decir que la amenaza y la angustia permanente de ser expulsados del mercado de trabajo y de quedar relegados a puestos de trabajo precarios son aspectos que, a día de hoy, forman parte de la nueva configuración de la subjetividad laboral en el capitalismo contemporáneo, ya que, incluso para los protagonistas de trayectorias laborales más estables, estos aspectos también están presentes en sus discursos.

Otra de las manifestaciones más visibles de la vulnerabilidad es la experiencia de un sentimiento compartido de desencanto, porque las oportunidades laborales y el seguir una u otra trayectoria profesional parecen estar fuera del alcance personal. Las personas entrevistadas, tras trayectorias formativas bien definidas que deberían haber sido determinantes a la hora de encontrar un empleo, y un empleo de calidad, se han encontrado con que no se valoran sus conocimientos o, aunque se valoran, en muchos casos, tienen que trabajar en condiciones precarias. Los relatos describen esa sensación de haber cumplido poniendo los medios para encontrar no sólo un empleo, sino un *buen* empleo, y no haberlo conseguido<sup>152</sup>.

---

152 En este punto emerge como principal problema la inadecuación entre expectativas educativas y profesionales y las oportunidades laborales que el mercado genera, desajuste que abordamos en profundidad más adelante, en el tema de la sobrecualificación.



Este hecho constata, en el sentido mertoniano, una *situación anómica del trabajo* (Pérez-Agote y Santamaría, 2008) cuyas dimensiones se reproducen, principalmente, ante las dificultades para entrar en el mercado laboral y encontrar un puesto de trabajo acorde con la formación realizada y en la subjetiva inadecuación de la formación recibida con la tarea profesional a realizar. Esta situación anómica lleva aparejada una serie de sentimientos, generalmente negativos, en términos de sufrimiento y malestar (Bourdieu, 1999; Sennett, 2000 y 2006). El malestar que provoca esta inadecuación entre las expectativas educativas y las oportunidades reales de empleo convive, al mismo tiempo, con verse en la obligación de encontrar soluciones por sí mismos para resolver esos desajustes. No hay varitas mágicas, ni políticas de empleo consistentes que arreglen la situación. Además, lo que a una persona puede funcionarle, a otra puede resultarle negativo: no hay modelos universales que hagan frente a los imprevistos con los que funciona el mercado laboral y la lógica económica contemporánea.

La vulnerabilidad que se sufre por la inestabilidad y la precariedad laboral tiende a trascender los límites del ámbito laboral y a instalarse en lo personal y en lo social. De ello nos hablan las dificultades de las personas jóvenes para emanciparse y para participar de una vida social y relacional desahogada, para disfrutar del tiempo libre y para consumir. En este sentido, aunque la juventud es un nicho claro de consumo, cuando la precariedad laboral está presente, sus consumos suelen ser limitados, de tipo *low cost*<sup>153</sup>.

En muchos casos, la idea de «buscarse la vida» forma parte de un discurso que muestra malestar y descontento. Y es que las situaciones de vulnerabilidad agudizan el «discurso de la queja» (Ramos, 2004), cuyo hilo argumental, en este caso, es el malestar que provocan las situaciones laborales actuales.

La falta de mecanismos a través de los cuales vehicular las propias quejas es un elemento de queja también. El problema es que ese discurso crítico no se maneja de una forma colectiva ni de forma contundente, ya que, por un lado, las condiciones que posibilitarían una crítica colectiva son escasas y, por otro, no resulta sencillo identificar a los responsables de las situaciones laborales precarias. Las actuales condiciones laborales favorecen estas quejas, pero lo que no está tan claro es hacia quienes van dirigidas, es decir, sobre quién o quiénes recae la responsabilidad de tales condiciones. La mayoría de las veces se achaca la responsabilidad a fuerzas abstractas, al sistema económico, al modelo social, a la coyuntura económica:

Es que, yo no sé porqué está la cosa así; al mercado le interesa, claro. Pero parece que nos ha tocado a nosotros todo, la masificación en las aulas, en la universidad, los problemas para encontrar trabajo también, somos los que recibimos todas las *putadas* de la sociedad.

(E.17, 32 años, Ingeniero Técnico, autónomo)

---

153 El consumo *low cost* hace referencia al abaratamiento de ciertos bienes de consumo en relación al coste que tenían hace unos años, como determinados viajes, actos culturales, aparatos tecnológicos, anteriormente considerados artículos de lujo, pero que ahora se encuentran al alcance incluso de sueldos precarios.

En algunos casos, apelar a entidades abstractas puede atenuar las responsabilidades de actores concretos, que en otras ocasiones aparecen claramente determinados como los responsables de la situación:

Está claro que los empresarios son los únicos que ganan con las contrataciones temporales: te echan cuando quieren y se lavan las manos y, si no, tienen una empresa de trabajo temporal que les cubre las espaldas.

(E.4, 30 años, Lcdo. Derecho, voluntario en una ONG)

A lo largo de las siguientes páginas iremos señalando los caminos por los que discurren las quejas y cómo se tematizan en torno al sentirse vulnerables, considerando que, al hacerse explícitas, pueden convertirse en una estrategia para superar la vulnerabilidad.

En el primer apartado se describen los tipos de trayectorias más habituales entre los jóvenes formados de hoy. Incidiendo en la diversidad y la fragmentación biográfica que introduce la precariedad laboral y en el desdibujamiento de ese imaginario moderno de un mercado laboral en el cual había un trabajo estable mediante el cual se podía iniciar y finalizar una vida laboral.

En el segundo apartado nos centramos en la conexión o, más bien, desconexión que viven muchos jóvenes entre sus trayectorias formativas y sus primeras experiencias laborales. Y en los cambios que se están produciendo en los procesos de inserción laboral, donde funcionan nuevas lógicas como del «montárselo» y responde al modelo de la empleabilidad, que nada tienen que ver con la lógica del «colocarse», más propia del funcionamiento ordenado del mercado laboral de épocas anteriores.

Y en el tercero se describen los circuitos de la precariedad, que van desde los aspectos estructurales relacionados con los empleos y las situaciones económicas que desencadenan, hasta aspectos más subjetivos que tienen que ver con las establimientos precarias y los conflictos de sentido hacia el trabajo que se realiza.

### 1.1. La fragmentación de las biografías laborales: dimensiones de lo inestable

La vida fragmentada suele vivirse en episodios, en una serie de acontecimientos sin relación entre sí. La inseguridad es un punto en el cual el ser se rompe convirtiéndose en fragmentos y la vida en episodios. A menos que se haga algo con el espectro de la inseguridad que nos acosa, habrá pocas posibilidades de restablecer la fe en los valores perdurables.

BAUMAN (2001: 184)

Si algo caracteriza las trayectorias laborales de las últimas décadas es su marcada *desinstitucionalización*. ¿Qué significa esto? Que atrás queda el modelo de

biografía laboral fordista de la modernidad asociado a la estabilidad en el trabajo, en el que las trayectorias laborales se caracterizan por seguir una serie de pautas homogéneas, que predecían la linealidad de las mismas y los logros laborales, siempre acumulativos. El itinerario ideal, en forma de *careers*, término anglosajón que se refiere a la trayectoria laboral en términos progresivos y en «línea recta», suponía un tránsito jerarquizado en función de criterios meritocráticos que conducía a la consolidación laboral y, en algunos casos, a la movilidad social ascendente. De forma progresiva se iba ganando en experiencia, en conocimientos, en antigüedad, en salario, y aunque se cambiase de empresa o de actividad, la progresión solía desarrollarse al menos en el mismo sector en el que se había iniciado la vida laboral. Hoy en día, los entornos laborales estables y protegidos son cada vez más minoritarios, invadidos por los procesos de precarización del empleo, lo que está provocando que estos tipos de trayectorias laborales sean también minoritarios.

En el contexto español, estudios interesados principalmente en los procesos de inserción laboral juvenil (García Blanco y Gutiérrez, 1996; Martín Criado, 1998; García Espejo, 1998; García y Peiró, 1999; Martínez Martín, 2000 y 2003; Santos Ortega, 2003; Davia Rodríguez, 2004; Casal, 1996 y Casal *et. al.*, 2006), insisten en la diversificación y desestandarización de itinerarios de inserción laboral<sup>154</sup> y en la multiplicación de tipos de trayectorias laborales de la juventud. Podemos resumir los principales cambios acontecidos a partir de las siguientes características:

- a) Las trayectorias laborales tradicionales en las que se reconocían ciertos colectivos han perdido su carácter representativo a favor de trayectorias cada vez más individualizadas. En este sentido, se afirma que no hay modelos colectivos que seguir y, por lo tanto, las trayectorias laborales se viven cada vez más como caminos *personales e intransferibles*.
- b) Ha desaparecido la linealidad con que la se producían los acontecimientos vitales, y, con ella, la previsibilidad. Ahora, en los itinerarios, ciertas etapas se prolongan (la de los estudios, la de formación en sucesivos contratos de prácticas y becas, la de permanencia en casa de los padres) y ciertos movimientos se vuelven reversibles (EGRIS, 2001; Du Bois-Reymond y López Blasco, 2004; Machado Pais, 2007) lo que se está produciendo la superposición de roles (estudiantes trabajando, trabajadores estudiando, desempleados que están muy activos, jóvenes independientes viviendo en casa de los padres, jóvenes dependientes viviendo fuera de casa de sus padres).
- c) Los mecanismos tradicionales de acceso al empleo son necesarios, pero no suficientes para acceder al mismo. A un currículum extenso, una formación específica y actualizada y una disposición certera para el empleo hay que

---

154 En un estudio que realizamos sobre la inserción laboral de los jóvenes en Bizkaia identificamos ocho tipos de inserción que correspondían a determinadas actitudes ante el empleo y determinadas situaciones de empleo: *tempraneros, profesionalizados, trashumantes, parados no selectivos, parados selectivos, parados que no buscan empleo, independientes y solidarios familiares*. Los tipos que más jóvenes agregaban eran los *parados no selectivos* (desempleados en el momento y dispuestos a aceptar empleos aunque fueran irregulares) y los *trashumantes* (jóvenes que trabajan en cualquier tipo de empleo que les surja) (Pérez-Agote, *et. al.*, 2001b: 93-106).

añadir más elementos continuamente, sobre todo, capacidades, habilidades, actitudes y competencias que sean adecuadas a las nuevas formas de organización del mercado laboral.

Por lo tanto, hablar hoy de procesos de fragmentación de las trayectorias socio-laborales consiste en hablar de recorridos donde no predominan las secuencias ordenadas, normalizadas y protegidas. Un apunte antes de entrar a describir los tipos actuales de trayectorias; esta fragmentación puede ser estudiada desde dos enfoques.

- *Como déficit de coherencia biográfica*: resultado de las rupturas, los quiebres y los accidentes. En este enfoque, la inestabilidad laboral —los cambios de empleo, las entradas y salidas del mercado laboral, la vuelta a la formación después de unos años— se presenta como algo accidental. La acumulación de *accidentes* supone una desviación de la norma de las trayectorias estables y lineales. Todos los atributos que definen las actuales trayectorias (inestables, caóticas, reversibles) son, por tanto, los antónimos de aquellos que definían tradicionalmente las trayectorias de empleo normalizadas basadas en la estabilidad.
- *Como modelo de referencia en la elaboración de trayectorias en el contexto actual de inestabilidad laboral*. Se destacan las posibilidades de la movilidad laboral y las posibilidades de trayectorias que adquieren sentido en base al cambio y no en base a la estabilidad y el orden. Cuando se pasa de una beca a otra, se salta de un proyecto a otro, se va al paro, se deja un empleo, se empieza en otro, el hilo narrativo de las trayectorias laborales deja de tener significado a través de la linealidad y de la previsión de las experiencias en el empleo, al tiempo que las expectativas sociolaborales pueden ir cambiando, dependiendo de esas situaciones.

En la tensión de estos enfoques —que se plasma en los relatos— se conforman los nuevos tipos de trayectorias dentro del universo de la inestabilidad y la precariedad laboral contemporánea.

En el cuadro que se presenta a continuación aparece una tipología de trayectorias que, como toda clasificación, sería discutible, pero con la se pretende presentar de forma ordenada una serie de dimensiones que intervienen en la fragmentación actual de las trayectorias sociolaborales. No tratamos de establecer diferentes grados o niveles de fragmentación, sino mostrar el desplazamiento por dos ejes centrales: uno, que tiene que ver con las condiciones laborales que van del polo de la protección y la seguridad en el empleo (estabilidad) al de la precarización del mismo (inestabilidad) y otro, que tiene que ver con la dimensión temporal, con la continuidad o la discontinuidad de determinadas condiciones de empleo. Las trayectorias de empleo que vamos a analizar son el resultado de la extensión de las condiciones precarias de empleo y se encuentran en esa zona gris del cuadro. Cuando esa zona se extiende, hace que se estreche la zona correspondiente a la protección y la estabilidad laboral y que sea, por lo tanto, menos practicada por los individuos.

Cuadro IX. **Procesos de fragmentación de las trayectorias sociolaborales**

PROCESOS DE FRAGMENTACIÓN DE LAS TRAYECTORIAS SOCIOLABORALES		
<i>CONDICIONES EMPLEO</i>	<i>DIMENSIÓN TEMPORAL</i>	<i>TRAYECTORIAS</i>
<b>PROTECCIÓN LABORAL</b>  Estabilidad y regulación	Estabilidad continua	<b>Trayectorias ordenadas</b>
	Estabilidad discontinua	<b>Trayectorias flexibles</b>
<b>PRECARIEDAD LABORAL</b>  Inestabilidad y desprotección	Inestabilidad discontinua	<b>Trayectorias precarias</b>
	Inestabilidad continua	<b>Trayectorias precarizadas</b>

*Fuente:* Elaboración propia.

En esa zona gris se producen diferentes dimensiones de lo inestable que impulsan trayectorias de diverso tipo, que van desde *trayectorias flexibles* no necesariamente precarias hasta *trayectorias precarizadas*, de precariedad forzosa, pasando por *trayectorias precarias*, de cierta incertidumbre y precariedad.

En un contexto laboral cuyo signo es la temporalidad y la inseguridad de los empleos, abordar las trayectorias de este modo, primando dimensiones temporales, contribuye, precisamente, a revelar movimientos y cambios. No debería preocupar si se trata o no de una tipología que se encuentre en estado puro; además, desconocemos los desenlaces posteriores de las trayectorias, cuestión que confirmaría la pertinencia y la permanencia de una adjetivación u otra. Hay que ser conscientes de que son trayectorias en pleno proceso de construcción, observadas e interpretadas en un periodo concreto y, por lo tanto, limitadas<sup>155</sup>.

155 La reconstrucción de trayectorias biográficas es una tarea interpretativa, precisamente porque las historias de vida son más un tipo de documento interpretativo que informativo, primero, de quien lo narra y, después, de quien cuenta lo narrado. La necesidad de que las historias tengan un hilo para poder comprenderlas lleva a preguntar por tiempos que no están claramente delimitados en la memoria de las personas entrevistadas —la disposición a comenzar o terminar en un empleo, la duración de algunos trabajos, el tiempo que transcurre entre un empleo y el siguiente, la decisión de retomar los estudios—. Precisamente porque la reconstrucción biográfica es una labor analítica, en este estudio se trató de no forzar en exceso el rasgo cronológico y de conformarse con una reconstrucción de relatos de vida mínimamente reconocibles. Se trata de una renuncia consciente, ya que, como señala Bourdieu, se trata de una «ilusión biográfica»: «producir una historia de vida, tratar la vida como una historia, es decir como la narración coherente de una secuencia significativa y orientada de acontecimientos, tal vez sea someterse a una ilusión retórica, a una representación común de la existencia» (1997: 76).

### 1.1.1. *Trayectorias flexibles: encadenando contratos*

Podemos hablar de la conformación de una *trayectoria flexible* cuando se llega a generar cierta estabilidad laboral a través de la movilidad en el empleo. Se produce, entonces, cierta *estabilidad discontinua* o *flexible*, que suele conseguirse encadenando un contrato tras otro. Esta movilidad entre empleos, acorde con la ideología teórica y práctica imperante del *trabajo flexible*, no se produce necesariamente en la misma empresa, ni en el mismo ámbito profesional. Sólo es en este tipo de trayectorias en las que se asume, sin aparente queja, lo volátil de los puestos de trabajo y de los empleos, de ahí que el desarrollo de las carreras profesionales pase por el cambio hacia empleos de mejor calidad y por la disponibilidad hacia nuevos proyectos laborales; siempre alerta para no perder una oportunidad laboral.

En este contexto, la construcción de la trayectoria laboral no se identifica con la permanencia o la proyección dentro del ámbito de una empresa en particular, lo que posibilita el despliegue de vías de acción que permiten constituir trayectorias transversales y móviles en el mercado. Entre quienes elaboran *trayectorias laborales flexibles* se suele asumir la inexistencia de mecanismos que garanticen la estabilidad laboral, por lo tanto, ésta, en cierta medida, no se anhela; incluso puede llegar a ser percibida de forma negativa, ya que a través de ella no sería posible conseguir progresos laborales y profesionales.

La flexibilidad que se vive en este tipo de trayectorias tiene más que ver con una *flexibilidad autónoma*, esto es, un tipo de flexibilidad restringida a sectores profesionales que disfrutan de posiciones privilegiadas en el mercado laboral. Pero, teniendo en cuenta el carácter ambivalente de la flexibilidad, las *trayectorias flexibles* no están exentas de periodos de inseguridad y de incertidumbre. En las *trayectorias flexibles*, aunque los cambios entre empleos dibujan una línea de progreso laboral, es posible también que se entrecrucen situaciones laborales en condiciones reguladas y protegidas con otras situaciones en las que la precariedad laboral esté presente.

#### **Caso 1: Estabilidad laboral discontinua (encadenando contratos)**

María<sup>156</sup> tiene 27 años. Nada más acabar los cinco años de la carrera de Farmacia, encuentra empleo en una farmacia, en la que estuvo unos meses de prueba. Las condiciones horarias no le satisfacían del todo, así que lo dejó y buscó otro empleo.

Estuvo trabajando en una farmacia y está «al lado de casa, con contrato y a jornada completa. Vamos, ¡un lujo!» Pero María no había descartado la posibilidad de seguir formándose, y un doctorado podía ser una bue-

156 En este apartado que presentamos las diferentes trayectorias sociolaborales analizadas. Utilizamos nombres propios para alcanzar mayor cercanía con los relatos, pero se trata de nombres ficticios para respetar el anonimato de las personas entrevistadas.

na elección. Realizar un doctorado dibujaba un camino largo para el cual tendría que buscar apoyo económico. Sus padres iban a ser un pilar importante, pero necesitaba también conseguir la ansiada beca de Formación de Personal Investigador o Universitario, con la que poder mantenerse al menos los primeros años del doctorado. La solicitó y la consiguió.

Ahora está realizando su tesis doctoral; sabe que es algo temporal, y su condición de becaria, también. Pero reconoce que su trabajo es productivo por lo que siente en desventaja con respecto a otras personas que trabajan con ella y tienen un contrato laboral<sup>157</sup>: «Yo no tengo la revisión médica cada año, y soy yo la que más horas mete en el laboratorio. A mí no me dan bata y guantes al año, yo me las tengo que comprar. Pues no lo entiendo. (...) Y hay días que trabajo doce horas, y yo no ficho para que me paguen las horas de más (...) La excusa de que estás en periodo de formación no tiene sentido cuando llega a cierto punto (...) La tesis es una producción, todos los informes que has sacado, toda la información y las clases que has dado... por lo tanto, tendría que tener las mismas condiciones que un trabajador. Hombre, yo no voy a pedir ganar lo mismo que mi directora, pero oye, un mínimo».

María vive de alquiler en otra provincia diferente a la de su familia de origen, allí comparte piso con estudiantes más jóvenes que ella. En principio vive con el dinero de la beca, pero lo vive como algo temporal, ya que sabe que ésta dura cuatro años. De momento, después de la beca no tiene nada que le asegure un ingreso, por eso no descarta la posibilidad de volver a casa de sus padres.

Esa condición temporal de su situación de cuasi-empleo, de su beca, es motivo de preocupación: «cuando llegas al final del túnel de la tesis, ahí, que te ves con treinta años... ¿Y ahora?, ¿Y ahora qué?: ¿Ahora una posdoctoral o me pongo a trabajar? ¿Y de qué me pongo a traba-

---

157 Es precisamente esta falta de regulación de la figura de becario/a, sobre todo en sectores en los que tiene una presencia significativa, como pueden ser las universidades, la que ha generado movilizaciones colectivas para conseguir mejorar su situación. En el año 2000 se puso en marcha la Federación de Jóvenes Investigadores/Precarios (FJI/Precarios), que agrupa a diversos colectivos dedicados a la investigación en universidades y centros de I+D públicos y privados, con la intención de movilizarse para conseguir el reconocimiento de las actividades de las personas becadas como laborales: «investigar es trabajar» es uno de sus lemas. El punto álgido de estas movilizaciones se produjo en los años 2005 y 2006 —momento de observación participante en esta investigación (O8. Federación de Jóvenes Investigadores/Precarios)—. Tras asambleas, protestas, manifestaciones y recursos contenciosos, se aprueba un nuevo *Estatuto del personal investigador en formación*, en el que las becas de cuatro años, se convierten en dos años de formación retribuida y dos años de contratación laboral (modelo 2+2). En la página web de la asociación [www.precarios.org](http://www.precarios.org) se puede encontrar más información sobre esta campaña y campañas posteriores a favor de la regularización de las situaciones de *cuasi-empleo* que se viven en las becas. Este fenómeno se comparte en otros países europeos como Francia, Italia o Alemania. En Francia se pueden encontrar reflexiones, foros y propuestas de acción sobre el tema de los becarios en la página web: [www.generation-precaire.org](http://www.generation-precaire.org), en Italia funciona la página web: [www.sanprecario.info](http://www.sanprecario.info), en Alemania se encuentran en: [www.generation-praktikum.de](http://www.generation-praktikum.de).

jar? Porque de doctor... no sé yo si hay trabajo de eso. En la universidad está complicado».

La incertidumbre laboral está presente, ya que la consecución del título de doctora no le asegura un puesto laboral concreto. Esa incertidumbre aviva en ella reflexiones del tipo:

«Lo que está claro, vamos, lo que creo es que voy a estar toda la vida buscando. Es que ya no es cuestión de ser exigente, es que realmente, por la experiencia personal que he tenido, me da la sensación de que al final, prácticamente ningún trabajo te da la sensación de estar del todo bien, porque siempre hay algo, siempre. Por ejemplo, en farmacia el convenio es malísimo y nunca se cumple, por lo menos en farmacia y es que... y que las condiciones son malas en general y que uno siempre espera más, ¿no? Yo siempre voy a esperar que después de tener una formación como la de doctor, pues que encuentre un trabajo en el que requiera los conocimientos que estoy adquiriendo, al menos, para no perderlos».

Pero la incertidumbre laboral que vive y, como ella misma supone, vivirá, se asienta en unas condiciones de estabilidad en su profesión o en su ámbito de actuación profesional, la farmacología o similares, cuyas oportunidades ocupacionales son más altas que las de otras profesiones.

Es precisamente por esta cuestión por lo que vive una *estabilidad flexible*. Una estabilidad, que no significa estar permanentemente en un mismo empleo, que no está reñida con la flexibilidad y la movilidad en y por diferentes empleos —con el encadenamiento de situaciones laborales—. Es más, esa flexibilidad es percibida como inevitable si se quiere progresar profesionalmente.

(E.5, 27 años, Lcda. Farmacia, becaria predoctoral)

Esta joven está consiguiendo el grado superior de formación; pero el desarrollo de una formación superior no es un requisito indispensable para trazar *trayectorias de tipo flexible*, algunas trayectorias con estudios de formación profesional o de grado medio también se ven destinadas a realizar este tipo de trayectorias.

En la tipología que establece el Grupo de Investigación sobre Educación y Trabajo (GRET) de la Universidad Autónoma de Barcelona, estas trayectorias se parecerían a las que denominan como *trayectorias de aproximación sucesiva*. Se presentan como un modelo de transición al mercado laboral dominante actualmente. Y son definidas por altas expectativas de mejora social y profesional, en un contexto donde las opciones resultan confusas. Es una transición dominada por el tanteo, que supone un ajuste continuo de expectativas (generalmente a la baja) y la asunción gradual de logros parciales (Casal, 1996 y Casal *et. al.*, 2006).

En estas trayectorias se produce una cierta adaptación a la inseguridad y al riesgo imperante en el mercado laboral, esto es, operan en el riesgo, acumulando se-



guridad en base a acomodarse a una vida en la que ir sorteando riesgos. Desde los discursos del *management*, la importancia de asumir riesgos es vital, como dice Sennett, «la teoría es que asumir riesgos rejuvenece, y las energías se recargan sin cesar» (2000: 84) y es que arriesgar capital, ideas, proyectos, etcétera, se ha convertido en uno de los valores centrales que rige en el mercado laboral. La vertiente adaptativa al riesgo puede derivar en diferentes actitudes ante el mismo<sup>158</sup>, y no necesariamente supone pasividad y conformidad. Las resistencias activas también son parte de los arreglos necesarios para vivir con los riesgos.

### 1.1.2. *Trayectorias precarias: derivas de incertidumbre*

En las *trayectorias precarias*, a diferencia de lo que ocurre en las *trayectorias flexibles*, se vive la inestabilidad del empleo con una mayor incertidumbre, principalmente porque se trata de empleos en los que faltan coberturas y seguridades laborales.

La imagen de *derivas de incertidumbre* nos sirve para describir el tipo de movimientos que se producen en las *trayectorias precarias*. Pero esta imagen nos remite a dos ideas. En primer lugar, nos remite al movimiento, a un movimiento que se asemeja a dar *tumbos*, a estar en continuos *vaivenes* y oscilaciones. Esta idea de *deriva* es la que relata Sennett (2000), para quien el funcionamiento del capitalismo flexible actual dejaría a los sujetos «a la deriva», provocando desorientación, sensación de estar perdidos e indefensos, al no encontrar en el ámbito de lo laboral el anclaje de un empleo estable y seguro. La consecuencia de esta idea es que la experiencia de estar «a la deriva» supone una carga negativa que, en cierto modo, impide y paraliza cualquier intento de acción. Por ese motivo, creemos que, si bien el estar «a la deriva» puede servir para retratar la transición de un escenario en el que la estabilidad y la seguridad del empleo era la norma a otro en la que priman las incertidumbres y los riesgos, en este nuevo escenario la «deriva» puede adquirir otro significado.

En este sentido, cuando la incertidumbre laboral y la asunción de riesgos en el mundo del trabajo se ha convertido en la norma, observamos que estamos pasando de estar «a la deriva» a, precisamente, «derivar». Y «derivar» significa estar en movimiento, un movimiento en el que no sólo se produce la desorientación y la sensación de pérdida, sino un movimiento que genera, legítimamente, la posibilidad de encauzarse, orientarse y encaminarse; posibilidad, por otro lado, no exenta de obstáculos y dificultades. Por lo tanto, *al derivar*, los sujetos son también agentes activos de sus trayectos, y generan, así, movimientos con posibilidades para la acción, posibilidades que no tienen en la certidumbre y la evidencia su razón de ser.

---

158 Siguiendo a Giddens, se pueden distinguir cuatro posibles posturas ante el riesgo: una, de *aceptación pragmática*, que supone aprovecharse de los beneficios de las situaciones y no pensar en más, ya que no podemos controlarlas, nos vienen dadas; dos, de *optimismo sostenido*, ligado a una fe en la razón; tres, de *pesimismo cínico*, participando de las ansiedades que provocan los peligros, pero pudiendo ser cínico a la hora de atemperar el impacto de las mismas; y cuatro, de *compromiso radical*, como el que se vehicula a través de ciertos movimientos sociales, aportando una contestación práctica a los peligros que se viven (2002: 129-131).

Estos movimientos no necesariamente tienen que tener la verticalidad como eje —trayectorias de ascenso o descenso—, esto es, éxito o fracaso profesional u ocupacional, sino que se trata de movimientos de una mayor ambigüedad, movimientos que van en consonancia con el hecho de «buscarse la vida», cargada, eso sí, de grandes incertidumbres. Cambiar de empleo, pasar periodos de desempleo, entrar y salir consecutivamente del mercado laboral, buscar trabajo en otro país, formarse en otro campo laboral, cambiar de profesión, autoemplearse, etcétera, es la movilidad laboral que están experimentando muchas personas trabajadoras hoy en día. Dar tumbos y cambiar de situaciones de empleo, en definitiva, *derivar*, no puede ser medido en los términos planos del éxito o el fracaso: la incertidumbre en la cual se producen estos movimientos invalida cualquier evaluación en esos términos.

Precisamente por eso, los movimientos laborales, las *derivadas*, como en los dos relatos que a continuación presentamos, se representan como oportunidades, como casualidades, como coincidencias de varios factores a través de los cuales la trayectoria laboral se articula con un determinado sentido. Se muestran como una colección de empleos que mezcla accidentes, imprevistos, empleos inútiles y empleos gratificantes, así como deseos, aspiraciones y voluntades.

### **Caso 2.1: Inestabilidad laboral discontinua (trabajos de temporada/intermitencia con trabajos relacionados con su formación)**

Ana, a sus 29 años, trabaja como voluntaria de una Organización No Gubernamental (ONG) navarra. Estudió la diplomatura de Trabajo Social durante tres años y, tras un curso puente, accedió a la licenciatura de Sociología, que siguió estudiando a distancia. Al terminar la diplomatura, realizó un curso de monitora de tiempo libre, lo que le ha permitido trabajar en esos temas, aunque de forma intermitente ya que, normalmente, ese tipo de trabajo está disponible en verano. Pero también ha trabajado en otras: «Mientras estaba estudiando Sociología estuve trabajando de camarera, estuve trabajando de monitora en escuelas, estuve dando clases particulares de euskera, eh... ¿qué más hice? ¡Sí!, luego los veranos de monitora también y...».

Como trabajadora social también ha tenido su experiencia laboral: «Me salió un trabajo en el Colegio de Trabajadores Sociales, haciendo el estudio de “La implantación del ciclo educativo de 0 a 3 años”, así que durante un año estuve con contrato como trabajadora social».

Aquello se acabó, llegó el momento de decidir para dónde tirar, y como «quería aprender idiomas y como me gusta viajar y así, pues me fui a Londres». En Londres tampoco es que las cosas fueran como se pintaban desde aquí: «Allí estuve trabajando de dependienta. La intención en Londres era de aprender inglés y luego me habían hablado también que allí el trabajo social estaba muy... muy valorado, como que había mucho..., estaban más avanzados que aquí en el tema social. Y mi intención fue un poco... pues eso, intentar buscar algo de trabajadora social. El pri-

mer año estuve trabajando en una tienda de ropa y simplemente aprendiendo inglés, bueno, no iba a clases ni nada porque no era compatible el horario del trabajo con las clases. Y el segundo año sí que cogí la opción de dar clases de inglés, bueno, recibía una ayuda de Inglaterra y estaba de voluntaria. Era de trabajo social, pero no remunerado, era, pues eso, de voluntaria. Nos dieron un curso y así, era para apoyo a familias con problemas, diferentes problemas».

Tras dos años en Inglaterra, se plantea la necesidad de decidir si apostar por aquello definitivamente o regresar. Tiempo de balance: «Había muchas cosas que echaba de menos (...), tampoco había encontrado nada especial», entonces había que tomar una decisión: «yo decidí volverme, aquello quedó como una experiencia muy bonita».

De regreso en Navarra, trabaja de monitora de tiempo libre, y de lo que surge; por ejemplo, estuvo trabajando como peón en un yacimiento arqueológico durante tres meses. Mucha variedad, sus trabajos no sólo son temporales, sino que son impredecibles: «sí es que a mí me surgen los trabajos así, de cosas inesperadas». En la época estival es cuando surgen las oportunidades de empleo y se encuentra con el hecho de tener que elegir entre varias ofertas de trabajo y, en estos casos, normalmente es la duración del contrato lo que hace optar por una u otra. En cambio, durante los meses de invierno «es agobiante no sale nada, al final trabajé de camarera en un restaurante, también hice otro curso de monitora de tiempo libre, así, de reciclaje. Y, con eso, tirando hasta que llega el verano».

Ella sigue buscando «de lo suyo». Se presenta a convocatorias de becas que le permiten trabajar en temas de cooperación al desarrollo, pero estas siempre se acaban. No descarta la posibilidad de presentarse a unas oposiciones «tengo el temario y todo, pero no se sabe cuándo van a salir» y se encuentra siempre buscando: «intento siempre buscar de Trabajo Social, pero... no, no sale».

Como ella dice, tiene que trabajar porque: «Yo necesito trabajar todo el año, no sólo por temporadas. Tengo un piso que pagar, que es mío, pero que comparto con otras compañeras para poder pagarlo». En realidad, desde antes de terminar su carrera universitaria, nunca ha dejado de trabajar, bien cobrando o sin cobrar, bien con contrato laboral o sin él, como trabajadora social, como monitora de tiempo libre, como voluntaria...

«Creo que cuando ya llevas muchos años de un lado para otro también te ayuda todo eso a aclararte poco a poco. No en el momento, porque hay momentos en los que sí te puedes sentir perdida o... de decir, ¡puff! qué estoy haciendo! Pero hay otros momentos que sí que estás viendo que tú estás yendo hacia un... sitio, un lugar en concreto. ¿No? Tu forma de vivir te está llevando a que... bueno, a que luego igual consigas eso que quieres. Ya se verá».

(E.3, 29 años, Lcda. Sociología, voluntaria ONG)

La temporalidad de los empleos genera situaciones laborales dispersas, de corta duración, que sirven para salir del paso y que difícilmente se estabilizan. En esta dispersión se desconocen tanto las *oportunidades* como los *contratiempos* que surgirán en el camino, de ahí que las trayectorias que se conforman estén cargadas de movimientos que funcionan a modo de *derivadas de incertidumbre*. Cuando de las primeras experiencias laborales se trata, el escenario que se dibuja se asemeja a un acceso precario al empleo, que tiene que ver con situaciones en las que se está en precario y se vive la precariedad laboral, pero no necesariamente estas situaciones producen sujetos precarios. En estas derivadas afloran las desigualdades sociales, ya que serán determinantes los recursos y las posibilidades de acción de los que se disponga en cada momento, tanto para aprovechar las oportunidades como para superar los contratiempos.

### **Caso 2.2: Inestabilidad laboral discontinua (emprendimientos en la incertidumbre)**

Javier tiene 32 años. Desde pequeño estaba interesado en temas relacionados con el medio ambiente, así que, cuando llegó el momento de elegir una opción de estudio, se metió por la rama de ciencias. Cursó la carrera de Geología en la Universidad del País Vasco; no era un estudiante brillante: con aprobados raspados consiguió superar el primer ciclo, pero, a la mitad del segundo, lo dejó. Pensaba que eran muchas horas de estudio que no se verían traducidas en un empleo futuro, al menos no en uno claro: «Tampoco es que no me gustara [la carrera de Geología], lo que no me gustó era la carga de temas que había que estudiar. Veía que me iba a costar demasiado a cambio de muy poco, a cambio de un título con el que no sabía qué hacer. Así que me metí a hacer un módulo superior de Formación Profesional en Ingeniería de Procesos».

Con este giro en la formación, los años de estudio parecían alargarse más de lo deseado: «Lo peor es que estás en casa de tus padres, que por mi parte hay muy buen rollo y tal, pero a mí me hubiera gustado disponer antes de dinero para independizarme». Tras más de dos años de cursos en su nueva elección profesional, tuvo la posibilidad de pasar una temporada en Alemania y, allí, al tiempo que realizaba prácticas formativas en una empresa, iba elaborando el proyecto final que le daría el título de Ingeniero Técnico.

De regreso de Alemania, y con el título en la mano, empezó el tanteo laboral: un trabajo con contrato de prácticas llevando a cabo tareas que no logra definir con claridad, visitas continuas a las páginas de Internet que ofrecían empleo, visitas a las ETTs, donde iba dejando su curriculum, etcétera. Le surgió un empleo temporal de almacenero, otro de mantenimiento de instalaciones, etcétera, «en las ETTs ya sabes qué tipo de trabajo te van a dar».

Tras varios empleos temporales llevando a cabo tareas que poco o nada tenían que ver con su formación y algunos periodos de desempleo, un amigo le comentó que podría acercarse a una agencia de empleo local que tenía programas especiales para desempleados. Allí le informaron de una política de empleo subvencionada, mediante la cual podría recibir formación para la generación de una idea empresarial y, posteriormente, optar a ayudas económicas para la puesta en marcha de la misma. «Al principio yo no tenía ni idea de qué hacer. Me apunté a esta historia porque mientras te formaban recibías un dinero a modo de manutención y luego podías hacer unas prácticas que también iban a ser remuneradas. Vamos, que en ese momento, que no tenía nada, me parecía un chollo; me forman, me pagan... Así que me tenía que inventar cualquier salida. Y pensé en la investigación y la comercialización de un producto industrial que en Alemania era muy común pero que por aquí no tanto. Y con eso empecé».

Tras la formación y el estudio de viabilidad del proyecto se puso en marcha el negocio. La inversión inicial contó con la ayuda económica de fondos europeos y municipales y actualmente Javier lleva más de un año con su proyecto en marcha: «De momento tengo más gastos que beneficios y no me puedo mover de casa de mis padres, por eso se me hace duro. Pero con el tiempo espero que cambien las cosas».

Mientras tanto, mantiene la esperanza de que su proyecto algún día reporte los beneficios esperados, pero la incertidumbre de su situación está abierta a posibilidades de cambio si esto no sucede: «(...) y si no pita, tendré que buscarme otra cosa, que tampoco lo descarto».

(E.17, 32 años, Ingeniero Técnico, autónomo)

La opción de establecerse por cuenta propia es una forma más en el «buscarse la vida», encaminada a satisfacer no sólo expectativas laborales sino también vitales. El emprendimiento empresarial, fomentado por instituciones públicas y privadas, funciona, en casos como los estudiados, a modo de *refugio*, es decir, como una alternativa frente a la escasez de oferta de empleo asalariado y frente a ofertas de empleo precario en el mercado laboral. Pero se trata de un *refugio* no necesariamente estable y seguro, sino que presenta contrariedades y problemas que se derivan, principalmente, de la posición vulnerable que ocupan muchos de los nuevos proyectos empresariales en la lógica del capital<sup>159</sup>. Estos problemas generan, en demasiadas ocasiones, situaciones laborales de incertidumbre no faltas de precariedad, que contribuyen a mantener la puerta abierta a cambios laborales, entre ellos, la vuelta al

159 Los principales problemas que señalan quienes se establecen por su cuenta tienen que ver con la variabilidad e inestabilidad de los ingresos económicos, la fuerte competencia del mercado y la desprotección en cuanto a la cobertura social, en comparación con el trabajo por cuenta ajena.

empleo asalariado<sup>160</sup>. Esta incertidumbre es mayor cuando esa opción no es elegida originalmente, sino que surge como consecuencia de la imposibilidad de encontrar un empleo asalariado y de la necesidad de «inventarse» una actividad que proporcione un ingreso económico.

### 1.1.3. *Trayectorias precarizadas: estabilizaciones precarias*

El último tipo de trayectorias que destacamos es aquella en la que la precariedad y la inestabilidad laboral se convierten en una constante, se mantienen, se estabilizan, se estancan. Los procesos de precarización laboral están provocando que la *inestabilidad se estabilice* y se genere un tipo de trayectorias no únicamente inestables, sino *estabilizadas y estancadas* en la inestabilidad laboral.

Un reciente análisis longitudinal de la contratación temporal en España, dirigido por Luis Toharia, describe un «atrapamiento en la temporalidad» en determinadas trayectorias sociolaborales —mayoritariamente en las de las mujeres y en las de las personas no cualificadas— en las que el empleo temporal perdura en el tiempo, no permitiendo, así, ni la estabilización en el empleo ni mucho menos una trayectoria ascendente en ámbito laboral. A pesar del carácter restrictivo de los datos con los que se trabaja<sup>161</sup>, en este estudio se demuestra con claridad que en algunas trayectorias la modalidad contractual temporal no es simplemente una situación transitoria previa a la estabilidad, sino un estado que perdura en ellas. Precisamente, ese «atrapamiento en la temporalidad» desmonta aquellas interpretaciones que presentan al empleo temporal como un *peaje* o como un *trampolín* hacia la estabilidad laboral (Toharia y Cebrián, 2007).

Hay que tener en cuenta que la temporalidad del empleo no significa necesariamente precariedad laboral, al igual que el empleo indefinido no equivale a empleo de calidad, pero, cuando la temporalidad del empleo se convierte en una constante a lo largo de una trayectoria laboral, afloran las desventajas, la falta de cobertura y de seguridad. La estabilización, no sólo de las situaciones laborales temporales, sino también de otras situaciones de empleo precario (sin contrato, no remunerado, trabajo voluntario, desprotegido), genera lo que denominamos *trayectorias precarizadas*, en las que se producen *estabilizaciones precarias*.

Puede resultar esclarecedor distinguir *trayectorias precarias* y *trayectorias precarizadas*, introduciendo un elemento diferencial respecto a las causas y a las consecuencias de la precariedad laboral. Ambas trayectorias están determinadas por las formas en las que las empresas movilizan y emplean la mano de obra, pero esta determinación es mayor en las *trayectorias precarizadas*. Por eso, son más precariza-

---

160 Tiempo después de la entrevista me encontré con Javier, y esa posibilidad se había concretado. Javier había cerrado el negocio y estaba trabajando como asalariado en una empresa de elaboración de piezas de automóvil.

161 Hay que señalar que utilizan datos estadísticos oficiales que proporcionan los ficheros de contrataciones de los Servicios Públicos de Empleo y los registros de la Seguridad Social (con fechas de altas y bajas de los contratos) y la Muestra Continua de Vidas Laborales.

das que precarias, ya que en ellas priman, por encima de los comportamientos individuales, las variables con las que se manejan los mercados de trabajo, las prácticas de selección y de gestión de personal y los procesos de flexibilización, agudizando más, si cabe, las causas de la precariedad laboral.

En ambos tipos de trayectorias, las condiciones de lo laboral acaban siendo los atributos de las propias vidas e identidades de quienes los llevan a cabo. Esto sucede cuando la inseguridad, la movilidad, la flexibilidad, la inestabilidad, la insuficiencia económica y, en definitiva, la precariedad, traspasan el ámbito del empleo y se instalan en la propia vida. Este fenómeno conecta con un sentido amplio de precariedad, como el que planteamos aquí, que remite a experiencias que no sólo se producen en el ámbito laboral y se materializan en malos trabajos, breves, discontinuos y de escasos beneficios, sino que invade el resto de ámbitos personales y se materializa en una inestabilidad e inseguridad vital, en una mala *calidad de vida*.

Las *trayectorias precarizadas* son aquellas en las que priman las situaciones laborales precarias: encadenamiento sucesivo de empleos o *cuasi-empleos* escasamente remunerados, sin garantías y que nada tienen que ver con la formación recibida y en los que tampoco pueden ni podrán aplicarla. La desconexión entre la formación recibida y los empleos por los que están pasando agudiza más, si cabe, la infravaloración de los empleos que realizan. Pero la precarización es aún mayor, no sólo cuando el trabajo que se realiza está por debajo de la cualificación que se tiene, sino cuando, además, está por debajo de las expectativas e intereses que se han puesto en lo laboral; expectativas que no tienen que ver únicamente con el ejercicio de una profesión, sino también con las expectativas de vida, de una vida desahogada y no dependiente.

Cuando la discontinuidad entre empleos se estabiliza, son más habituales las transiciones, las bifurcaciones y los cuestionamientos de la propia trayectoria, no sólo profesional y ocupacional, sino también de la propia trayectoria vital. Por eso, los discursos que se elaboran en este tipo de trayectorias contienen una importante carga de reflexividad y, en ocasiones, un contenido hondamente crítico hacia las condiciones en las que están viviendo.

### **Caso 3.1: Inestabilidad laboral continua (alejamiento progresivo de su formación)**

Mónica tiene 30 años y trabaja de teleoperadora en una empresa de Bilbao. Estudió Biología en la Universidad del País Vasco y terminó la especialidad de genética en Barcelona, en el año 2000. A partir de esa fecha comenzó su búsqueda de empleo: «Según terminé la universidad, a mandar currículos, y... ¡he gastado más dinero en sobres y sellos, que yo qué sé! pero para las respuestas que he recibido...». No parecía salir nada.

Como no encontraba nada «de lo suyo», empezó a trabajar «de lo primero que me salió», como teleoperadora. «Empecé hace muchos años en

Barcelona, la campaña de Retevisión, que te hacen contratos fin de obra o servicio y haces un mes de prueba. Y a partir de ahí, vas pasando de una a otra; ahora por ejemplo estoy en la campaña de Euskaltel, me da lo mismo una cosa que otra, si no, hacemos de Jazztel o llamadas para encuestas del Gobierno Vasco, por ejemplo». Las condiciones laborales que nos describe de su situación en este tipo de empleo no tiene desperdicio: «He cambiado de empresa ya tres veces. Me hacen contratos indefinidos y de fin de obra, pero da igual, las empresas cambian de subcontratas y nos echan a todos a la calle, 200 personas a la calle. Vamos cambiando de empresa a empresa y no sé, yo, ahora, por ejemplo, me he dado de baja en una para poder darme de alta en otra, porque lo que más me interesa de mi trabajo es que pueda estar cerca de mi casa».

En estas condiciones y en Barcelona, la situación no pintaba con futuro, así que, de vuelta a Bilbao. Con lo poco ahorrado le daba para la entrada de un piso de 50 metros cuadrados, a reformar, pero claro, con alguien con el que compartir una hipoteca se hace más llevadero llegar a fin de mes: «Vivo con el mozo, que está en una situación más deprimente que la mía, y vamos tirando mes a mes, haciendo extras trabajando como una burra de camarera y haciendo encuestas y cosas de esas, luego de teleoperadora y de camarera».

Parece que de teleoperadora va adquiriendo experiencia, ¿podría ser esta una salida laboral?: «Pero vamos, no... no hay ninguna opción de futuro en eso, ni te dan unos horarios, ni se dan las condiciones sociales rentables... Yo trabajo 40 horas y me hacen un contrato de 30, entonces, empezando por esas bases, pues es un poco deprimente».

Aún así, sigue buscando empleos que tengan que ver con su formación y no ha perdido la esperanza de encontrarlo: «Me parece increíble que después de cuatro años siga con esperanzas, sigo mandando currículos. Y ahora el Gobierno Vasco está invirtiendo bastante en investigación y, en ese campo, que mi sector es genética, entonces, ahora estoy recibiendo más contestaciones que hace cuatro años, quizás porque ahora se desarrollen más estas empresas. Pero bueno, de momento no he tenido yo ocasión de trabajar, más que de técnico de laboratorio, en una sustitución, seis meses; la única opción que he tenido de trabajar en mi sector».

Por lo tanto, sus preocupaciones en torno al empleo no tienen que ver tanto con la escasez de empleos, sino con las condiciones en las que se realizan; no tanto con la escasa remuneración, sino con esa remuneración en relación al coste de la vida; no tanto con la dificultad de aplicación de su formación, sino con los contenidos de las actividades que realiza. Todo ello, unido, se traduce en la sensación de una precaria calidad de vida: «Que trabajo no falta, lo que pasa es que tienes unas condiciones, que no son calidad de vida, no sé a qué hora salgo, no sé qué horario tengo, no he cotizado apenas a la Seguridad Social. El día de mañana, no sé si yo me pueda quedar embarazada o no, ni sé qué condiciones voy a tener.



No tienes calidad de vida, no es que no tengas dinero. Tú tienes unas necesidades que cubrir. Pero es más la calidad de vida, no tanto «quiero cobrar más» o «quiero trabajar de lo mío», no: «quiero tener una vida digna».

(E.14, 30 años, Lcda. Biología, teleoperadora)

Cuando la precarización laboral penetra en la propia vida y echa por tierra cualquier expectativa de futuro, es entonces cuando hablamos de *trayectorias precarizadas*. En este sentido, son trayectorias no sólo sometidas a un proceso de estancamiento en la precariedad laboral, que empobrece y debilita, sino también son trayectorias de conocimientos desperdiciados y capacidades truncadas que se encontrarán con mayores dificultades para reconstruirse, dadas las condiciones imponentes en el mercado de trabajo actual.

La forma pasiva de lo precario, lo precarizado, destaca la victimización que provoca la precariedad y delimita lo precario a la figura de víctima sobre la que recaen los peores males del funcionamiento y la organización del mercado de trabajo. Si bien es la parte más dura de la precariedad, no queremos caer en una excesiva determinación de la misma: vivir unas condiciones de empleo precarias supone limitaciones laborales y sociales y genera situaciones de vulnerabilidad social, pero no necesariamente conlleva pasividad y victimismo. Las *trayectorias precarizadas* suelen parecerse más a un mosaico de *cuasi-empleos* que se compone asumiendo empleos «de lo que salga», donde no se descartan derivas hacia mejoras de la situación de inestabilidad y de precariedad, pero donde estas posibilidades están realmente mermadas.

### **Caso 3.2: Inestabilidad laboral continua («no está en mis manos»)**

Para relatar las experiencias de Peio en el terreno laboral se necesitan más páginas de las que podemos dedicar en este muestrario de trayectorias. Tiene 28 años y un recorrido por empleos de tan variado signo que únicamente podremos ir enumerándolos. Empezó a trabajar cuando estaba estudiando la Diplomatura de Relaciones Laborales. Mientras estaba estudiando trabajó en todo aquello que «iba saliendo», se había ido a vivir fuera de casa de su madre, y tenía que mantenerse con unos ingresos propios que tenían que llegar de donde fuese. Camarero, monitor deportivo en verano, comercial de una marca de ropa, Dj los fines de semana... fueron algunas de las actividades laborales que compaginaba con sus estudios.

Después de la diplomatura vino la licenciatura en Empresariales —que aún está cursando— y que compaginó con un Máster en Medio Ambiente, que, según le informaban tenía unas salidas laborales muy favorables. Primero vinieron las prácticas: «Al terminar el máster empecé de prácticas y era una consultora-auditora. En unos meses vendieron la consultora, se la llevaron a Gijón, y yo estaba en la parte de la consultora, con lo cual mi trabajo ya

no era necesario. No me dijeron que me fuese pero... estuve ahí esperando y esperando, pero como no me dijeron nada, pues cogí y me fui. Estaba de becario, que no pagaba nadie, ni contrato ni... y al final me fui».

Pero las favorables salidas profesionales del máster seguían sin aparecer. Con unos compañeros del máster hicieron amagos por montar una empresa, pero, al no contar con los recursos suficientes, la idea no salió adelante. «Y como no me salía nada, yo seguía estudiando. Poco a poco me iba sacando Empresariales, pero no salía nada así que estuve haciendo alguna chapucilla y currando en... Estuve un mes, 15 días primero y luego otros 15, y haciendo una sustitución de distribuidor de repostería y bebidas en unos cafés de Bilbao. Esto era el mes de verano, y, en fiestas de Bilbo, al mismo tiempo, estuve poniendo y quitando sillas en los actos de fiestas».

Luego, de dependiente en una tienda deportiva (4 meses), seguido de pinche de cocina (10 meses) y más prácticas: «Luego empecé a currar en un bar de pinche de cocina, estuve trabajando 10 meses. Bueno, empecé en enero y al de tres mes dije: «es que si estoy trabajando aquí de pinche de cocina, yo tengo que hacer algo que tenga que ver con mi currículo porque si no...» Si te pones a currar en cualquier cosa que no sea lo tuyo, empieza a pasar el tiempo, a pasar el tiempo y al final... el currículo que haces no es de lo que has estudiado... Pero eso estuve 10 meses pero me busqué hacer unas prácticas por la universidad, que me pagaban 120 € y por las mañanas iba a la uni, a las tardes de 4 a 7 iba a la aseguradora y los lunes y los martes, según salía de la aseguradora, iba al bar a limpiar y a hacer los pinchos de 7 a 10 de la noche».

Después de las prácticas, y mientras cobraba el subsidio de desempleo, comenzó un curso formativo del INEM: «Cuando vi hacia donde iba el cursillo, yo dije: «¡es que no, que yo lo que quiero es trabajar!» a mí me dijeron que iba a trabajar y no lo estoy haciendo, y no estar ahí, con formación y más formación y nada...». Al mismo tiempo, continuaba «pinchando música los fines de semana. Pero es que es a unas horas... además, por hobby, algo que me gusta y de lo que puedo sacar dinero, pero... porque me gusta».

Cansado de las situaciones laborales que está viviendo, su discurso resulta crítico con el futuro y con las opciones futuras que puede tener, pero, sobre todo, destaca la sensación que tiene de que, independientemente de lo que él haga o haya hecho, su futuro será incierto: «Es que no está en mis manos decidir en qué voy a estar trabajando (...) el tiempo lo dirá. ¡Es que no está en mis manos!».

(E.10, 28 años, Dpdo. Relaciones Laborales, prácticas)

La sensación de frustración en cuanto a lo laboral es bastante aguda en ambos tipos de trayectorias, pero es más fuerte en las *trayectorias precarizadas*. En estas

trayectorias, las alternativas de cambio se dejan en manos de fuerzas externas — la suerte, el mercado laboral, el destino, el tiempo—, lo que refuerza la dimensión de sujeción de la precariedad. Esta es una de las características más notable de las trayectorias precarizadas: cuando el futuro asoma, se ve como un tiempo desconectado tanto de los esfuerzos realizados en el pasado como de los que puedan realizar en el presente. Esta desconexión es la que puede provocar el cierre de expectativas futuras, y el desánimo en la generación de estrategias para, si no superar, sí, al menos, sobrellevar la precariedad.

#### 1.1.4. *La discontinuidad laboral: reproducción de las desigualdades*

No conviene olvidar que, tras esta diversidad y heterogeneidad de trayectorias sociolaborales, se encuentran claras desigualdades sociales representadas por las diferentes condiciones socioeconómicas personales y familiares, el origen étnico, la clase social<sup>162</sup> y el género, entre otras variables, que configuran las posibilidades de conformación de un tipo de trayectoria sociolaboral u otro —cuestión que ya se encargó de explicar la teoría de la *reproducción de las desigualdades sociales* a través de la educación (Bourdieu y Passeron, 1981)—.

Nos vamos a detener en un criterio de diferenciación claro, como es el género, en la conformación de trayectorias sociolaborales<sup>163</sup>. Siempre han existido en el ámbito laboral barreras de género, ante las cuales las mujeres no sólo han tenido que enfrentarse a obstáculos y limitaciones meramente profesionales, sino también a barreras cuya raíz reside en la construcción social del género. Estas barreras, que suponen claras desigualdades entre hombres y mujeres, se están modificando con el paso del tiempo: algunas han desaparecido, pero otras se mantienen y se van manifestando en nuevos procesos.

---

162 Si bien las posiciones en la estructura social intervienen configurando diferentes trayectorias sociolaborales, no lo hacen de una forma determinista e irreversible, ya que éstas no se estructuran desde marcadas diferenciaciones de clase. Es difícil trabajar con la categoría de clase social: con el tiempo va presentando fronteras menos claras y criterios nuevos de diferenciación. La cuestión de las desigualdades de clase social no es un tema que podamos aclarar en esta investigación, ya que las personas entrevistadas pueden ser consideradas pertenecientes a una misma clase social, la clase media; categoría que no polariza en exceso y necesita de muchos matices para confirmar una clara estructuración social. Teniendo en cuenta estas limitaciones, si acordamos que estamos hablando de clases medias, esta fragmentación de las trayectorias laborales provocada por la precariedad laboral vendría a confirmar lo que algunos autores denominan el «fin de la clase media» (Gaggi y Narduzzi, 2006) o, sin ser tan catastrofista, esta precariedad se estaría sumando a la crisis en la que se encuentran las clases medias recientemente.

163 A lo largo de este análisis irán apareciendo desequilibrios de género que se traducen en claras desigualdades entre las jóvenes y los jóvenes de hoy en día. Pero, en este punto, precisan de una mención especial las consecuencias de la discontinuidad laboral, ya que, si en un principio es una experiencia compartida para ambos, con la perspectiva de la conformación de una trayectoria sociolaboral se atisba la reproducción de viejas desigualdades que provienen del mantenimiento del sistema de género, que distribuye roles y determina emociones, percepciones e imágenes sociales congruentes con una posición diferenciada entre el mundo de lo privado-reproductivo (femenino) y el ámbito de lo público-productivo (masculino).

Las trayectorias sociolaborales relatadas hasta el momento no muestran diferencias significativas entre los jóvenes y las jóvenes, salvo que es más habitual que sean las mujeres las que lleven a cabo trayectorias en las que la precariedad es más dura: las trayectorias precarias y precarizadas. Pero es cuando se menciona un futuro próximo de vida en pareja y descendencia cuando surgen concepciones y representaciones de la realidad que darán lugar a biografías laborales diferentes.

Y es que las mujeres jóvenes vienen adoptando pautas de comportamiento completamente distintas a las de sus madres y abuelas tanto, en lo que se refiere a lo laboral como a lo familiar. Pero es precisamente cuando se entrecruzan estos dos ámbitos cuando los imaginarios contruïdos chocan con una realidad tozuda que obliga, prácticamente en exclusividad a ellas, a replantearse qué hacer con sus trayectorias.

Entre los cambios que han originado las diferentes actitudes de las jóvenes respecto de las mujeres de generaciones anteriores destacan el que ahora las jóvenes elaboran expectativas profesionales y ocupacionales en el mercado laboral, tienen menos hijos y los tienen más tarde, y la mayoría pretenden tener una autonomía e independencia personal y no a través de la pareja, para lo cual el empleo adquiere un papel central en sus vidas. Estos cambios confluyen en discursos y actitudes sobre los planes familiares futuros que coinciden en una idea muy generalizada actualmente entre las mujeres jóvenes: para tener descendencia no hay prisa. Ser madres jóvenes no entra tempranamente en sus planes de vida, por un lado, porque sus aspiraciones personales han sido y son otras, primero, porque han tenido que terminar los estudios y luego han tenido que buscar un empleo, pero, por otro lado, porque aún no han conseguido la estabilidad en el empleo. La estabilidad en el empleo se presenta como un requisito necesario para una futura maternidad. Una estabilidad que no se limita a lo económico y laboral, tener un trabajo y unos ingresos suficientes, sino también a otros aspectos, como la vivienda, no en propiedad, pero sí propia.

Lo de tener hijos lo veo demasiado lejos, aunque me gustaría tenerlo más cerca, pero, claro, buscas una estabilidad, y el tener una estabilidad es tener una casa y no estar pensando que no llego a fin de mes... ¡Dios mío!, ¡no sé qué, ¡no! Tener, pues eso, una casa que se adecue a lo que tú ganas.

**(E.11, 27 años, Lcda. Derecho, temporal por ETT)**

Si estás tambaleando de aquí para allá nunca vas a poder conseguir lo que quieres, el comprarte un piso o tener una pareja y hacer planes... [¿Hijos?] (...) Hombre, yo ahora pues sí me podría plantear..., bueno ahora no, es imposible porque no tengo pareja... Pero si la tuviera diría, ¡no!, tampoco. Aunque quisiera tampoco puedo. Si no tienes tú estabilidad, tampoco se la puedes dar a otra persona.

**(E.9, 27 años, Ingeniera, contrato de prácticas)**

Este tipo de comentarios confirma que una de las razones que explica el aplazamiento de la maternidad actualmente sea la inestabilidad laboral. Si bien esto es así, no necesariamente es la única causa, ni la fundamental. En general, en los relatos de las mujeres jóvenes entrevistadas, han sido escasos los momentos en los que se aludía a los hijos o hijas futuros, cosa que tiene que ver no sólo con el aplazamiento forzado al que obliga la inestabilidad y precariedad laboral que viven, sino también con los imaginarios vitales más actuales, en los que el aplazamiento de la maternidad también puede ser voluntario y deseado.

En sus relatos es donde más claramente se establecen diferencias entre sus propias biografías y las biografías de generaciones anteriores. Suele repetirse el recuerdo de sus madres que se quedaron embarazadas y tuvieron que dedicarse a los cuidados familiares desde muy jóvenes, cosa que manifiestan no desear para ellas. Sin embargo, estos cambios en los imaginarios y en las expectativas no han hecho desaparecer las desigualdades entre hombres y mujeres, ya que, por ejemplo, en ninguno de los relatos de los jóvenes apareció el tema de la paternidad relacionado con lo laboral. En este caso, los roles de género, que, si bien en las etapas más tempranas de las trayectorias no son muy evidentes, se evidencian cuando aparecen cuestiones como la maternidad/paternidad, explicitando las desigualdades, lo que quedará reflejado en las trayectorias futuras.

En la mayoría de los casos, son evidentes las actitudes de las mujeres jóvenes contrarias a los roles de género tradicionales, ya que tratan de desmitificar la figura del hombre como proveedor y protector, primero como pareja y luego como padre, buscando su desarrollo profesional, tratando de ser autónomas económicamente; pero resulta que chocan con unas condiciones laborales de precariedad mucho más agudas que las de los hombres.

Aunque desde hace años la proporción de mujeres que se preparan en la fase de estudiante es mayor que en los hombres, sus condiciones de empleo no son mejores. Los datos estadísticos sobre las situaciones laborales de las mujeres vascas con edades comprendidas entre los 24 y los 35 años nos indican que la evolución de su actividad, ocupación y paro la sitúa en una mejor situación laboral respecto a otras de mayor edad, pero siguen manteniendo una posición de desventaja respecto a los varones de su grupo de edad. En el apéndice estadístico, podemos cotejar cómo las mujeres a esa edad tienen menores tasas de actividad —principalmente, debido a la intensificación de otro tipo de actividad, aquella que tiene que ver con lo doméstico, lo familiar y los cuidados—, mayores tasas de desempleo —Tabla 4, 5 y 6—, mayores tasas de temporalidad y mayor informalidad en la contratación —Tabla 7—.

Se trata de desigualdades producto de la organización del mercado laboral y de la división sexual del trabajo que se plasman en sus trayectorias sociolaborales (Fortino, 2009) y que, sobre todo, tendrán una importante repercusión cuando se plantea la maternidad o cuando surge la necesidad de cuidados familiares. Aunque para la mayoría de las entrevistadas la maternidad es un asunto lejano por el momento, al mantenerse el modelo tradicional de familia, manifiestan y asumen la necesidad de llevar a cabo arreglos de tiempo entre lo familiar, lo personal y lo la-

boral<sup>164</sup>. Manifiestan que tendrán, de nuevo, que «buscarse la vida» para compatibilizar maternidad, trabajo remunerado y tiempo personal disponible.

Curiosamente, las únicas mujeres jóvenes que mencionaron la posibilidad de tener hijos en un futuro cercano también fueron las únicas que plantearon la posibilidad de dejar sus empleos precarios, al menos de una forma temporal, y, así, hacerse cargo del trabajo de los cuidados. En los relatos de los varones jóvenes apenas aparece proyectada la paternidad, pero menos aún la posibilidad de dejar, en un momento dado, sus empleos. Además, en el caso de las jóvenes que mencionaron la posibilidad de abandonar sus empleos, sus parejas varones disponían de mejores condiciones laborales, en especial, salariales. Por tanto, es evidente que los roles sexuales y las relaciones de género desiguales se refuerzan con la precariedad laboral (Maruani, Rogerat y Torns, 2004).

Este año cumpla 32 años. Bueno, pues no deja de ser un *hándicap*, eres chica, te acabas de casar, probablemente quieras tener hijos... todas esas cosas pueden ser puntos negativos cuando busco empleo, ¿no? Pero ya sé que asumo ese riesgo de alejarme del trabajo. [...] Hoy por hoy, creo que sacrificaría mi vida profesional por la familia, por la sencilla razón de no creer que estoy cambiando el dinero. Pero es complicado, porque parece volver al sistema tradicional, de la mujer en casa, y tampoco es eso.

(E.1, 32 años, Ingeniera, desempleada)

Aunque en los nuevos modelos familiares las tareas domésticas y familiares tiendan tímidamente a ser repartidas entre hombres y mujeres, cuando la precariedad y la inestabilidad laboral se estabilizan en la trayectoria laboral, siguen siendo las mujeres las que tienen más papeletas en el sorteo del reparto de estas tareas. De esta forma se mantiene, aunque tensionado, ya que de alguna forma se trata de modificar el rol tradicional femenino de «ama de casa» —otros *ayudan*, pero ellas son las responsables de la casa, del cuidado—.

En este sentido podemos decir que la precariedad y la inestabilidad laboral se encargan de mantener la tradicional división sexual del trabajo y las estructuras de dominación sexual, sobre todo cuando son condiciones que se mantienen a lo largo del tiempo en las trayectorias laborales.

---

164 Arreglos que, como recuerda Bourdieu en *La dominación masculina*, no son fáciles de conseguir: «La realidad de las relaciones estructurales de dominación sexual se deja vislumbrar a partir del momento en que se observa, por ejemplo, que las mujeres que han alcanzado puestos muy elevados (ejecutivas, directoras generales de ministerio, etc.) tienen que “pagar” de algún modo ese éxito profesional con un “éxito” menor en el orden doméstico (divorcio, matrimonio tardío, soltería, dificultades o fracasos con los niños, etc.) y en la economía de los bienes simbólicos, o, al contrario, que el éxito de la empresa doméstica tienen a menudo como contrapartida una renuncia parcial o total al gran éxito profesional (a través, especialmente, de la aceptación de “beneficios” que sólo son fácilmente concedidos a las mujeres porque las dejan al margen de la carrera por el poder: media jornada o similares)» (2000b: 131).

(...) Tampoco es que quiera tener un niño ya, es algo que lo veo lejano todavía, pero lo que sí me planteo es que, si continúo en esta situación y no encuentro nada mínimamente decente, cuando tenga un crío no voy a estar rompiéndome los cuernos por un trabajo sin futuro. Lo dejo y punto.

(E.14, 30 años, Lcda. Biología, teleoperadora)

El abandono temporal o permanente de una trayectoria de empleo o de una carrera profesional no puede ser achacado a un único factor determinante; sin embargo, una precariedad mantenida en la trayectoria sociolaboral será determinante en una afirmación como la anterior. La marcada diferencia entre hombres y mujeres en este punto de cruce entre precariedad laboral y disponibilidad temporal para la vida familiar subraya el desequilibrio existente entre ambos respecto a la utilización del tiempo. Según los datos del informe de la Comisión Europea sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (2007), llama la atención comprobar que la tasa de empleo de las mujeres de entre 20 y 49 años se reduce 15 puntos cuando tienen un niño o niña, mientras que la tasa de empleo de los hombres para la misma franja de edad aumenta 6 puntos. Estos datos constatan que el desarrollo del mercado laboral se sigue fundamentando en un modelo familiar que establece la división sexual del trabajo y hace manifiesta la desigualdad entre géneros.

Este tipo de problemas con los que se encuentran muchas mujeres jóvenes, y que pueden suponer un punto de inflexión en sus trayectorias laborales, tiende a verse como una cuestión personal, al amparo de una mayor o menor suerte en el mercado laboral. Pero debería ser una problemática de mayor relevancia pública, para la cual habría que reunir mayores esfuerzos que los depositados en acciones políticas a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y a favor de la conciliación de la vida laboral y familiar, que, de momento, están resultando ser insuficientes (Méda, 2002; Torns, 2005 y 2007).

## 1.2. Colocarse vs. montárselo: de la inserción laboral a la empleabilidad

Una de las recomendaciones que más suele hacerse entretanto a los jóvenes es que sean flexibles y no especialmente quisquillosos, que no esperen demasiado de sus empleos, que acepten los trabajos tal como vienen sin hacer demasiadas preguntas y que se los tomen como una oportunidad que hay que disfrutar al vuelo y mientras dure, y no tanto como un capítulo introductorio de un «proyecto vital», una cuestión de amor propio y autodefinición, o una garantía de seguridad a largo plazo.

BAUMAN (2005: 22)

En las trayectorias sociolaborales descritas, encontramos suficientes factores que nos indican que los *procesos de inserción en el mercado laboral* están cambiando. La prolongación del periodo formativo, el tipo de cualificaciones exigidas por el mercado laboral, la generación de nuevas formas de empleo y la intermediación

laboral son algunos de los elementos que están modificando la forma en la que las personas jóvenes acceden al mercado laboral (Cachón, 2004) y tienen sus primeras experiencias de empleo en el mismo.

Como señala García Espejo, «la imagen tradicional de la inserción laboral estructurada en tres etapas: salida del sistema educativo, búsqueda de empleo y obtención de un puesto de trabajo con una elevada estabilidad, no constituye actualmente el proceso más generalizado de inserción» (1998: 227). Y, además, de no ser el proceso de inserción laboral más generalizado, en los relatos de las personas entrevistadas nos encontramos que se trata de una realidad mucho más compleja que la que se pueda describir a partir de conceptos lineales y unidimensionales como los de *inserción e integración* laboral; lo que cuestiona, en demasiados casos, la pertinencia del propio enfoque de los estudios sobre la inserción laboral.

Los rasgos que definen actualmente los momentos de *salida* de la etapa formativa y de *incorporación* al mercado laboral son los siguientes: la fase formativa tiende a prolongarse y la incorporación al mercado laboral tiende a dilatarse (Demazière y Dubar, 1997). Y esto no significa únicamente que la inserción laboral se alcance más tarde, sino que las inserciones están siendo sometidas a un progresivo desdibujamiento y, necesariamente, son de otro tipo.

Algunas de las causas de este desdibujamiento son estructurales y sociodemográficas, pero también hay causas culturales, y conducen a que, tras la finalización de los estudios, sea necesario desplegar una serie de *medidas puente* de transición profesional. La regulación del mercado laboral ha favorecido que se extiendan y diversifiquen los periodos de prueba tras la finalización de los estudios, mediante la generación de contratos de formación, contratos de prácticas, becas, etcétera. La entrada en el mercado laboral se ha convertido en una transición difícil por el endurecimiento de las exigencias a la hora de acceder al empleo y a una mayor competitividad, que no se limita a épocas de crisis y de altas tasas de desempleo. Estas dificultades también se deben a las transformaciones de la organización del trabajo, que han dado lugar a cambios sustanciales en las lógicas y criterios de contratación normalizando, por ejemplo, la contratación temporal. Y, por último, también se deben a la demanda de aptitudes difusas como la capacidad de iniciativa, la adaptabilidad a los cambios, la movilidad y la capacidad de cambio profesional, que van más allá del saber hacer que proporciona una titulación o cualificación adquirida en el sistema educativo.

Son cambios que han provocado que ese momento que en la biografía de cada cual solía ser trascendental, la obtención del título universitario, ya no sea tan significativo. El instante en el que se pasa a disponer de un título es importante, pero no decisivo, porque el final de los estudios no significa la incorporación ni inmediata ni en condiciones dignas al mercado laboral. Obtener un título es un paso más para conseguir un empleo, pero no el definitivo, por eso se trata de un *rito de paso* que, dadas las condiciones laborales actuales, se ha desritualizado y desmitificado:

Yo sabía que terminar la carrera no me iba a servir de mucho.

(E.16, 32 años, Lcda. Periodismo, autónoma)



Yo, cuando acabé la carrera, dices: «Vale, soy licenciada y tengo posibilidades de empleo.» ¡Sí!. Pero ahora mismo me tengo que quedar en casa de mis padres, por lo menos hasta que encuentre trabajo y a ver si al menos en dos o tres años lo consigo.

(E.13, 29 años, Lcda. Derecho, con contrato temporal)

A este respecto, el título universitario, más que al empleo, a lo que da pie es a la continuación de los estudios, a las especializaciones, los *másteres*, a los cursos profesionales, los viajes al extranjero para aprender idiomas y, como mucho, a las prácticas y a los contratos de formación. Esta prolongación de la etapa de formación entre las personas jóvenes ha sido analizada, desde las teorías del capital humano, como una estrategia para incrementar las posibilidades reales de encontrar un empleo mejor, al alcance de unos pocos. Pero también ha sido interpretada como una estrategia de huida del desempleo o, lo que se corresponde con la actual situación, con la huida del empleo precario.

Pero, además, la prolongación de los estudios en estas condiciones añade nuevos elementos al proceso de inserción laboral y ésta, en muchos casos<sup>165</sup>, ya no se limitará a encontrar un empleo, sino a conseguir uno acorde con la formación realizada<sup>166</sup> y con unas condiciones laborales dignas y, sobre todo, uno que dure en el tiempo.

Estos cambios hacen que el término *inserción laboral* necesite de mayores precisiones sobre el significado que está adquiriendo en el contexto laboral actual de inestabilidad del empleo. Tanto el término de *inserción* en el mercado laboral como el de *transición*, el de *incorporación* e, incluso, el de *integración* en el mismo, actualmente describen procesos que poco o nada tienen que ver con las realidades que representaban en el modelo de empleo estable de años atrás<sup>167</sup>. Pese a su polisemia,

---

165 Los estudios que tratan de ponderar la *inserción laboral*, a parte de las desigualdades socioeconómicas de partida, suelen tener presentes las diferencias que hay entre quienes finalizan una Formación Profesional (FP), cuya incorporación laboral es más cercana a la finalización de los estudios, y quienes realizan una carrera universitaria, cuya inserción es más compleja y se prolonga más en el tiempo. En el *Módulo de transición de la educación al mercado laboral* (INE, 2001) se analizan los empleos conseguidos por la población de 16 a 35 años que han finalizado sus estudios en los últimos diez años. El Observatorio del Mercado de Trabajo del Gobierno Vasco (Egailan) pasa una encuesta a las promociones de FP seis meses después de la obtención de su título, mientras que a las promociones universitarias se les realiza la encuesta tres años después de la obtención del título.

166 Para operacionalizar esta cuestión, los técnicos utilizan la categoría de «empleo encajado», que señala unos mínimos de concordancia entre la formación obtenida y el puesto de trabajo.

167 Aunque pertenecen al mismo imaginario, cada término alude a un aspecto diferente e introduce matices distintos. El de *transición* suele atribuirse al paso de la escuela al mercado laboral; como va unido a la juventud, camina paralelo a la transición a la vida adulta y a la consecución de la madurez en las que el trabajo tiene un papel importante. El término *incorporación* suele atribuirse al momento de entrada en el mercado laboral; en un sentido literal, el propio cuerpo adquiere las características del empleo, del puesto de trabajo y de la actividad misma, con todo lo que conlleva: rutinas concretas, actitudes, posturas, vestimenta —con uniformes o monos de trabajo—, etcétera. Por último, el término *integración*, que introduce la idea de inserción en el campo social a partir del trabajo, de insertarse en una red de intercambios y de relaciones en las que se confieren derechos a cambio de deberes y obligaciones, no sólo laborales, sino también de ciudadanía.

la inserción laboral normalmente ha sido definida desde supuestos económicos que clasifican a los individuos como inactivos o activos en mercado laboral, y esta definición se sustenta en los presupuestos clásicos del «sujeto trabajador», ya que no sólo alude a una actividad en el mercado laboral formal, sino también a la idea de una actividad laboral estable.

El término *inserción laboral* presenta serios problemas cuando es aplicado a las situaciones actuales del mercado laboral, no únicamente por la definición plana que suele manejarse, sino por la perspectiva que incorpora, esto es, por el enfoque implícito de la inserción en términos de *resultados*. Desde la perspectiva de la inserción, las personas entrevistadas en esta investigación son jóvenes que todavía no están integrados en el mercado laboral o que se encuentran en *transición* al mismo, porque, o no tienen un empleo formal, o tienen empleos precarios o *cuasi-empleos*. Y, además, como se trata de jóvenes que disponen de recursos, principalmente formativos, suele analizarse esa transición en términos de «tiempo de espera» (Zárraga, 1985) o como «periodos de ajuste» (Evans y Furlong, 1997: 21).

Pero, ¿en las actuales condiciones laborales esto es así? La situación económica de extensión y de estabilización de condiciones laborales inestables y precarias, provoca que, en lo que se refiere a *esperar* y *ajustar*, ya no se sepa muy bien a qué se espera, ni cuál es el proceso de ajuste necesario. Es por eso por lo que se puede afirmar que la *inserción laboral*, en el sentido de acceso al empleo y de acceso a la estabilidad en el mismo, no parece que sea una perspectiva de estudio adecuada para dar cuenta de las situaciones laborales que genera actualmente la economía de mercado.

Si el mercado laboral se define cada vez más por las condiciones inestables y precarias que viven las personas trabajadoras, las condiciones laborales en las que trabajan sus primeros años de vida laboral serán las mismas o parecidas a las que vivirán a lo largo de sus trayectorias laborales. Por lo tanto, ¿cuándo empieza y acaba un proceso de inserción laboral?, ¿cuándo está alguien inserto, integrado y cuándo no? Las entradas y salidas del mercado laboral y los cambios de rumbo laboral y profesional parecen no limitarse a un periodo de inserción inestable y precario; han dejado de ser una situación preliminar y circunstancial y se están convirtiendo en una *condición común* más allá del periodo juvenil. Las condiciones de inestabilidad y precariedad sociolaboral son las principales protagonistas de las actuales trayectorias laborales, más allá de las primeras experiencias.

La preocupación sociológica por la inserción laboral de los jóvenes ha estado marcada por el peso del análisis de trayectorias lineales, siempre bajo el influjo de ese imaginario estable, coherente y colectivo de lo laboral, de manera que la mayor parte de los estudios sobre la inserción laboral carecen de un marco conceptual eficaz para captar los cambios que se están viviendo actualmente. La inserción, más que como un resultado, irremediablemente tiene que ser estudiada como un *proceso* que debe ser complementado con perspectivas sociológicas y psicológicas que interrelacionan variables contextuales e individuales que nos aportan una visión más compleja, pero infinitamente más cercana al fenómeno. Se trata de una perspectiva

que ya anunciaron Bouffartigue, Lagree y Rose analizando las transiciones profesionales juveniles en Francia en los años 80:

«La inserción ha sido considerada durante mucho tiempo como una especie de fase, breve y neutra, entre dos momentos diferenciados de formación y de empleo, como un tiempo de incertidumbre antes del acceso a la estabilidad profesional. En la actualidad, como consecuencia de las transformaciones debidas a la crisis, aparece cada vez más como un proceso de alternancia de periodos de paro, de empleos precarios, de formación y de vueltas al paro» (Bouffartigue, Lagree y Rose, 1989).

En este sentido, no es fácil acercarse a las actualmente azarosas y heterogéneas entradas y salidas del mercado laboral y romper con estos esquemas de transición bipolar estudios y trabajo, joven y adulto, integrado y excluido, en los que pareciera que las personas se sitúan en un lado u otro y en los que las trayectorias se conciben siempre como el camino hacia uno u otro lado, hacia la estabilidad o, lamentándolo mucho, hacia el desempleo o la precariedad. Una forma de salir de esa linealidad y caracterizar los movimientos oscilantes que experimentan las trayectorias de las personas entrevistadas se puede ilustrar mediante las *transiciones de tipo yo-yo* (EGRIS, 2001; Du Bois-Reymond y López Blasco, 2004; Machado Pais, 2007)<sup>168</sup>. El movimiento de un yo-yo ilustra metafóricamente los movimientos oscilatorios y reversibles de los itinerarios y trayectorias laborales actuales:

«Muchos jóvenes experimentan esta reversibilidad en sus procesos de transición: hoy se forman, mañana encontrarán un trabajo temporal que los mantendrá empleados durante algún tiempo, perdiéndolo al final, pasando por una fase de desempleo al final de la cual pueden acceder a otra fase de formación o a otro trabajo (temporal)» (Du Bois-Reymond y López Blasco, 2004: 15).

Atendiendo a este tipo de transiciones que escapan tanto de la linealidad como de la direccionalidad, y que, en cierto sentido, encubre la noción de trayectoria, se contempla la posibilidad de transiciones frágiles y reversibles, y de situaciones de acceso al empleo indeterminadas y provisionales, como resultado de la complejidad de acciones que determinan las actuales relaciones con el empleo.

Es necesario acudir a otros términos que enfatizen, cosa que el de inserción no hace, el trabajo o la tarea permanente de tener que hacerse un hueco en el entramado laboral. La inserción nos habla, en términos coloquiales, de «colocarse» en el mercado laboral, lo que significa que hay puestos/lugares que ocupar. Pero, cuando el mercado laboral está redefiniendo continuamente esos puestos/lugares, dotándoles de temporalidades cortas, transitorias y flexibles, más que de ocupar, de lo que se trata es de *hacerse camino*. De modo que podemos distinguir entre la *inserción laboral*, que remite a «colocarse» laboralmente, a tener una posición en el mercado de trabajo, y el «buscarse la vida», que remite a «montárselo», es decir, a trabajarse

---

168 Un modelo similar que refleja ese movimiento sería el de las trayectorias en forma de *sierra* (García Espejo, 1998).

y hacerse un hueco en el mercado que, si finalmente se convierte en un lugar, será transitorio y provisional.

Cuando los modelos de inserción no están asegurados implican nuevas formas de actuar, no sólo en cuanto al acceso al empleo, sino en general como forma de actuar en el espacio de lo laboral. La lógica económica del capitalismo flexible recrea contextos laborales sin unos contornos definidos que distingan claramente si se está o no en el mercado laboral, porque lo que parece importar no es tanto el *estar* sino el *pasar*. La cuestión es que las posiciones en el mercado laboral responden cada vez menos a lugares estables y protegidos donde entrar — *colocarse* — y estar integrado, sino que los empleos son posiciones temporales entre las que estamos invitados a pasar, no a quedarnos, no a estar, sino a transitar<sup>169</sup>.

Cuando la experiencia laboral es ir pasando por distintas situaciones y estableciendo diferentes relaciones laborales, la lógica de la *inserción* se ve desplazada hacia la lógica de la *empleabilidad*, demanda que actualmente alimentan las instituciones públicas a través de las *políticas activas* de empleo, sobre las que se asientan los procesos de intermediación laboral. Tanto los procesos de intermediación laboral como los discursos y prácticas de la gestión de recursos humanos se centran en la lógica de la *empleabilidad* (Véase el apartado 2.3 del capítulo anterior).

Los nuevos requerimientos del mercado laboral —innovación, creatividad, capacidad de cambio, plasticidad—, así como la fluctuación continuada de la demanda de nuevas mercancías y productos, nuevos servicios y actividades, potencian la lógica del *montárselo*, que remite no a la duración, sino a arreglos provisionales y a proyectos de corta duración. No es casual que la indeterminación laboral de muchas personas jóvenes sea un problema en términos de *colocación*, pero no así en términos de *montárselo*, ya que se encontrarían en un proceso de acercamiento al empleo, adquiriendo experiencia al ir pasando por diferentes trabajos y distintas organizaciones empresariales. Lo que por otro lado no excusa que no se busque mejorar las condiciones laborales en las que se realiza el *montárselo*.

En los siguientes apartados se analiza cómo se está sustituyendo ese imaginario de la *lógica de colocación* por el de la *lógica del montárselo*<sup>170</sup>, que tiene sentido, fundamentalmente, para quienes se ven en los bretes de «buscarse la vida», en este caso, para aplicar los conocimientos y la formación obtenidos tras largos años de estudio.

---

169 Castel describe los procesos de inserción de quienes ocupan las zonas de vulnerabilidad social mediante el mito de Sísifo. Sísifo fue condenado a empujar perpetuamente un peñasco gigante montaña arriba hasta la cima, sólo para que volviese a caer rodando hasta el valle, y así indefinidamente (1997: 436). El filósofo Albert Camus ya había utilizado el mito de Sísifo como metáfora del esfuerzo inútil e incesante del hombre moderno de mediados del siglo xx que consumía su vida en fábricas y oficinas sórdidas y deshumanizadas.

170 Por aclarar los términos utilizados, los desplazamientos *inserción* vs. *empleabilidad* y *colocarse* vs. *montárselo* se refieren a un mismo proceso que se produce a distintos niveles. El de la *inserción* vs. *empleabilidad* se produce en un nivel macro que se explica mediante términos económicos y políticos y el de *colocarse* vs. *montárselo*, se produce a un nivel micro que se refleja en discursos, actitudes y comportamientos de los sujetos.

### 1.2.1. *La formación en la universidad y la prolongación de los estudios*

Esta ha sido la lógica de las discriminaciones a favor de los jóvenes en España: renovación de plantillas para tener trabajadores con menor poder de negociación, ruptura de las solidaridades formadas en el seno de los trabajadores estables, aumento de la precariedad juvenil –están en *formación*...

MARTÍN CRIADO (1999: 47)

Uno de los factores determinantes en la *lógica del montárselo* que está modificando los procesos de inserción laboral tiene que ver sin duda con las transformaciones acontecidas en las últimas décadas en los procesos educativos y formativos y con su prolongación en el tiempo. Durante el último tercio del siglo XX el valor simbólico y funcional de la educación y el número de personas que pasan por la educación media y superior ha ido aumentando progresivamente. En Euskadi, según datos censales, en 1986 la población menor de 30 años con estudios medios y superiores era del 15,8% en el año 2001 era del 29,4%. En este incremento de la población con niveles formativos más elevados, destaca el número de mujeres que han alcanzado estudios superiores. Según los mismos datos, en el año 1986 un 10% de las mujeres vascas menores de 30 años tenía un nivel de instrucción correspondiente a estudios superiores, en menos de dos décadas se ha duplicado ese porcentaje, llegando a ser el 22,1% en el año 2001<sup>171</sup>.

Esta tendencia ha ido consolidando un segmento de personas jóvenes con itinerarios educativos más largos y con niveles formativos más altos que los de generaciones anteriores. Las razones que explican este alargamiento del proceso educativo derivan de una multiplicidad de factores relevantes, que entran en juego en un momento histórico concreto, entre ellos destacamos:

- a) la extensión de la educación secundaria primero y superior después, a sectores de la población que anteriormente no accedían a ellas,
- b) la financiación pública de la enseñanza (ayudas, becas de estudio),
- c) el empeño de las familias en la educación de sus hijos e hijas,
- d) la expansión de las clases medias,

---

171 Ver Tabla 5.3 del apéndice estadístico. Es de suponer que este porcentaje ha seguido aumentando, pero también es necesario destacar que este aumento del número de mujeres con nivel de estudios superiores no ha repercutido en la segregación existente en el propio sistema educativo ni tampoco en una igualdad real de oportunidades laborales entre hombres y mujeres. En uno de los últimos informes de la Comisión Europea se señala que: «Si bien en la actualidad la mayoría de los nuevos diplomados de la enseñanza superior son mujeres (59 %), los ámbitos de estudios siguen presentando fuertes estereotipos. La enseñanza, las humanidades y las ciencias del arte y de la salud concentran a casi la mitad de las diplomadas, y menos de una cuarta parte de los diplomados. Por el contrario, de cada diez diplomadas, sólo una lo es en estudios técnicos, cifra que aumenta a cuatro de cada diez en el caso de los hombres» (2007: 6).

- e) los cambios en la estructura económica que hacen necesaria una fuerza de trabajo más y mejor preparada<sup>172</sup> y
- f) el desempleo juvenil de los años 90, que atrajo y mantuvo en el sistema educativo, y más en concreto en la universidad, a muchos estudiantes que de haber dejado sus estudios hubieran pasado a engordar la lista del paro<sup>173</sup>.

La formación en la universidad adquiere un sentido particular que se refleja en los discursos de quienes pasaron por ella durante los años 90. Podemos identificar tres tipos de narrativas que reflejan diferentes modos de vivenciar la universidad y diferentes conexiones que se establecen entre lo aprendido en dicha institución y las perspectivas laborales futuras:

- a) La primera narrativa tiene que ver con *el acceso a la universidad de una manera inercial*. Se presenta como la única opción en ese momento, por tanto, incuestionable, de modo, que parece que se trata de una decisión en la que no participaron realmente:

No había otra opción más que ir a la universidad, con el desempleo que había es que si no estudiabas era porque tenías algo seguro por ahí, tu padre te había buscado algún curro chungo o porque no te iba para nada lo de estudiar, pero si no...

(E.8, 29 años, Lcdo. en Química, becario)

El contexto laboral de elevado desempleo y una opción formativa en ciernes, como era la Formación Profesional, que todavía no se presentaba como opción de futuro, participaron de la elección de la universidad como la vía por excelencia para continuar con los estudios. Razón por la cual esta cuestión suele leerse en términos generacionales:

Vamos, yo me acuerdo que si ibas más o menos bien con los estudios te enfilaban hacia la universidad; el FP era para quienes lo llevaban mal de narices.

(E.1, 32 años, Lcda. Ingeniería, desempleada)

Uno de los factores que más determina esa inercia a la hora de continuar los estudios en la universidad es el origen familiar; la mayoría de las personas entrevistadas son hijos e hijas de quienes vivieron alejados de la educación, y más aún de la superior, la cual suponía un lujo que no podían permitirse

---

<sup>172</sup> Hay estudios que relacionan el incremento de empleos cualificados y el incremento de la matriculación en la universidad, pero parece que la evolución del mercado laboral y el comportamiento universitarios no van por el mismo camino. Si bien es cierto que están aumentando los empleos cualificados hay también un aumento de los empleos en los que no es necesaria una cualificación oficial, paradójicamente, en los que se encuentran muchos trabajadores cualificados. Esta es la sobrecualificación que más adelante tratamos.

<sup>173</sup> Según Martín Criado (1998) el sistema escolar español cumpliría la función de dispensar títulos, pero también la función de aparcamiento, ya que hay muchos jóvenes que pasan muchos años en la escuela, pero no obtienen los títulos correspondientes. La universidad podría haber funcionado de la misma manera durante mediados de los años noventa cuando se produjo un elevado desempleo juvenil (Cachón, 2004).

más que las familias más adineradas. Esto provocó que muchas familias de origen obrero volcasen grandes esfuerzos en que sus descendientes estudiaran y se formasen, cuanto más mejor, y la universidad se prestaba a ello. Es importante señalar este sustrato contextual porque *la inercia* es una de las razones más mencionadas, a veces la principal justificación, para iniciar los estudios universitarios, en aquellos años.

estudiar en la universidad es algo que no se cuestionaba en casa, mis padres no pudieron estudiar y pusieron en nosotros el empeño por los estudios. Todos tenemos carrera, menos mi hermano pequeño que vio enseguida que la universidad no era para él.

(E.3, 29 años, Lcda. Sociología, voluntaria ONG)

Uno de los efectos de esta inercia ha sido una especie de naturalización de la enseñanza superior: ir a la universidad es lo normal, es lo que se espera. Si bien esta naturalización de los estudios superiores ha supuesto, en cierta manera, una democratización del acceso a la universidad, ésta ha sido relativa, ya que ha dejado fuera de la misma a las familias con menos recursos<sup>174</sup>.

- b) La segunda narrativa, en consonancia con la anterior, tiene que ver con *la universidad como inversión*. La inversión económica, temporal y de esfuerzos que supone el paso por la universidad retornará en forma de un mejor acceso al mundo laboral y de desarrollo de una carrera profesional. La insistencia por parte de las familias en que sus descendientes realicen estudios superiores estaba vinculada al imaginario de que a más formación, más y mejores posibilidades en el mundo laboral. Esto era así porque la cualificación y los estudios, materializados en «el título», se asociaban con la seguridad, con un valor deseable y que aseguraba la inserción laboral futura en empleos con garantías. El ver la carrera universitaria como una inversión de futuro, la actitud personal y familiar permea no sólo en la decisión de acceder a la universidad y realizar una carrera, sino también en terminarla.

mirando al futuro sabía que sin la carrera terminada no iba a conseguir nada, entonces me empeñé en acabarla, costase lo que costase. (...) Y mis padres estaban ahí para ello, sino...

(E.12, 29 años, Lcdo. Empresariales, temporal)

Las Teorías del Capital Humano y las Teorías Credencialistas<sup>175</sup> se basan en esta idea: la formación y los méritos educativos y formativos son una inversión de futuro. Quienes hayan conseguido mayores niveles de formación ten-

174 El estudio de García Espejo (1998) cuestiona esta tesis y la de la «masificación» de la universidad, desde el análisis de las diferencias de clase, ya que en la universidades todavía están subrepresentados los jóvenes de origen popular aunque sobrerrepresentados en los estudios universitarios más cortos y en las carreras con mayores niveles de paro.

175 Una esclarecedora recopilación de las principales aportaciones de estas teorías se puede encontrar en García Blanco y Gutiérrez, 1996.

drán mayores posibilidades de movilidad laboral ascendente e irán buscando la adecuación entre su cualificación y el puesto de trabajo<sup>176</sup>. Pero la desconexión existente entre las trayectorias formativas y las trayectorias laborales actualmente hace que nos encontremos ante auténticas contradicciones que matizan este tipo de teorías –cuestión que profundizamos en el apartado siguiente en torno a la sobrecualificación—.

- c) La tercera narrativa tiene que ver con la imagen de *la universidad y de la educación superior relacionada con la idea de superación y de crecimiento personal a través del conocimiento, del saber y de la cultura*. Esta imagen es fuerte cuando se hace balance del paso por la universidad. Los años que estuvieron en la universidad se valoran positivamente, porque permitieron desarrollar capacidades e intereses personales variados que se suponen importantes para el desarrollo personal. La vivencia del propio recorrido académico merece la pena ya que aporta una serie de conocimientos y de experiencias, que no se limitan a la carrera y que difícilmente se pueden conseguir mediante otras vías. Esta narrativa valorativa de la universidad, aparece independientemente de la situación posterior en el mercado laboral. Tampoco esperan que lo positivo que se llevan de su experiencia universitaria encaje luego en mercado de trabajo actual.

A mí, mi carrera de periodista no me está sirviendo para nada, pero yo volvería a pasar por la universidad, creo que fueron mis mejores años (...) y volvería a hacer la misma carrera.

**(E.16, 32 años, Lcda. Periodismo, autónoma)**

Esta postura no es minoritaria, la educación superior suele verse como una manera de enriquecerse personalmente, de ampliar sus conocimientos y satisfacer inquietudes intelectuales, pero sí que está más ligada a las carreras menos técnicas y especializadas. Sabían y saben, luego lo comprobaron, que el mundo laboral ofrece más oportunidades laborales a los saberes técnicos, especializados y aplicados, pero su decisión por estudios que no gozan de salidas profesionales boyantes, está impregnada de esta narrativa sobre la universidad:

Estudias Bellas Artes y puede enriquecerte mucho, sí; pero no sirve para el mundo en el que estamos viviendo.

**(E.2, 28 años, Lcdo. Bellas Artes, desempleado)**

Yo es que no quería hacer otra cosa que no fuese Sociología. Sabía que no tenía muchas salidas, pero no quería hacer otra cosa.

**(E.6, 29 años, Lcdo. Sociología, becario predoctoral)**

---

<sup>176</sup> Según las Teorías del Capital Humano, la principal diferencia en las carreras laborales proviene de los desiguales niveles de inversión en capital humano; quienes más inviertan en formación durante su juventud no sólo obtendrán después recompensas laborales más elevadas, sino que sus ingresos crecerán más rápidamente que las de aquellos que han invertido menos.



Estos tres tipos de narrativas también funcionan a la hora de tomar la decisión de continuar estudiando una vez finalizada la carrera o cuando tras un tiempo trabajando se retoman de nuevo los estudios, bien de postgrado o de otro tipo: hay quien manifiesta que continuó estudiando por inercia, quien lo hizo por una cuestión utilitarista y pragmática y quien pensaba más en un enriquecimiento personal.

Las familias siguen teniendo un papel activo en la prolongación de los estudios, ya que para seguir estudiando se debe, en primer lugar, disponer de recursos económicos suficientes. Pero la continuación de los estudios también puede interpretarse como una «reacción defensiva ante las incertidumbres del mercado laboral y el desempleo» (Garrido y Requena, 1996, Cachón, 2004). La temporalidad y la provisionalidad de sus primeras experiencias laborales incentivan a continuar con los estudios cuando se pretendían abandonarlos o regresar a ellos cuando se han abandonado. La mayoría de las personas entrevistadas han realizado o se encuentran realizando algún curso de cualificación con posterioridad a la obtención del título universitario, se trata de másteres, cursos de postgrado, doctorados, títulos de experto o especializaciones<sup>177</sup>.

Los argumentos mediante los que se justifica seguir estudiando basculan entre la necesidad de incrementar el grado de cualificación y mejorar las salidas laborales y la posibilidad de disponer de un tiempo para plantearse qué opciones laborales tienen y cómo abordarlas con menos apremio. La primera justificación está impregnada del discurso del mercado, como un escenario donde reina la competitividad y por tanto se vuelve necesario seguir formándose. La segunda justificación, tiende a verse como una forma juvenil de posponer el «enfrentamiento a lo laboral», pero parece más justo —y menos adultocrático— pensar que es una forma de encarar ese enfrentamiento, tratando de suavizar las condiciones de precariedad laboral y convirtiendo ese enfrentamiento, en un proceso de mayor recorrido.

Evidentemente las posibilidades de continuar o prolongar los estudios universitarios dependen de las circunstancias familiares y personales, siendo el estatus socioeconómico de las familias un factor determinante. Continuar estudiando tras acabar la carrera dedicándose exclusivamente a ello es un privilegio, por eso la mayoría que ha continuado estudiando lo ha hecho trabajando al mismo tiempo, bien porque así ayudan a la familia en su gasto, bien por no depender económicamente de ellas.

El resultado de continuar con los estudios y estar trabajando al mismo tiempo supone la combinación de dos esferas que luchan en el reparto y la disponibilidad tem-

---

177 La opción de continuar los estudios se plantea de manera diferente para los distintos niveles de titulación y para las diferentes carreras. Lógicamente, quienes terminaron una diplomatura pensaron en sacar una licenciatura, en el caso de una licenciatura, sus opciones de continuación se dividen mayormente entre las de quienes consideran hacer otra licenciatura más o menos afín con la que tienen, y las de quienes están interesados en iniciar estudios de postgrado-doctorado, *masters*, cursos de especialización, títulos de experto. La continuidad de los estudios también depende de un factor importantísimo, de corte estructural y que tiene que ver con las salidas profesionales que tienen las distintas titulaciones, cosa que depende de la oferta y demanda del título en cuestión en el mercado de trabajo. Así, en las titulaciones con pocas salidas profesionales es habitual que se continúe la formación, lo que supone la entrada en un tercer ciclo de formación o una segunda carrera, lo que requiere más tiempo. En cambio en aquellas titulaciones en las que son abundantes las salidas profesionales, la formación de postgrado tiende a ser más específica y más limitada en el tiempo.

poral. Normalmente el planteamiento de los estudios adquiere significados diferentes dependiendo de la dedicación temporal y de las energías que se tengan para repartir:

Cuando terminé Relaciones Laborales como veía que no tenía curro, pues a la especialización, tienes que hacer algo, algo diferente o especializarte en lo que sea porque sólo con la carrera pues no... no te sirve (...) Bueno, primero intenté montar una empresa con un amigo y tal, pero no salió. Entonces hice el Master de Medio Ambiente. La idea del master fue porque nos dijeron que teníamos muchas probabilidades de encontrar trabajo en ese ámbito, entonces lo hicimos con esa idea. La pena es que no ha sido así, las posibilidades no eran tan claras.

**(E.10, 28 años, Dpldo. Relaciones Laborales, prácticas)**

Por otro lado, hay quienes deciden seguir estudiando sin prisa alguna, esto es, sin objetivos profesionales concretos, combinando esos estudios con trabajos esporádicos o empleos más o menos continuos. Desde esta postura la formación tiende a presentarse como una actividad o afición personalmente gratificadora, que no se limita a un periodo vital.

Yo sigo estudiando y creo que lo haré toda la vida, me gusta andar con una cosa o con otra. Los idiomas, por ejemplo siempre habrá alguno que estudiar.

**(E.11, 27 años, Lcda. Derecho, temporal por ETT).**

La disyuntiva entre estudiar o trabajar y la decisión de estudiar y trabajar al mismo tiempo aparecen asociadas a estas cuestiones de una manera compleja. La cuestión de fondo es que la formación adquiere una significación cada más acentuada en una sociedad laboral en la que la especialización en nuevos procesos laborales y nuevas metodologías profesionales se han vuelto imprescindibles en la consecución de buena parte de los empleos que se ofertan.

Nos toca preguntarnos ahora de qué modo se relacionan estas trayectorias educativas y formativas más prolongadas con los mecanismos de selección del mercado laboral y con los puestos de trabajo que se ofertan. Para ello hay que tener en cuenta el significado y el valor social que se otorga al «título», las desigualdades sociales que reproduce y aquellas que debilita, así como las narrativas que relacionan las formaciones adquiridas con los empleos posteriormente desempeñados.

### 1.2.2. *La sobrecualificación: las paradojas de los títulos y las prácticas*

Hay que estudiar algo con porvenir,  
 hay que buscar algo para escapar,  
 una carrera con salida  
 de las miserias de la vida.

*Tan sometido*, LA POLLA RECORDS

Alcanzar un nivel educativo alto y, sin embargo, tener un empleo que no requiera de conocimientos cualificados produce el fenómeno conocido como «sobrecualificación». Los análisis sobre la sobrecualificación, que comienza a observarse en los años ochenta, parten de la tesis del desajuste existente entre el sistema educativo y el mercado laboral (García Espejo, 1998; Béduwé y Planas, 2003; Gobernado, 2007).

Los motivos que explican este desajuste, desde un punto de vista estructural, pueden proceder de dos ámbitos: del lado de la demanda, donde tendríamos un mercado de trabajo que, aunque cada vez demande menos empleo no cualificado, todavía no ha generado una demanda suficiente de puestos cualificados; pero también se puede explicar por el lado de la oferta, donde sería la formación superior que se recibe en las universidades la que no concuerda con las necesidades del mercado de trabajo.

No son pocas las dificultades de calibrar la importancia de este fenómeno, empezando por lo complicado que resulta establecer el nivel o la cantidad de desajuste que se está produciendo en cada momento<sup>178</sup>. Según datos de la OCDE correspondientes al año 2007, un 40% de los jóvenes españoles de entre 25 y 29 años con estudios superiores se encuentra trabajando en ocupaciones de un nivel profesional por debajo del correspondiente a su nivel educativo; la media de la OCDE sitúa en un 23% el porcentaje de jóvenes que están en esta situación.

Pero, más allá de la medida, resulta esclarecedor analizar la sobrecualificación desde las percepciones que de la misma tienen quienes la sufren. Cuando las ilusiones y las expectativas que crean los estudios superiores no son satisfechas en el mercado laboral, como es el caso para la mayoría de las personas entrevistadas, se produce cierto desencanto. Desencanto, en el sentido mertoniano, producido por las brechas que existen entre las aspiraciones culturalmente prescritas y los caminos socialmente estructurados para hacer realidad dichas aspiraciones.

Vamos, la uni no resuelve ningún problema a nadie; o te buscas tú la vida, por así decirlo, o nadie te lo va a regalar.

**(E.11, 27 años, Lcda. Derecho, temporal por ETT)**

Las razones de este desencanto se argumentan discursivamente desde distintos puntos de vista y coinciden con las posibles interpretaciones de la sobrecualificación. Veamos:

- a) Cuando el mercado de trabajo no responde coherentemente a las expectativas que se generan al realizar los estudios universitarios. El desajuste entre la formación recibida y lo que las personas jóvenes se encuentran en el mercado laboral es debido a que el incremento del número de personas tituladas de los últimos años ha hecho que el mercado se sature y no pueda dar cabida

---

178 Algunos estudios recientes que pretenden dar cuenta de estos desfases entre las titulaciones universitarias y las demandas del mercado laboral son, por ejemplo: REFLEX Project. The Flexible Professional in the Knowledge Society. New Demands on Higher Education in Europe, en: <http://www.fdewb.unimaas.nl/roa/reflex/>, CHEERS Project. Careers after Higher Education: a European Research Study. Higher Education and Graduate Employment in Europe - European Graduate Survey en: <http://www.uni-kassel.de/incher/cheers/index.gkh>.

a todas ellas. No se han generado puestos de trabajo cualificados suficientes que den cabida al aumento de personas tituladas, lo que se traduce en un receso del mérito de los títulos y un menor reconocimiento de los mismos por parte del mercado laboral<sup>179</sup>.

- b) Cuando el sistema educativo y, en concreto, la universidad no ofrecen conocimientos adecuados al mundo laboral. Se achaca una falta de adaptación a los requerimientos productivos y empresariales, de manera que se forman personas tituladas que en realidad el mercado laboral no ha necesitado ni va a necesitar. Estos discursos, ampliamente extendidos, afirman que la universidad es muy poco práctica y que, en realidad, no prepara para el trabajo<sup>180</sup>.

En los casos de acusada desconexión entre los estudios realizados y las situaciones laborales es cuando los implicados cuestionan con mayor rotundidad la formación universitaria recibida, llegando a decir que, en caso de volver atrás, no pasarían por la universidad.

Yo hubiera estudiado una Formación Profesional y luego sí, la carrera de Bellas Artes, pero ya con otra idea, como *hobby*.

(E.2, 28 años, Lcdo. Bellas Artes, desempleado)

A día de hoy yo me hago un FP directamente. Porque tú ves las ofertas de empleo y pone... para puestos rasos piden FP y para puestos que piden Empresariales piden más de 3 años de experiencia. Entonces, ¿dónde me meto yo?

(E.10, 28 años, Dpldo. Relaciones Laborales, prácticas)

Entre los testimonios recogidos abunda la sensación de que los estudios realizados no les sirven para sus desarrollos laborales actuales y que la formación profesional hubiese sido una salida más acertada<sup>181</sup>; sin embargo, no se comparte la idea de la universidad como un modelo negativo. Y, fundamentalmente, por dos razones, por un lado, porque hay quienes todavía mantienen la esperanza de aplicar profesio-

179 Lo que da lugar a titulares a los que estamos muy acostumbrados como «España no aprovecha a sus titulados» (*El País*, 12/04/2008).

180 Como afirma Lamo de Espinosa (2000), las universidades podían desentenderse de su influencia en el mercado de trabajo cuando formaban a un 10% o un 15% de cada cohorte de población, pero la expansión de la educación universitaria, que alcanza actualmente más del 30% de titulados y tituladas por cohorte de edad, exige buscar conexiones entre las demandas sociales, la oferta de jóvenes titulados y su futuro profesional. En el contexto europeo, la libertad de circulación para el trabajo, los productos y el capital hace que tanto los mercados laborales como los sistemas de educación entren en competencia entre sí. La tendencia principal está siendo ir hacia la estandarización de los currículos y titulaciones, también en la universidad, cada vez más vinculada con la preparación de sus estudiantes para el ejercicio profesional. Es el caso del actual Proceso de Bolonia, aprobado en el parlamento español en marzo de 2007, y en pleno proceso de implantación, que pretende unificar los criterios formativos y curriculares de las universidades europeas con vistas al mercado laboral, de modo que se acentúa aún más esa función instrumental de la universidad.

181 Hay que tener en cuenta el desarrollo que ha tenido la Formación Profesional en estos últimos años, que la sitúa como una opción formativa de creciente reconocimiento profesional y social.

nalmente los conocimientos adquiridos en la universidad y encontrar un trabajo «de lo suyo» y, por otro lado, porque hay quienes valoran las titulaciones obtenidas más allá de la funcionalidad que tengan en el mercado laboral.

Pero las explicaciones del desencanto —y de la sobrecualificación— no se encuentran en uno u otro ámbito, del lado del mercado laboral o del lado del sistema educativo; la cuestión es más compleja, ya que se producen, precisamente, en la interacción entre el sistema educativo y el mercado laboral.

En la actualidad, muchas titulaciones universitarias no sirven directamente para ocuparse, pero acaban actuando como dispositivo de selección laboral, ya que, para determinados trabajos, una titulación supone un filtro que elimina de la lista de candidatas a determinados puestos de trabajo a quienes no la poseen. Sin embargo, aunque se puede afirmar que la formación sigue actuando como mecanismo segregador en el mercado laboral, ya no lo hace de forma directa, automática y de manera segura. Como diría Bauman:

«Una titulación superior se ha convertido ahora en una condición mínima incluso para la esperanza de lograr una vida digna y segura (lo cual no significa que una titulación universitaria garantice un viaje exento de dificultades; tan sólo parece hacerlo porque sigue siendo el privilegio de una minoría)» (2005: 27).

En esta paradoja se mueve actualmente el valor social de tener o poseer un título universitario. Por un lado, las titulaciones se han (re)valorizado, porque se han convertido en un requisito imprescindible para poder acceder a determinadas posiciones laborales y, por otro, las titulaciones se han devaluado, porque no aseguran posiciones laborales que antiguamente sí garantizaban. Quienes carecen de credenciales quedarán, probablemente, excluidos de las oportunidades de empleo más seguras y mejor remuneradas, pero quienes sí tienen esas credenciales no quedan excluidos de la posibilidad del desempleo y de dar con trabajos en precarias condiciones. Entonces, lo que se valora de un título universitario no es que evite caer en las peores ocupaciones del mercado de trabajo, sino que propicie el acceso a puestos de trabajo más cualificados. Una titulación o una cualificación superior permite negociar determinadas condiciones laborales que de otro modo no serían posibles, pero no se asegura que a mayor nivel formativo correspondan mejores condiciones laborales y mayores ingresos, como afirmaban las Teorías del Capital Humano<sup>182</sup>.

Lo que antes era un pasaporte prácticamente seguro para encontrar un *buen* empleo, el título universitario, se ha convertido en un requisito necesario pero insuficiente para lograr el mismo tipo de empleo. El título, por sí solo, ya no garantiza una incorporación al mercado laboral en una posición ventajosa. De ahí la deformación del valor social del título en lo que se conoce como «titulitis», es decir, la necesidad cada vez mayor de títulos y de acreditaciones más que de conocimientos.

---

182 Las Teorías del Capital Humano (Becker, 1983) vinculan el nivel de formación con los beneficios obtenidos en el mercado de trabajo en tanto en cuanto los gastos dedicados a educación se traducen posteriormente en incrementos salariales y en una mejora de las condiciones de vida.

Y, aparte de la uni, yo he hecho cursos adicionales, pues, en plan inglés para la exportación, inglés para la importación. Que aprendes cuatro cosas..., pero que luego resulta que, como tienes el certificado, eso es lo que más me ha servido.

(E.11, 27 años, Lcda. Derecho, temporal por ETT)

Discursivamente, nos encontramos con este planteamiento paradójico que coloca el valor de las titulaciones en una posición ambigua, devaluada y revalorizada al mismo tiempo. Esto es, sí, por un lado, las personas jóvenes que han pasado por la universidad manifiestan en su mayoría que un título no representa las potencialidades de una persona y, por lo tanto, no debería constituir un requisito indispensable para conseguir determinados trabajos, por otro lado, reclaman su reconocimiento. Esta situación ilustra una contradicción interna entre los valores de igualdad y de diferenciación vehiculizada por los títulos académicos.

¡Pero si abogados hay a patadas! Además, muchas de las actividades que desempeñamos también las pueden llevar a cabo gente que viene de otras carreras, no tienen porqué tener la carrera de derecho. Y si tienes en cuenta que la carrera sólo te da conocimientos básicos que muchas veces no te sirven en el trabajo, entonces los que tienen experiencia laboral y no necesariamente un título son los que realmente saben de qué va la cosa. (...) ¡Claro, pero yo tengo un título que, aunque sé que no vale para mucho, quiero que me lo valoren!

(E.4, 30 años, Lcdo. Derecho, voluntario en una ONG)

La experiencia les está diciendo que sus títulos no son valorados y son escépticos de los propios conocimientos adquiridos durante la carrera, pero al mismo tiempo reclaman que se valoren positivamente sus inversiones en la formación y su decisión de estudiar durante largo tiempo. Esto es, se enfrentan con la dificultad de rentabilizar la inversión hecha al decidirse por una carrera y mantenerse en ella y de decidirse por la prolongación en los estudios, al tiempo que emergen cuestiones tales como la vocación, el interés por desarrollar lo estudiado y aplicar sus conocimientos en el mercado laboral. Estos dilemas no son exclusivos de las personas que tienen una carrera universitaria, pero es en ellas donde se manifiestan de forma más clara, ya que los estudios, en cierta forma, han modelado esas expectativas.

Similar paradoja viven las *prácticas*<sup>183</sup>, nacidas para conectar el sistema educativo con el mercado laboral y mejorar la formación práctica de los estudiantes de los últimos cursos de carrera (Martínez, 2003: 229). En algunas titulaciones y en al-

---

183 Distinguimos «las prácticas» del «contrato en prácticas». Las primeras son convenios que se firman entre las universidades y las empresas y que tienen su propia regulación —objeto en este apartado— y el «contrato en prácticas» es una modalidad de contrato temporal incluido en la normativa legal estatal. El «contrato en prácticas» se puede concertar con quienes tengan un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, dentro de los cuatro años siguientes a la obtención del título. La duración del contrato oscila entre los seis meses y los dos años —que puede quedar determinada por los convenios sectoriales— y la retribución será fijada mediante el convenio, sin que pueda ser inferior al 60% o al 75% del salario fijado en el convenio.

gunas empresas «las prácticas» pretenden hacer de puente entre la universidad y un puesto de trabajo estable.

Era indefinido, prácticamente desde el principio, los seis primeros meses me hicieron un contrato a través de la universidad, tipo prácticas. (...) Y luego, a partir de ahí, me hicieron un contrato indefinido.

**(E.1, 32 años, Ingeniera, desempleada)**

Pero, en la mayoría de los casos, la dinámica de «las prácticas» va en paralelo a la dinámica de la precarización laboral. La sensación de indefensión en este tipo de actividad está muy presente, a lo que contribuye el hecho de que en su mayoría no sean remuneradas y no se hagan bajo una regulación contractual.

Al terminar el máster empecé de prácticas y era una consultora-auditora. En unos meses vendieron la consultora, se la llevaron a Gijón, y yo estaba en la parte de la consultora, con lo cual mi trabajo ya no era necesario. No me dijeron que me fuese pero... estuve ahí esperando y esperando, pero como no me dijeron nada, pues cogí y me fui. Estaba de becario, que no me pagaba nadie, ni contrato ni... Y al final me fui. Se lo expliqué a quienes me habían conseguido las prácticas y me dijeron: «pues así no sigas».

**(E.10, 28 años, Dpldo. Relaciones Laborales, prácticas)**

Se sabe que a través de «las prácticas» está difícil conseguir la estabilidad laboral, aunque se desea y, en algunos casos, se espera.

Además, si tu haces unas prácticas es para que tenga una continuidad, si no ¿para qué te cogen de prácticas o de becario? Eso yo creo que está mal. Hombre, yo creo que están bien las becas, porque accedes y coges una práctica, porque también estás un poco perdida, ¿no? Pero claro, la cosa es continuar, que te sigan renovando. Eso es lo que estaría bien.

**(E.9, 27 años, Ingeniera, contrato de prácticas)**

Pero la estabilidad laboral no es el principal reclamo que se hace a «las prácticas». La mayoría saben, y más tarde comprueban, que están de paso. Por eso, «las prácticas» no tienden tanto a verse como el enlace o puente al mercado laboral —imágenes que tendrían más que ver con la lógica de la inserción—, sino que tienden a verse como otro más de los pasos que hay que dar en el largo proceso de acercamiento a una actividad laboral venidera en mejores condiciones.

El sistema de prácticas está condicionando los procesos de selección de personal de muchas empresas, pero se trata de un ámbito que aún no se encuentra regularizado lo que legitima la pregunta sobre el significado de las mismas. Si en algún momento realizar unas prácticas después de la carrera constituía una oportunidad de empleo, hoy habría que plantearse si no se trata de otro elemento más de precariedad laboral. Sobre todo, si atendemos a una de las críticas más fuertes hacia «las prácticas»: el que sean consideradas como mano de obra cualificada que se consigue de forma barata.

...Y también el tema prácticas, si pudieran ser remuneradas pues mucho mejor, porque al final las prácticas, para mi se reduce a trabajar gratis para alguien y yo creo que eso no debería ser así. Vale, prácticas, vas a aprender y tal, pero alguien se está beneficiando de tu trabajo y estás trabajando tantas horas y no estás cobrando nada, y entonces, ¿qué es la práctica? ¿Un tío que tenga trabajadores gratis?

(E.8, 29 años, Lcdo. en Química, becario)

Las repercusiones de estas prácticas empresariales y de la desconexión existente entre el sistema educativo y el sistema laboral llevan a un balance compartido que podría resumirse en la siguiente expresión: «Estudia lo que te gusta, para trabajar de lo que puedas».

Yo quería hacer Sociología, no quería hacer otra cosa. Sabía que las salidas profesionales no eran buenas, pero era lo que quería hacer. (...) cuando acabas la carrera se supone que vas a buscar un trabajo o tienes que estar encaminado hacia ello. Pero yo la verdad es que había asumido los riesgos de... de que la salida profesional no... no fuera clara. Pero una vez que se acababa la carrera yo sí que me veía ante la angustia de no saber hacia dónde iba a ir.

(E.6, 29 años, Lcdo. Sociología, becario predoctoral)

Vale que unas [carreras] tienen más salidas que otras, pero si no te gusta lo que estudias. No tiene sentido que elijas algo por sus salidas, porque luego te puedes estrellar. No creo que unos lo tengan mejor que otros. ¡Anda que no conozco yo ingenieros que van dando vueltas de empresa en empresa con contratos de mierda y abogados que opositan a la administración porque no encuentran nada!

(E.7, 27 años, Lcda. en Física, becaria de colaboración)

Cuando no hay forma de aplicar la formación alcanzada en el mercado laboral, ésta suele valorarse por encima de su valor instrumental o funcional para el mercado laboral. Puede parecer una respuesta complaciente y, en cierta manera, resignada ante lo que se presenta como la evidencia de que deberán trabajar en otro campo distinto al de sus estudios, y que deberán «buscarse la vida». Es, por tanto, una respuesta, no sabemos si consciente o no, pero sí lo suficientemente coherente con las nuevas realidades laborales que les está tocando vivir.

### 1.2.3. *La lógica de la empleabilidad: «hacerse empleable»*

*Hacerse empleable* confirma la existencia de una distancia, que antes apenas se apreciaba y que actualmente cada vez es mayor, entre los empleos y los sujetos capacitados para ser empleados. *Hacerse empleable* supone, por tanto, un esfuerzo que conscientemente se asume y se debe planificar:



Termino la carrera y no me sirve para nada, porque en realidad... si no tienes nada más... Y empiezas... ¿cómo busco? y ¿qué es lo que buscas? Al final no sabes, estás un poco desorientado y te tienes que buscar la vida. (...) Hice un curso de inglés financiero y me apunté en X [una empresa de trabajo temporal].

(E.11, 27 años, Licenciada. Derecho, temporal por ETT)

Para mí buscar trabajo es un trabajo en sí mismo. Y te tienes que organizar la mente muy bien. Saber lo que quieres, y, en mi caso no sabiendo exactamente lo que quiero, bueno, sabiendo qué cosas me gustan, ir desechando las cosas que no, las que no estoy dispuesto a hacer prácticamente bajo ninguna condición, claro.

(E.2, 28 años, Lcdo. Bellas Artes, desempleado)

En el caso de quienes pasan por la universidad, el esfuerzo de *hacerse empleable* significa tener que demostrar que han adquirido unos conocimientos y que, además, son capaces de ponerlos en marcha y que disponen de habilidades, conocimientos, técnicas y actitudes suficientes para saber lo que se quiere y saber también cómo conseguirlo. Algunos de los atributos que se deben potenciar para resultar *empleable* tienen que ver con la formalización de saberes y de conocimientos, que muchas veces están relacionados con competencias personales, como saber comunicar, saber aprender, saber adaptarse o saber buscar un empleo. La nueva dinámica laboral, centrada además en los servicios, hace hincapié en el desarrollo de competencias personales que tienen que ver con ese tipo de saberes difusos y con facultades más o menos universales, que no son reconocidas, al menos no formalmente, y, por lo tanto, no son objeto de retribución. Pero cada vez más, lo que productivamente importa es que las características personales de cada uno se pongan a trabajar, sus afectos, emociones, saberes comunicacionales.

Otro aspecto que acentúa el *hacerse empleable* es que se trata de un proceso de largo recorrido, ya que consiste también en mostrar una disposición absoluta a adquirir los nuevos saberes y habilidades que hagan falta. Podríamos pensar que *la lógica de la empleabilidad* remite a la fase de incorporación al mercado laboral de las personas jóvenes. Sin embargo se trata de una dinámica que acompaña a la persona trabajadora a lo largo de su vida laboral, a fin de renovar los conocimientos y destrezas, dependiendo de lo que se demande en diferentes momentos en el mercado de trabajo, y, en los distintos puestos de trabajo, la formación necesitará de un *reciclaje continuo*. Frente a la idea del empleo para toda la vida, se afianza la necesidad de la empleabilidad, de la *formación continua* durante toda la trayectoria laboral como única forma de permanecer y prosperar en el mercado de trabajo. En definitiva, *hacerse empleable* consiste en hacerse responsable de adaptarse, formarse, reciclarse y reformarse a lo largo de la vida laboral.

En este contexto, la línea divisoria entre el periodo o fase de formación y el periodo de empleo deja de tener sentido, y la formación en relación al trabajo adquiere

un nuevo papel. La formación contrae así un carácter inacabable, más aún cuando se trata de conocimientos en torno a las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (TICs), que, con su rápida evolución y cambio, requieren de conocimientos continuamente actualizados.

Si es que cada vez sale un programa [informático] nuevo y tú lo tienes que controlar, pero para eso tienes que dedicarle mucho tiempo. Cuando lo empiezas a dominar ya a salido una nueva versión, mejorada. Y otra vez a aprender.

(E.17, 32 años, Ingeniero Técnico, autónomo)

La *lógica de la empleabilidad* se alimenta de buena parte de los mitos de la sociedad tecnológica y la economía del conocimiento, que tienen que ver con la necesidad de estar equipados de aparatos y de saberes informáticos, esto es, estar tecnológicamente alfabetizados y dispuestos siempre a incorporar cualquier innovación tecnológica. Lo tecnológico parece tener incluso mayor fuerza cuando se trata de personas jóvenes, porque se supone que su relación con la tecnología es *natural*, como si se tratara de algo innato en ellos<sup>184</sup>. En los testimonios de los entrevistados y entrevistadas podemos observar cómo entre los requerimientos que les exigen a la hora de acceder a determinados empleos aparecen elementos relacionados con las nuevas tecnologías, dando por supuesta esa «relación natural» con las mismas:

(...) Ya no sólo te piden el carnet y el coche, ahora también el móvil, el ordenador y, si es portátil, mejor.

(E.8, 29 años, Lcdo. en Química, becario)

Estos supuestos con los que funciona el mercado laboral nos hablan también de las dificultades que tienen no sólo para acceder, sino también para mantener esa relación con las nuevas tecnologías, lo que se traduce en importantes desigualdades sociales ya que quien no tiene móvil, ni ordenador, ni conexión a Internet tendrá que hacer un esfuerzo mucho mayor para *emplearse*<sup>185</sup>. En el caso que analizamos, estas asimetrías no tienen que ver tanto con la capacidad de acceso a las nuevas tecnologías, más o menos homogénea para el conjunto de personas entrevistadas —en su mayoría tienen acceso a los productos tecnológicos más popularizados, como el móvil y el ordenador y hacen uso de ellos—, sino con la predisposición a aprovechar, en su máxima capacidad, los nuevos recursos a los que tienen acceso. La relación de las TICs con factores económicos y formativos contribuye a redefinir las relaciones desiguales en la *empleabilidad*, dejando fuera a quienes no tienen los conocimientos mínimos para manejar las TICs o, de alguna forma, limitando las oportunidades de empleo.

184 Corresponde a una de las representaciones típicas de la juventud y de lo tecnológico, como se argumenta en Gordo López (coord.): *Jóvenes y cultura messenger* (2006: 9-17).

185 La *lógica de la empleabilidad* no escapa del problema de la desigualdad social ni de que genere ciertas desigualdades socioeconómicas.

La capacidad para desenvolverse con las nuevas tecnologías se integra como un elemento más en la trayectoria formativa y se vuelve completamente necesaria para el acceso al mercado laboral. Por ejemplo, el papel de Internet a la hora de buscar trabajo: se realizan envíos masivos de *curriculum*s vía e-mail y se cuelgan en páginas web que, a modo de intermediarias, se encargan de gestionar la oferta y demanda de trabajo, principalmente de trabajo temporal.

Para buscar trabajo también me metía bastante en Internet. Aunque siempre te mandaban a una ETT, entonces ya sabías qué tipo de trabajo era, nada de lo mío. Todavía hoy enredo en las páginas de empleo, para ver ofertas.

(E.15, 29 años, Lcdo. Fisioterapia, temporal en el extranjero)

Pero, como se señalaba más arriba, no vale sólo con acceder a las TICs y hacer uso de ellas, sino que también hay que mostrar otras capacidades, interés, curiosidad, disposición, y eso será lo que marque las diferencias:

También colgué mi currículum en Internet, pero, claro, con eso no está todo hecho, como algunos se piensan. Hay que actualizarlo y hay que estar muy pendiente de las ofertas, moverlo entre portales, molestarte.

(E.12, 29 años, Lcdo. Empresariales, temporal)

*Hacerse empleable*, en relación directa con la importancia de lo tecnológico, se relaciona también con los valores que preconiza el capitalismo flexible. En concreto con el mito de la creatividad: la creatividad en el ámbito laboral y profesional se presenta como un valor necesario ante el cambiante funcionamiento del mercado laboral y ante las nuevas exigencias profesionales. Lo creativo, por un lado, tiene que ver con el desarrollo del trabajo cognitivo, que prioriza y ensalza la información, los conocimientos y los saberes sobre otras cosas. Pero también enlaza perfectamente con la lógica del *montárselo*, de *buscarse la vida* en lo laboral, de *hacerse empleable*. Lo cual nos lleva a la actual proclama: *ser creativo para ser empleable*. *Hacerse empleable* está vinculado con hacerse un hueco en el mercado laboral de forma autónoma o por cuenta propia. Por ejemplo para llevar a cabo una idea de negocio o un proyecto empresarial, se potencia la *creatividad* como si fuera un valor que en sí mismo pudiera funcionar como un motor del empleo<sup>186</sup>.

Este énfasis en el trabajo de los individuos sobre la creatividad, la iniciativa y prácticamente la autogestión de sus trayectorias laborales, coincide con la racionalidad política del discurso neoliberal, según la cual «se procura la economización más efectiva posible de los medios de gobierno, y se trata entonces de gobernar contando con la mayor cantidad posible de energía que para su propio gobierno aporten los gobernados mismos» (De Marinis 1999: 95). Y es que *hacerse emplea-*

---

186 Lo pudimos comprobar en las observaciones participantes llevadas a cabo en varios procesos de orientación laboral del Servicio Vasco de empleo (O4.) y en diferentes actos públicos en torno al empleo y a la llamada «cultura emprendedora» (O5. y O6.).

*ble* es una tarea que recae principalmente sobre el individuo. Esta transformación ideológica produce una responsabilización del sujeto sobre su situación laboral, mediante el énfasis en el «gobierno de las voluntades» (Crespo, Revilla y Serrano, 2009), que extiende la idea de que cada uno tiene lo que se merece, pues es fruto de sus acciones individuales y no de constricciones estructurales, sociales.

Esta lógica alimenta discursos individualistas, en los que las dinámicas de la competitividad están fuertemente interiorizadas. Y esta competitividad genera una angustia tal, que puede llegar incluso a convertirse en algo obsesivo y ser vivido como algo patológico, como se refleja en las siguientes confesiones:

Ves que todo el mundo está muy preparado, que viene gente joven con cuatrocientas cincuenta cosas y que... tú eres de la promoción anterior y que estás un poco desfasado.

(E.11, 27 años, Lcda. Derecho, temporal por ETT)

(...) Es que me encuentro ya en un nivel en el que no me puedo reciclar, por ejemplo para competir con chavales de 22 años... Sí; veo que con mi edad para ciertas cosas [*para presentarse a ciertas ofertas de empleo*], ya no sirvo ya ni pierdo el tiempo.

(E.2, 28 años, Lcdo. Bellas Artes, desempleado)

Como señalan Boltanski y Chiapello en su estudio sobre las contradicciones en las que incurren los discursos de gestión empresarial en el capitalismo conexionario: «Aquel que, no teniendo un proyecto, deja de explorar las redes, se encuentra amenazado con la exclusión, es decir, con la muerte de hecho en un universo reticular» (2002: 166). Quiere decir esto, que *hacerse empleable* funciona de una forma ambivalente; por un lado, dota a los sujetos de mayores posibilidades para ser creativos y reflexivos y, así, dueños de sus propias trayectorias laborales, y, al mismo tiempo, supone nuevas sujeciones a la hora de gestionar sus trayectorias laborales, porque se ha convertido en un *imperativo*, y quienes no lo cumplan o no lo puedan cumplir, los *inempleables* (Castel, 1997), vivirán la amenaza constante de la exclusión.

### 1.3. Los circuitos de la precariedad: dimensiones de lo precario

La precarización es indeterminación y oscilación, una experiencia de despiste y pérdida de la continuidad.

TIDDI (2002: 7)

La precariedad laboral ha sido una constante en el funcionamiento de las economías de mercado capitalistas (Gorz, 1995 y 1998; Beck, 2000; Cano, 2000 y 2004), de modo que algunas de las formas de trabajo precario que hoy conocemos son antiguas, mientras que otras, en cambio, responden a nuevas prácticas laborales. En la

actualidad, identificamos la precariedad laboral cuando se produce una *inestabilidad e inseguridad* en el empleo y una *desprotección y vulnerabilidad* socioeconómica. Pero la precariedad laboral que sufren quienes se encuentran en esa frontera difusa entre el empleo y el no-empleo presenta, aparte de las dimensiones mencionadas, otras dimensiones que conforman lo que podríamos llamar *circuitos de la precariedad* (Precarias a la Deriva, 2004) sociolaboral contemporánea.

A continuación se enumeran algunas de esas dimensiones de lo precario que servirán, al mismo tiempo, para presentar los contenidos de los apartados siguientes:

- a) La primera tiene que ver con las condiciones laborales de los *cuasi-empleos*: alta temporalidad, incertidumbre laboral y falta de seguridades (seguridad social, derechos laborales, sindicales). La inestabilidad e inseguridad del compromiso laboral en los *cuasi-empleos* hace que sean caracterizados como *trabajillos*. Normalmente, estos *trabajillos* quedan fuera de una perspectiva profesional y son vistos como meros recursos para obtener ingresos, sin interés específico en su consolidación. Cuando se desarrollan durante la etapa educativa y formativa, son vistos como empleos de estudiantes o como empleos de temporada, pero cuando se supera esa etapa, se aceptan como alternativas para «ir tirando».
- b) Una segunda dimensión tiene que ver con las relaciones asimétricas que se perpetúan en relaciones laborales respecto a la valoración de los conocimientos cuando la inestabilidad laboral se perpetúa. Aquellos empleos acordes con una carrera profesional son a menudo percibidos como «oportunidades» con independencia de las condiciones laborales en las que se realizan, por ejemplo las becas, las prácticas o los proyectos de corta duración. Estos son percibidos como un «peaje» y se espera que sean la puerta de acceso a empleos de mejor calidad, aunque también se teme que no sea así y que, en realidad, se estén mermando las posibilidades de desarrollo de sus competencias profesionales.
- c) Una tercera dimensión tiene que ver con los valores tradicionales asociados al empleo, que se desvirtúan debido a las secuelas que las condiciones y relaciones laborales precarias tienen sobre la propia actividad que se lleva a cabo. Propician la sensación de estar realizando «trabajos inútiles».
- d) La cuarta dimensión tiene que ver con lo salarial, y se refiere al deterioro importante de los ingresos económicos, debido a la intermitencia de los salarios y a los inadecuados sueldos respecto a la calidad y cantidad del trabajo desarrollado. Las consecuencias son inmediatas y la principal es la insuficiencia económica para llevar una vida desahogada, y no digamos, independiente.

### 1.3.1. *Del trabajo asalariado a las ficciones contractuales: los trabajillos*

En los años noventa apareció en la literatura anglosajona el término *Mcjobs* (Beck, 2000), en referencia a la empresa de hamburguesas norteamericana McDonald's, para denominar un tipo de empleo que se genera en esos establecimientos, caracterizado por ser temporal, rutinario y automatizado, que no requería

cualificación ni experiencia previa, con salarios bajos y escasas oportunidades de promoción y realizado principalmente por personas jóvenes<sup>187</sup>.

Como en caso de las hamburguesas, estos malos empleos sirven quizá para quitar el hambre, por eso se les conoce también como «empleos alimenticios» (Lasén, 2000), pero sabemos que su consumo, sobre todo en exceso, no es saludable. Este tipo de empleo, que a la larga no es *saludable*, es, sin embargo, cada vez más habitual en las economías postindustriales, en las que proliferan empresas de servicios que son auténticas «instituciones de la mala calidad del empleo» (Alonso, 2001: 81).

La mala calidad del empleo hace que determinados empleos, como los cuasi-empleos, sean ficciones, en su sentido literal, de apariencia de algo que en realidad no son. Parecen empleos y no lo son; pero no lo son no por la actividad en sí, sino por las condiciones en las que se realiza la actividad. Son ficciones las situaciones que generan —excesiva temporalidad e inestabilidad laboral—, son ficciones los salarios que reportan —escasos e insuficientes ingresos para una vida independiente—, son ficciones los contratos laborales mediante los que se establecen —con contratos por horas, por días, por temporadas o no hay contrato—. Lo que sucede actualmente es que la ficción puede adquirir estatuto de realidad: se nos está dando a entender que aunque lo ficticio no sea real puede funcionar como si fuese real. Esta ficción se recoge en los discursos de las personas entrevistadas a través de la calificación de este tipo de empleos como «trabajillos», «currillos» y, en tono crítico, como «trabajos basura».

Una especie de acoplamiento estructural vincula los *trabajillos* con las condiciones de vida de los jóvenes y, más aún, en situaciones de crisis económica y de escasez de empleo. Se presentan como trabajos que permiten la compatibilidad con los estudios, como no es imprescindible aportar cualificación ni experiencia parece más fácil acceder a ellos y, además, como dicen no requerir grandes responsabilidades, muchas veces se encuentran fuera de las obligaciones de un contrato laboral y, por lo tanto, también de los derechos y las prestaciones sociolaborales. Todos estos elementos coinciden en legitimar socialmente un universo de *trabajillos* en el proceso de acercamiento de las personas jóvenes al mercado laboral.

Nunca me ha gustado depender de la gente. Entonces empecé a currar, claro, curros... currillos de poca monta, que te dejan seguir estudiando y tal. Pues en un bar los fines de semana, cuidando un crío y así. Luego, cuando terminé la carrera, ya con la licenciatura, pues me he buscado cosas en relación a lo mío, pero sólo me han salido trabajillos sueltos, proyectos cortos en los que he participado y ahora la beca con la que estoy.

(E.7, 27 años, Lcda. en Física, becaria de colaboración)

La manera de referirse al trabajo mediante el diminutivo *trabajillos* refleja la valoración social de este tipo de empleos. Valoración que se articula, principalmente, en torno a tres rasgos:

187 Estudios sobre esta realidad los encontramos en: Albarral, 1996; Bilbao, 1999; Bericat, 2004.

- Por un lado, el escaso reconocimiento social del trabajo que se realiza, por no estar encuadrado en el marco de una relación laboral formalizada. Es el caso de las becas, en las que se complica el acto de reconocer la actividad que se desempeña como un trabajo, y también de reconocerse y ser reconocido por los demás como persona trabajadora:

El trabajo es el mismo que cualquier otro, y sin embargo, sí, no dejas de ser una becaria. Parece que, no sé, estás allí exclusivamente sacando fotocopias, cosa que, aunque fuese así, no deja de ser un trabajo, porque alguien lo tiene que hacer. Pero sí, si es verdad que no se considera un trabajo, parece que estás pasando el tiempo. Y... lo valoran más, por ejemplo cuando dices lo que ganas. A mí me ha pasado... cuando decías que ganas 850 euros de beca pues había gente a tu alrededor que decía: «¡Joder!, si yo estoy ganando 900 por ir a trabajar a cualquier empresa» ¿no? Entonces dicen: «¡Pues va a ser que trabaja!»... Pero no, no hay ese concepto de que estas introducido en el mundo laboral, parece que estás... no sé dónde.

(E.1, 32 años, Ingeniera, desempleada)

- Junto al escaso reconocimiento y la escasa valoración social, el diminutivo también indica que se trata de actividades que no se realizan en buenas condiciones laborales. Normalmente ambos rasgos están estrechamente relacionados:

Mientras trabajo así, de monitora... y de estos trabajillos, intento siempre buscar de Trabajo Social, pero... no. [¿Por qué son trabajillos?] No están valorados. Si este trabajo no está valorado... si no hay un convenio establecido... las condiciones suelen ser bastante... pues eso, de temporadas, que trabajas diez días, luego ya no, en verano sólo...

(E.3, 29 años, Lcda. en Sociología, voluntaria ONG)

Las condiciones laborales en las que se desempeñan los *trabajillos* llevan en algunos casos a la reivindicación de mejoras:

Es que ahora, con el contrato por ETT, implica que las vacaciones te las retribuyen, es decir, en lo que me pagan, va dentro lo que te pagan por vacaciones. Entonces, yo, si cojo vacaciones, me tendrían que cancelar el contrato, hacerme uno nuevo, etc. Las horas que no voy no me las pagan, ya sea por... salvo... creo que hay cuatro excepciones contadas, pero no incluye ir al médico, por ejemplo. Por eso yo quiero un contrato en condiciones.

(E.11, 27 años, Lcda. Derecho, temporal por ETT)

- Por último, el diminutivo de los *trabajillos* tiene que ver también con un aspecto económico: los escasos ingresos que reportan. La poca remuneración de este tipo de actividades laborales no garantiza una independencia econó-

mica, más bien se utiliza como fuente de ingresos para cubrir los gastos más inmediatos, se trata de «tener un dinerillo» y «sacar unas pelillas».

A la escasa remuneración suele ir unida una falta de continuidad en los ingresos en estos *trabajillos*, que suelen ser esporádicos y de temporada; por ejemplo, en el comercio, surgen en el periodo de rebajas, en verano, en las Navidades e inciden en lo mismo: las dificultades de conseguir mediante estos trabajos una autonomía económica. Como es el caso de E.12 (29 años, Lcdo. Empresariales, temporal), quien lleva más de tres años trabajando repetidamente en el periodo de declaraciones de la Renta. Una empresa de trabajo temporal le forma y contrata, y su trabajo consiste en gestionar y tramitar las declaraciones de renta de los clientes del banco. No se queja de lo que cobra, «unos 1.400 € mensuales con finiquito y vacaciones incluidas», tampoco se queja del horario, «sólo por la mañana de 8 a 3», ni de las actividades que realiza ya que con el tiempo ha cogido experiencia y domina las tareas de su puesto; pero evidentemente el periodo de las campañas de la Renta dura únicamente dos meses al año y «con eso no da para nada».

La variedad de casos en este universo de «trabajillos» es amplia, y también lo son las expectativas con que las personas jóvenes los afrontan: pocos tienden a considerarlos como algo permanente —sobre todo quienes alcanzan los niveles de estudios más elevados y se han empeñado o, al menos, no han desistido en el empeño de hacer una carrera profesional en lo que han estudiado—. Conscientes del escaso reconocimiento de estos empleos y de las condiciones de precariedad en las que se realizan, es significativo el pragmatismo con que se abordan. Son trabajos para: «ganar un dinero», «mientras sale otra cosa», «para pagar gastos». Esta actitud instrumental hacia sus empleos es fuerte en los primeros años de vida laboral, porque son empleos que se aceptan por un tiempo, a corto plazo, es decir, son empleos a los que se vaticina una *cercana fecha de caducidad*.

Normalmente, este tipo de «trabajillos» no representa una oportunidad para conseguir una situación laboral más estable; por eso, el problema viene cuando estas relaciones laborales se mantienen en el tiempo y, en vez de desaparecer, se estabilizan y perpetúan. También surgen problemas con este tipo de empleos cuando, después de haber intentado otras vías que fracasaron, se ven obligados a aceptar trabajos que no son los deseados y, por supuesto, que no cubren las expectativas de un buen empleo. En estos casos, los *trabajillos* no serán empleos que sirvan de manera puntual para solventar los pequeños gastos, sino la forma de obtener unos ingresos con los que apañarse.

En estos casos se refuerzan los aspectos instrumentales del trabajo, y suele ser habitual en las trayectorias precarias y precarizadas, en las que pasar por los *trabajillos* ya no es algo pasajero, sino característico de las mismas. Los argumentos que presentan el mundo de los *trabajillos* como propios de la etapa juvenil, y propios de un tipo de mercado de trabajo específicamente juvenil no se mantienen cuando se va saliendo de la etapa juvenil pero se mantienen los *trabajillos*. Además, si tenemos en cuenta que la economía postindustrial se nutre cada vez más de este tipo de empleos y propicia, así, su consolidación, trabajadores y trabajadoras, jóvenes y no, participarán de estas dinámicas laborales.



### 1.3.2. *La estabilización precaria: expertos en inexperiencia laboral*

De beca en beca y... ¿juego o realidad?

FJI/PRECIARIOS

No son pocos los anuncios de ofertas de trabajo en los cuales se especifica: «Requisito imprescindible experiencia en el puesto de trabajo o similar». Cuando no se dispone de esa experiencia laboral parece como si el resto de cualidades no tuvieran ya valor; de eso se quejan quienes ven cómo se les niega el acceso al empleo mediante la exigencia de este tipo de requisitos. Es la pescadilla que se muerde la cola: se necesita experiencia para acceder al empleo, pero, como no se tiene experiencia, no se accede al empleo y si no se accede al empleo, no es posible adquirir experiencia. ¿Qué está pasando?

Las becas, los contratos de formación y los contratos en prácticas<sup>188</sup> son modalidades contractuales que se presentan como soluciones para aquellas personas jóvenes *inexpertas* que pretenden acceder al mercado laboral. Desde el mercado laboral se incentiva la contratación de este tipo, ya que resulta más barato contratar a aprendices que a trabajadores ya experimentados, en primer lugar, por las exenciones o bonificaciones de las cuotas empresariales a la Seguridad Social y, en segundo lugar, por las reducciones salariales que tienen estos contratos. Y, además, cada vez están teniendo más aceptación social, debido a la extensión de la idea según la cual los estudios y la formación, sobre todo universitaria, no prepara lo suficiente para el ejercicio de las tareas profesionales en el mundo del trabajo.

Estudios que han analizado este tipo de contrataciones, que se pueden incluir entre las «políticas (dichas) de inserción» (Cachón, 1999) de las personas jóvenes, confirman que, en realidad, lo que hacen estas modalidades de contratación es presentar o definir a las personas jóvenes como «caras» para el mercado laboral —por eso se rebaja su coste para el empresariado— y «deficitarias» en formación

---

188 Según las modalidades de contratos vigentes en la legislación española en el año 2007, se distinguen: *Contratos en prácticas*: «La persona contratada debe poseer un título de grado superior o medio y haber terminado los estudios dentro de los 4 años anteriores a la contratación. Además, no debe haber suscrito con anterioridad un contrato en prácticas por un tiempo de 2 años. La duración del contrato será de 6 meses a 2 años. Pueden realizarse dos prórrogas de contrato, a parte de la duración inicial. La retribución será la fijada en Convenio Colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o el segundo años de vigencia del contrato respectivamente, del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional». *Contratos para la formación*: «Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad será de 24 años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos trabajadores a los Programas de Escuelas Taller y Casas de Oficio. La duración no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, salvo que por Convenio Colectivo de ámbito sectorial se fijen duraciones distintas sin que en ningún caso se puedan superar los tres años. Se podrá acordar hasta dos prórrogas con una duración mínima de seis meses. La retribución del trabajador será fijada en Convenio Colectivo sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo trabajado» (Fuente: INEM).

—por eso necesitan afianzar sus conocimientos y habilidades— (*ibidem*: 100). En definitiva, estas medidas de contratación han propiciado que se haya aceptado socialmente que la experiencia laboral se consigue cobrando menos y en peores condiciones que el resto de trabajadores.

De esta legitimación no se salvan quienes se han formado y cualificado para no pasar por ello, ya que estamos inmersos en, como señala Luís Enrique Alonso, «la tendencia del mercado de trabajo profesional a dismantelar, cada vez más, un número mayor de sujetos frágiles, inestables y absolutamente fungibles capaces de integrarse en redes empresariales de carácter multinacional como servidores de alta cualificación, pero esencialmente baratos. Frente al profesional con una carrera burocrática por delante que representaba el perfil básico del capitalismo del bienestar keynesiano, el actual licenciado universitario tiende a adoptar la figura del microsiervo, sumiso al capitalismo globalizado; disponible y plegado a un modelo con cada vez mayor movilidad funcional, tecnológica y territorial, y en el que las burocracias, estabilizadas por el Estado del bienestar, se sustituyen por un personal deslocalizado, fragmentado y desidentificado laboralmente» (1999: 228).

Para ilustrar esta «figura del microsiervo», estrechamente asociada al perfil de personas con estudios universitarios, podemos seguir el relato del periplo contractual seguido por esta joven en una empresa multinacional de *software* (denominada en la transcripción x) tras licenciarse en Derecho Económico. En este relato se pueden apreciar cómo las empresas utilizan de manera perversa las prácticas y las becas de formación, y cómo afloran sentimientos contradictorios ante las mismas: son una *oportunidad*, y por tanto se siente afortunada, pero también son *relaciones frágiles* con la empresa, y por tanto se siente en desventaja. El resultado en este caso es un *sobreesfuerzo* para salir de esa situación en la que se siente atrapada:

Me llamaron desde X para *hacer prácticas*, cuatro horas a las mañanas o cuatro horas a las tardes. El contrato con X, como es contrato universidad-empresa, no están obligados a pagarte nada, pero bueno, en teoría te pagan el transporte; yo, como vivía al lado no era necesario. Te pagan una cantidad bastante triste, porque a mí me pagaban 50 €, si iba todo el mes; hay meses que faltaba porque tenía exámenes o por cualquier cosa, entonces te van restando. Un mes tuve un cheque de 12 € que hasta me daba vergüenza ir a cobrarlo. Pero bueno, por lo menos te dan algo, hay gente a la que ni siquiera le dan. Te están dando una oportunidad, también, yo lo vi como una *oportunidad*. (...) Luego me llamaron otra vez de X, para ver si me interesaría mediante *una beca de una fundación*, tener una relación con ellos, es decir, laboral. Bueno, te siguen pagando una cantidad... un poco mejor, porque son 500 €, o sea que bueno, por lo menos te sirve para arrancar, que como quien dice es tu primer sueldo y 500 € al principio te parecen maravillosos. Y cogí y vale, pues perfecto, me hicieron una beca de 6 meses, me pagaba la fundación. Ellos estaban interesados en tenerme allí y en esos momentos, la manera más barata de tenerme, entiendo yo que eso será política de empresa, era a través de una beca, es decir, estás 6 meses, vemos qué tal funcionas y puede ser que luego te cojamos o

no, o lo que sea. (...) Tenía bastante *responsabilidad*, porque estuve 4 meses sin que estuviera mi responsable, que cambió, pasó a ser otra persona del departamento, y entonces me tenía que encargar pues de todo, facturación, información a franquicias y filiales de productos, etcétera... Bastante agobiante y estaba yo sola. Es decir, a mí me explicaron las cosas como se hacían y yo era la única que lo hacía. (...) Y ahí empieza un poco cuando dices qué oportunidad, ¿no? Porque te enseñan todo, te pagan por lo menos algo, pero al final estás 8 horas, aunque siempre metes muchas más, siempre hay marrones... y dices *me esfuerzo*, me esfuerzo, porque espero obtener un resultado, con todo lo que me estoy esforzando... pues de algo me servirá. *Se acabaron los 6 meses, vino mi responsable... y lo que me ofrecieron fue volverme a renovar la beca.* Claro dices: «bueno, dices es raro que aquí renueven la beca, ¿no?» Lo que yo he visto es que has estado de prácticas y bien, vale, cogemos a otro, es, es rotativo. Yo cojo a uno le formo lo necesario para que esté en ese momento y luego fuera. Yo eso es lo que veo vamos, igual algunos sí que se quedan, pero son casos muy, muy específicos o muy contados. (...) Y bueno al renovarme la beca, *el ánimo ya no es el mismo*, tú trabajas e intentas esforzarte al máximo, pero estás diciendo pero bueno, por qué no me contratan, pero bueno ves que es la política de la empresa. (...) *Después de los 6 meses me hicieron un contrato de 10 días*, porque querían a ver si me contrataban o no. Me hicieron un contrato de 10 días por ETT, luego otro contrato, porque todavía no habían decidido en 10 días y otro contrato de 10 días. *En total, 30 días así.* (...) Después de mis tres contratos de 10 días les dije que así no iba a seguir, y me hicieron *un contrato de 6 meses por ETT.* (...) no podía seguir así, y la tercera vez ya les dije: «¡Ésta es la última! O me hacéis algo normal o así no voy a seguir». Y me dijeron que desde aquí [*el departamento en el que estaba trabajando*] vamos a luchar para que tengas algo más estable y bueno, algo más estable es 6 meses de ETT. Que bueno, que por lo menos dices: «tengo un contrato y cotizas a la Seguridad Social». Y a ver que pasará dentro de 6 meses, es siempre a ver qué pasará...

**(E.11, 27 años, Lcda. Derecho, temporal por ETT)**

Experiencias parecidas se suceden con este tipo de contratos de prácticas y becas de formación que insisten más en la incidencia de la precariedad laboral que en la generación de oportunidades laborales. La pretensión de articular una relación sólida entre formación y empleo para conseguir una experiencia laboral y para desempeñar un trabajo con el que afrontar una carrera laboral y profesional parece diluirse en la práctica.

En cuanto a los resultados de los contratos de prácticas y de las becas de formación, podemos observar dos tipos de experiencias que refuerzan la precariedad en este tipo de contratos. Por un lado, aquellas experiencias que señalan que han desarrollado una pluralidad de tareas no siempre encaminadas a su formación y, por otro, aquellas que manifiestan que han adquirido una formación que no siempre ha devenido certificada o reconocida formalmente.

*Aprendices, inexpertos y novatas* son las figuras laborales que inevitablemente recrean estas modalidades contractuales en las primeras experiencias laborales. Se trata de figuras que han existido siempre en el mercado laboral; lo particular de estas figuras son las contradicciones en las que entran dada la actual organización laboral que se alimenta de ellas, y las extiende más allá de las primeras experiencias, generando una especie de *estabilización precaria*.

Esta prolongación en el tiempo de figuras laborales inexpertas tiene repercusiones profundas sobre la valoración del propio trabajo y la valoración de uno o una misma como trabajador o trabajadora.

Por un lado, cuando se pasa de una beca a otra, de un contrato a otro y de un proyecto a otro, se tiene la sensación de *estar de novato* o ser siempre «el nuevo» o «la nueva», en las dos acepciones, como «nuevo» y como «inexperto»; sensación que se agrava cuando las situaciones contractuales en las que se está «a prueba» persisten en el tiempo.

Por otro lado, intentar conseguir experiencia en el contexto de rotación entre empleos temporales dibuja itinerarios de generalización de la precariedad, itinerarios en los que se aceptan empleos por debajo de las expectativas con la intención de adquirir una experiencia que suele quedar también por debajo de las expectativas.

Acumular *trabajillos* permite «amontonar», por aquello del desorden y de la no-conexión que llevan implícito, experiencias dispersas. Esta acumulación de experiencias laborales inconexas genera dudas y sombras en la confianza hacia la formación recibida y una fuerte indefinición en la consolidación de las carreras laborales. En esta acumulación de experiencias laborales convendría distinguir entre aquellos empleos que tienen que ver con la formación realizada o con el itinerario laboral que se ha elegido —entonces, las prácticas y becas se conciben como un periodo «necesario» de formación y la rotación entre empleos, no es incoherente sino más bien acumulativa; lo que daría lugar a *trayectorias flexibles*— y, por otro lado, aquellos empleos que no tienen nada que ver con la formación recibida —ajenos completamente al proyecto laboral inicial, cuya rotación prolongada estaría dando lugar a *trayectorias precarizadas*—.

En ambos casos, podríamos pensar que llegue a funcionar una especie de *gratificación diferida*, tan vinculada a la ética del trabajo, como señaló Weber, según la cual podríamos pensar que el esfuerzo y el sufrimiento que suponen las primeras experiencias laborales precarias sean recompensados en un futuro con una situación laboral en mejores condiciones. Pero será más probable en el primer tipo de trayectorias. En las trayectorias precarizadas, las experiencias laborales adquiridas no permiten acumular cualificaciones específicas, ni los conocimientos son transferibles de unos empleos a otros. El panorama que se dibuja tiene que ver, más bien, con una *deslegitimación* de ese sistema de recompensas diferidas en el tiempo, lo que produce un profundo sentimiento de desubicación como el que se refleja en el siguiente comentario:

Y entonces, en las entrevistas [*de trabajo*], o tienes demasiada formación, o no tienes experiencia... ¡Es una cosa de locos!...

(E.10, 28 años, Dpldo. Relaciones Laborales, prácticas)

Para unos trabajos tiene *demasiada formación*, se refiere para los «trabajillos», puestos en hostelería, de monitor de deportes, para dependiente de tienda, curiosamente en los que ha trabajado durante sus estudios y para los que sí ha acumulado una experiencia laboral; en cambio, para otros empleos, los relacionados con su formación, *no tiene experiencia*, ha realizado prácticas en varias empresas, que, precisamente por ser prácticas, no le han sido valoradas como experiencia laboral.

Estas trayectorias laborales formadas por recorridos inconexos entre diferentes situaciones laborales convierten a sus protagonistas en «expertos en inexperiencia laboral». Son realmente expertos en las consecuencias más directas de la inexperiencia laboral, es decir, son expertos en empezar de nuevo continuamente, en empezar de cero, y son expertos en arreglárselas en la precariedad laboral.

### 1.3.3. *Aspiraciones frustradas por un trabajo inútil*

La construcción moderna del imaginario del trabajo va unida a la idea de utilidad social del mismo. De los fundamentos de la ética del trabajo se desprende que es mediante nuestro trabajo como somos útiles a la sociedad. El trabajo no es sólo el medio por el que se accede a los ingresos, a los derechos y a las prestaciones sociales, sino también una actividad que es útil para el colectivo lo que hace útil socialmente a quien la realiza y refuerza el vínculo social. La inclusión del mecanismo de la utilidad en la necesidad de trabajar generó primero la expulsión y luego la exclusión social de quienes no trabajaban y, de forma indirecta, de quienes no podían trabajar. Por eso, la experiencia de privación, privación del empleo al que van ligadas las privaciones económicas, las privaciones de derechos y las prestaciones sociales, también se asocia con la privación de sentirse útil socialmente.

La mayoría de los estudios que reparan en la cuestión de la utilidad del trabajo llegan a ella a través del análisis del desempleo: es cuando falta el empleo cuando más evidente se hace el papel social que éste cumple.

Uno de los primeros estudios sociológicos que analizó las consecuencias personales y sociales de la privación del empleo fue el realizado por Jahoda, Lazarsfeld y Zeisel (1996). En su estudio describen los estragos del desempleo en Marienthal, una pequeña comunidad austriaca que en los años 30 vio clausurar la fábrica que empleaba a la mayoría de los hombres del lugar. La pérdida del empleo en esos momentos supuso mucho más que la pérdida de unos ingresos: aquellos hombres no sólo perdieron el empleo, perdieron la estima de sí mismos, la actividad que les ocupaba la mayor parte del tiempo y les estructuraba la vida cotidiana, la fuente de sus relaciones sociales, la capacidad de hacer proyectos; en definitiva, perdieron el espacio en el que mostrar su utilidad familiar y comunitaria y en el que mostrarse útiles a sí mismos.

Desde una perspectiva más estructural y situada en un contexto más reciente, Sennett (2006) representa, bajo lo que denomina como «el fantasma de la inutilidad»<sup>189</sup>, los temores que infunde la propia dinámica económica actual que parece cada vez más prescindir del empleo. Sennett sigue asociando inutilidad con la falta de empleo y, así, escribe: «Tres son las fuerzas que hacen del fantasma de la inutilidad una amenaza moderna: la oferta global de la fuerza de trabajo, la automatización y la gestión del envejecimiento» (*ibídem*: 78). Estos tres elementos remiten a la escasez de empleo: en primer lugar, a un desplazamiento de trabajo hacia otros países donde este resulta más barato, fruto de los procesos de deslocalización en una escala global; en segundo lugar, remite a la eliminación de trabajo por los procesos de automatización en los que las máquinas y las nuevas tecnologías reducen el tiempo de trabajo y hacen prescindir de ciertos tipos de trabajo; y en tercer lugar, los prejuicios asociados a la edad, según los cuales las economías de mercado desechan cada vez más trabajadores y eso afecta a los mayores, porque resulta más beneficioso apartarlos que reciclarlos (*ibídem*: 78-88).

Según estos diagnósticos, tanto desde un nivel macro como desde un nivel más experiencial, la falta de empleo o el encontrarse en empleos que tarde o temprano desaparecerán, alimenta ese «fantasma de la inutilidad» del que habla Sennett. Esto se debe, principalmente, a la asociación del trabajo y del empleo productivo con el imaginario de utilidad social y a la asociación del desempleo e inactividad con el imaginario de lo improductivo, de lo no-útil. Esta sólida asociación ha sido manejada como una evidencia social, pero, actualmente, ante la extensión de las condiciones precarias del empleo, son evidentes las grietas en estas asociaciones.

Grietas producidas por quienes ven en sus empleos no su utilidad sino su inutilidad. Cuando se trabaja pero apenas se obtienen beneficios económicos que permitan llevar una vida desahogada, cuando el trabajo tampoco permite hacer otra cosa que no sea más que trabajar, es cuando el trabajo se presenta bajo los signos de la inutilidad. La crítica sólida que realizan sobre sus trabajos hacen que el «fantasma de la inutilidad» recaiga sobre los propios empleos y no necesariamente sobre los sujetos que los realizan, ya que, al calificarlos como inútiles, son capaces de establecer la distancia suficiente para que la asociación —trabajo = utilidad, no-trabajo = inútil— no funcione.

Estamos asistiendo a uno de los efectos más perversos de la precariedad laboral, que hace que la cuestión de la inutilidad no quede relegada a lo que está fuera de lo productivo y al margen del empleo, sino situada también en la propia lógica laboral. De modo que, en realidad, son los rasgos de precariedad los que definen al empleo inútil.

Entre las personas para quienes la precariedad del empleo se ha convertido en una rutina, un trabajo inútil es aquel que no puede considerarse como un medio realista para construir un proyecto de vida con una cierta autonomía. Pero también es

---

189 Aunque el fenómeno como tal aparece desarrollado en su último libro *La nueva cultura del capitalismo* (2007), se trata de un aspecto que aparece también reflejado en investigaciones anteriores como en *La corrosión del carácter* (1998).

aquel empleo que no puede ser enlazado con otro, que tampoco sirve para acumular experiencia laboral.

Cuando de malos empleos se trata, resulta más habitual asumir «horarios imposibles»<sup>190</sup>; horarios que vienen normalmente estructurados en turnos variables, semanales o diarios, que cambian de manera imprevisible, irregulares y extremos, bien por ser abusivamente prolongados o por ser excesivamente cortos. Por eso, los empleos inútiles, si se puede, se evitan.

No me renovaron, pero es que no quería seguir en un trabajo en el que no tenía vida social: salía a las tantas de la noche y también trabajaba los fines de semana.

**(E.10, 28 años, Dpldo. Relaciones Laborales, prácticas)**

En este contexto, no es siempre posible compaginar el empleo con los estudios y la formación, con la participación social, con la vida familiar y privada. La configuración irregular y discontinua de los tiempos del empleo precario afecta a la vida cotidiana, y hace prácticamente imposible mantener ciertos ritmos sociales, ya que obliga, en demasiadas ocasiones, a renunciar al resto de temporalidades, al tiempo para disfrutar, para convivir, para cuidar y atender a tus próximos.

Cuando alguien abandona el empleo por la razón fundamental de que ese empleo no le permite tener vida social o cuando una mujer, mientras se hace cargo del cuidado de su hijo, decide dejar su empleo porque no le compensa ir a trabajar y contratar a otra mujer para que cuide de su bebé —como decía una de las entrevistadas: «sería como cambiar el dinero» (E.1, 32 años, Ingeniera, desempleada)—, es entonces cuando el empleo se evidencia inútil.

Entre las consecuencias directas de un trabajo inútil está el hecho de que la gente considere que, para lo que van a recibir a cambio, no les compense mantener el empleo. Esta es la imperiosa razón que sobresale en los relatos en los que se narran los cambios de empleo:

No me compensaba seguir ahí [ *cubriendo sustituciones para una entidad bancaria*], lo dejé (...) gané en tranquilidad. Me llamaban cuando había que sustituir a alguien pero siempre eran los sábados, de un día para otro, y no sabía a qué sucursal me iban a mandar; podía estar por aquí cerca o a saber dónde.

**(E.12, 29 años, Lcdo. Empresariales, temporal)**

---

190 Los procesos de flexibilización del tiempo de trabajo han dejado atrás el modelo de estructuración del tiempo laboral propio de la era fordista —semana de 40 horas repartidas en jornadas diarias de 8 horas, con descanso los fines de semana— ya que, actualmente, las formas de gestión del tiempo adoptadas por las empresas no están inspiradas en la homogeneización del tiempo de trabajo, sino en su diversificación, así como en la intensificación del tiempo de trabajo. Todo ello, acorde con las demandas de una economía de la inmediatez, del *just in time* de la producción y de las demandas urgentes en el sector servicios.

La sobrecualificación es otro de los factores que contribuye al imaginario de los trabajos inútiles, más común en las *trayectorias precarias* y *precarizadas*, donde los trabajos que se realizan no tienen mucho que ver con lo estudiado.

Tenemos que señalar que las desigualdades sociales que genera el modelo de organización del trabajo en base a los procesos de flexibilización y precarización laboral provocan que diferentes sujetos laborales, aquellos especialmente débiles y vulnerables, se vean obligados a realizar trabajos precarios como única salida vital. Estas formas de producción serían las nuevas formas de explotación (Balbastre y Binhas, 2003). Pero, en estos casos, lo que caracteriza al trabajo no sería su inutilidad, ya que sirve al menos para sobrevivir, sino su necesidad impuesta.

Cuando las causas de la privación se encuentran en la propia lógica del sistema del capitalismo de mercado, el sin sentido del trabajo inútil invade las experiencias laborales. Entonces, si, anteriormente, cuando se hablaba de desempleo, lo relevante era la experiencia de la privación que suponía no tener un empleo, hoy en día, con la gran cantidad de trabajos inútiles en los que la gente se ve obligada a trabajar, tendría más sentido, como dice Bauman, «poner depravación donde antes se leía privación» (2000: 144).

#### 1.3.4. *Precariedad salarial: «¿Otra vez, no llego a fin de mes?»*

«Crecí oyendo decir hasta el hartazgo que el secreto del éxito era «trabajar duro»: «Trabaja duro y saldrás adelante», o «El trabajo duro es lo que nos ha permitido llegar a donde estamos». Nadie me dijo nunca que podías trabajar duro —incluso más duramente de lo que jamás hubieras imaginado— y encontrarte cada vez más hundido en la pobreza y en el endeudamiento» (Ehrenreich, 2003: 236). A esta conclusión llegó la periodista estadounidense Barbara Ehrenreich tras la experiencia de hacerse pasar durante unos meses por una mujer que trataba de incorporarse al mercado laboral sin disponer de cualificación y después de haberse dedicado durante unos años al cuidado de su casa y sus hijos. Lo que le espera es un largo recorrido de una costa a otra de Estados Unidos encadenando empleos precarios, mal pagados y en pésimas condiciones. De esta forma, Ehrenreich relata las condiciones de vida de personas que, pese a tener un empleo, normalmente asalariado, reciben salarios realmente escasos —en algunos casos, miserables— para afrontar los gastos de la vida cotidiana. Esas condiciones son las de los denominados «working poor» o trabajadores pobres.

En Europa, a los trabajadores pobres no se les ha prestado atención hasta hace bien poco, ya que se suponía que aquella persona que estuviera integrada en el mercado de trabajo no podría caer en una situación de pobreza (Paugam, 2000). Sin embargo, las personas jóvenes con empleos precarios encajan perfectamente en este calificativo de *trabajadores y trabajadoras pobres*. Muchas veces evitan caer en la pobreza porque sus situaciones están solventadas por una «malla de seguridad» (Moreno, 2007). Esta malla, menos institucional y más familiar en los países europeos mediterráneos, hace más llevadera la precariedad para sus protagonistas, pero también la hace más invisible y más difícil de identificar.



Desde el enfoque económico, la precariedad salarial se manifiesta por la falta de correspondencia entre la carga de trabajo y el salario obtenido, pero la insuficiencia salarial no se limita a una operación aritmética con resultado negativo, ésta se inscribe en un contexto social que nos habla de precariedades que trascienden lo salarial. Esto es, un salario será insuficiente cuando no permita hacer frente al nivel de vida que impone el conjunto de la sociedad, cuando no permita cubrir ciertas necesidades como, entre otras, acceder a una vivienda y a ciertos bienes de consumo.

Según la Encuesta de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística<sup>191</sup> del año 2008, la ganancia media anual en la Comunidad Autónoma Vasca es de 25.547,13 €<sup>192</sup>; más elevada que la española, de 21.883,42 €. Las mujeres siempre ganan entre un 20 y 30% menos que los hombres: la ganancia media anual femenina en el País Vasco (21.766,07 €) supuso el 77% de la masculina (28.264 €); en España la ganancia media anual femenina (18.910,62 €) supuso el 78,1% de la masculina (24.203,33 €). También hay notables diferencias entre las ganancias de los trabajadores con contratos indefinidos, pues llegan a percibir hasta un 31% más que aquellas personas cuyas vinculaciones laborales son durante un tiempo concreto. En general, con la edad se van aumentando las ganancias, pero las de las personas jóvenes y no tan jóvenes se mantienen por debajo de la media de la población —véase en el anexo la Tabla 8—. En el año 2008, en España el salario medio anual para trabajadores entre 25 y 34 años fue de 19.206,32 €, y en el País Vasco fue de 22.232,74 €.

Hay que tener en cuenta que se trata de una media, y que se ve engordada por quienes tienen las rentas del trabajo más altas, como las de los directivos de grandes empresas, cuyos salarios medios superan muy por encima la media. Por eso, convendría tener en cuenta otra medida más esclarecedora, como es la de la mediana, y ahí las ganancias laborales se reducen a 23.143,68 €/año en el País Vasco y 18.244,40 €/año en España.

Pero, además, habría que tener en cuenta que estos datos muestran salarios brutos, a los que hay que descontar las cotizaciones sociales a la Seguridad Social y las retenciones del IRPF, lo que hace que los salarios mensuales de más de la mitad de la población trabajadora ronde los mil euros.

Un reciente estudio, dirigido por Navarrete (2007), profundiza en las situaciones de la precariedad económica de las personas jóvenes en España y ofrece el perfil sociodemográfico de jóvenes en riesgo de exclusión social. Este perfil responde al de una mujer con más de 25 años, que vive en ciudades pequeñas y cuyos ingresos son inferiores a los mil euros netos mensuales. Se confirma en este estudio que las mujeres jóvenes son más vulnerables a la precariedad económica que los varones, sobre todo por la diferencia salarial entre ambos.

---

191 Pese a la importancia de los datos que se recogen en esta encuesta, éstos no suelen ser explotados de forma sistemática, por lo que no reflejan con claridad las situaciones salariales de las personas trabajadoras.

192 La Comunidad Autónoma Vasca, junto con la Comunidad de Madrid, Navarra y Cataluña son las comunidades con los salarios brutos anuales más elevados y todas ellas superan la media española.

En los diagnósticos salariales se repite la cantidad de los mil euros, pero actualmente representa algo más que una cifra: se ha convertido en una referencia a un fenómeno conocido como el *mileurismo*<sup>193</sup>. Aunque su tratamiento suele ser excesivamente plano, más mediático y literario que sociológico, consigue ilustrar una condición común, y funciona como un elemento de identificación colectiva, principalmente, entre personas jóvenes con formación media y superior, que trabajan, curran y chapucean para llegar a cobrar apenas unos mil euros al mes. Toda una serie de productos mediáticos acerca del tema, artículos de prensa, plataformas virtuales, novelas y ensayos literarios están (re)creando durante estos últimos años el «fenómeno mileurista»<sup>194</sup>.

Los mil euros se han convertido en una referencia a los salarios que ofrecen los empleos de mala calidad, empleos que generan salarios no sólo escasos, sino también intermitentes. Al *mileurista* se le reconoce, por tanto, por los necesarios arreglos y ajustes económicos que tiene que llevar a cabo para vivir. El fenómeno *mileurista* puede ser interpretado en términos de desigualdades, de clase y de género, aunque ha sido interpretado de forma más habitual en términos generacionales. Porque incide, precisamente, en las dificultades de emancipación de una generación que tiene que depender de sus familias más allá del periodo juvenil:

Con los sueldos y con la inestabilidad que hay, ¡como para irte de casa!

(E.13, 29 años, Lcda. Derecho, con contrato temporal)

Si tenemos en cuenta que los contratos temporales, por su condición de temporales, tienen una fecha de caducidad, esto implica que los ingresos también la tienen y que en algún momento se van a interrumpir: a empleos temporales, ingresos irregulares. Cuando se pretende hacer frente a una vida independiente, esto es, a los gastos diarios de comida, ropa e higiene y a las responsabilidades económicas de hipotecas, alquileres, créditos personales y demás, tener ingresos irregulares se vive con *incertidumbre e inseguridad* vital. Esta incertidumbre económica y vital es la que legitima, personal y socialmente, seguir viviendo en casa de los padres hasta edades avanzadas y es la que legitima, también, como veremos más adelante, que se produzcan *emancipaciones parciales*, en secuencias desestructuradas y en base a aproximaciones y tanteos sucesivos.

El fenómeno *mileurista* también recoge una clara demanda de reconocimiento de las cualificaciones que en su día se obtuvieron en la universidad y que actualmente no ven recompensadas en el mercado laboral. Los bajos salarios y su insufi-

193 Este concepto aparece por primera vez en el periódico *El País*, el verano de 2005, en una carta al director, en el que su autora, una publicista de 27 años de Barcelona, afirmaba «Soy mileurista». En esa carta contaba su situación laboral y vital tras años de formación y de experiencias laborales temporales.

194 Destacamos varios ensayos: Alfredo Ruiz (2005): *Guapos y pobres. Retrato de una nueva clase social*, Marta García Aller (2006): *La generación precaria* y dos de Espido Freire, que del tirón de *Mileuristas. Retrato de la generación de los mil euros* (2006) sacó en *La generación de las mil emociones. Mileuristas II* (2008). Es un fenómeno que también ha tenido gran repercusión en Internet, a través principalmente de foros y blogs, con la entrada «mileuristas»; fenómeno del que se pueden encontrar conexiones en otros países europeos como Francia, Italia y Alemania. Es reseñable también el reportaje del periódico *El País*: «La generación de los mil euros» (23 de octubre del 2005).

ciencia para llevar una vida desahogada es una más de las dimensiones de la precariedad y no es un fenómeno nuevo. La novedad es que se produce entre quienes se supone que iban a estar protegidos de esos bajos salarios; entre ellos, jóvenes de las clases medias que se han formado y cualificado para acceder a puestos laborales de calidad y a los que, sin embargo, no han accedido o, al menos, no de momento.

Aparte, yo creo que lo que se valora a nivel de contratación: si tú eres licenciado, te tienen que pagar como licenciado. Según los estudios que tengas, necesitas un sueldo relativo a ello. Pero a veces eso te viene mal, porque un empresario a un chaval le hace una formación de tres semanas, le enseña lo que tiene que hacer, le paga como a un modulaje superior, y no le hace falta que el chico sepa por qué lo hace, al empresario le interesa que lo haga, no que sepa por qué lo hace.

(E.14, 30 años, Lcda. Biología, teleoperadora)

Pero no, estas situaciones no se pueden reducir a una cuestión de dificultades para la emancipación, ni a la demanda de reconocimiento de méritos. La precariedad salarial que está detrás del fenómeno *mileurista* afecta no sólo a jóvenes, sino también a personas adultas, y no sólo a personas con titulaciones universitarias, también, e incluso con mayor severidad, a las personas que no las tienen. Por tanto, si de algo sirve apelar al *fenómeno mileurista*, es para señalar la invisibilidad de ciertas situaciones de inseguridad económica en la precariedad laboral, sin olvidar que esta escasez e inseguridad económica es habitual en ciertos sectores económicos —recordemos que el salario mínimo interprofesional era de 540,90 €/mes en el año 2006 y en el 2008 era de 600 €/mes; una cantidad que va en aumento, pero escasa si la comparamos con la de otros países europeos como Francia, Gran Bretaña, Holanda o Irlanda, donde superan los 1.000 €/mes— y que afecta más a unos colectivos que a otros y, como hemos comentado, sobre todo a las mujeres<sup>195</sup>.

Al hablar de la precariedad salarial conviene distinguir dos aspectos: una que remite a la escasez y a la insuficiencia salarial y otra que remite a la intermitencia de los salarios. Cuando ambas coinciden, como es el caso de las personas entrevistadas, las sitúa ante un profundo abismo entre las responsabilidades a las que deben y quieren hacer frente —como encarar los gastos diarios de una vida independiente— y las posibilidades económicas de las que disponen. Hay una serie de mecanismos, créditos y alquileres —asociados actualmente a una vida independiente— que presuponen y obligan a la regularidad de unos ingresos. Los ingresos económicos no pueden ya interrumpirse, deben ser constantes, algo paradójico, si no incompatible, cuando el empleo es inestable. Por esto vivir una vida independiente en el con-

---

195 La falta de claridad en los temas salariales que comentábamos más arriba, se presenta también a la hora de conocer la diferencia salarial entre hombres y mujeres. Mientras unos estudios sitúan esta diferencia en torno al 30% (CC.OO.), otros señalan que las mujeres ganan un 15% menos por hora trabajada que los hombres (Consejo Europeo, 2007). Pese a la disparidad de los datos, lo que es reseñable es que la diferencia salarial entre hombres y mujeres persiste en el tiempo.

texto del empleo inestable se convierte en una cuestión de «buscarse la vida» que necesita de arreglos permanentes:

Yo no llego a cobrar *ni mil euros* al mes. Pero no me duran un mes, vamos, para la segunda semana del mes han desaparecido. La primera semana pago la casa, pago la visa con el gasto del mes pasado, la segunda semana hago la compra del supermercado mensual y ya está, no llega para nada más. Así que el resto del mes me toca tirar de la *visa* de nuevo.

(E.14, 30 años, Lcda. Biología, teleoperadora)

Como queda reflejado en este comentario y como señala Bauman, «la nuestra es una comunidad de tarjetas de crédito, no de libretas de ahorro» (2000: 55). El crédito está en consonancia con la economía de consumo en la que vivimos, y refuerza el cumplimiento de los deseos «aquí, hoy y ahora». Pero en los casos de precariedad salarial, funciona como un recurso económico cotidiano, como un arreglo no en todos los casos factible. Vivir del crédito, en los casos en los que son precisamente las tarjetas de crédito las que permiten llegar a fin de mes, aleja del ahorro, más por necesidad que por ir con los nuevos tiempos. Si bien los tiempos actuales van más con una *lógica del crédito* que con una *lógica del ahorro*, esta última difícilmente puede resultar viable para quienes viven la precariedad salarial.

Si con lo que se recibe por el trabajo no llega, hay que sumar recursos, prestaciones sociales, ayudas familiares, trabajos extras, subsidios de desempleo, lo que sea:

[¿Te da económicamente para vivir con la beca?] ¡No!, ¡qué va! Hago unas *piruetas*, no me da para nada. El tema es que estas becas tampoco te dan mucha pasta. Y no, la verdad, es que vivo bastante miserablemente, ¿no? Pero bueno... lo llevo bien, con algo que me ayuda mi madre, mi novio que, aunque también está como yo gana algo más y así, pues tiramos para adelante.

(E.7, 27 años, Lcda. en Física, becaria de colaboración)

Se trata de *sumar* recursos económicos disponibles, aunque, a veces, con la suma de recursos no es suficiente, y hay que procurar *estirarlos*, *exprimirlos*, en definitiva, *arreglárselas* para conseguir *llegar a fin de mes*:

Cuando estuve en X [*nombre de la empresa*], fueron cuatro meses, terminó el contrato y pedí el subsidio: estuve cobrando dos meses o tres, y luego estuve en X [*nombre de otra empresa*] 10 meses y pedí el subsidio otra vez: dos meses. Pero sólo dos meses, no los 10 meses que me correspondían, tenía que trabajar y volver a estar en paro para pedirlo otra vez, así que trabajé unos días de monitor de tiempo libre y ya pude pedirlo. Entonces estuve cobrando 6 meses del subsidio mientras estaba haciendo las prácticas, y lo que cobraba de las prácticas 250 € más lo que cobraba del subsidio, que eran 350 €, entonces pues ya cobraba 600 € y con eso podía vivir. (...) y es que como no se vive del aire...

(E.10, 28 años, Dpldo. Relaciones Laborales, prácticas)

Tener que ir sumando recursos para conseguir unos ingresos mensuales que difícilmente llegan a los mil euros, reinventando cada día la fórmula de llegar a fin de mes, se convierte en una empresa compleja que requiere no sólo de esfuerzo y de una red de apoyo o ayuda, sino también de imaginación. Imaginación que resulta imprescindible para caminar por las *estrecheces* de una vida cotidiana con insuficientes ingresos: tirando de consumos de bajo coste, *low cost* en viajes, en comida rápida y en ocio, de reciclajes, como los artículos de segunda mano, de usos de los servicios públicos, el transporte, las bibliotecas, etcétera.

*Piruetas, equilibrios y malabarismos*: esta jerga circense es la que se puede utilizar para describir cómo llegar a fin de mes con unos ingresos económicos insuficientes e intermitentes. Nos dibujan un panorama de estrechez económica, que se refleja en otra metáfora también circense que utiliza Beck para retratar las biografías actuales como es la de la «cuerda floja», en la cual «todos estamos en constante peligro de caer al suelo, pero todos intentamos, con mayor o menor aptitud y conciencia artística, controlar nuestra propia vida» (2003: 113-114).

## 2. ESTRATEGIAS Y GESTIONES DE LA PRECARIEDAD SOCIOLABORAL

Vivir el duelo por la muerte simbólica de la estabilidad y sobrevivir bajo el imperio de la inestabilidad es lo que define la aventura humana y laboral de principios de milenio en las sociedades económicamente desarrolladas.

BLANCH (2003: 163)

Las situaciones de inestabilidad y precariedad laboral, como hemos analizado, alteran el regular desarrollo de una biografía estable y protegida, generando signos de vulnerabilidad social. Las explicaciones que inciden en el desajuste entre medios y fines y en los procesos de anomia funcional resaltan la incidencia de la individualización de las situaciones laborales como rasgo característico de esa fragmentación de las tradicionales trayectorias sociolaborales lineales y estables. Pero esta experiencia de la precariedad tiene una dimensión colectiva importante que aparece continuamente en los discursos:

Te das cuenta de que no eres la única, que todos estamos así.

(E.7, 27 años, Lcda. en Física, becaria de colaboración)

No es un consuelo, pero ves que hay mucha gente así, de un lado a otro.

(E.17, 32 años, Ingeniero Técnico, autónomo)

Esta dimensión colectiva no se refleja tanto en las condiciones de empleo como en las consecuencias que esas condiciones de empleo tienen en la vida cotidiana y en la formación de trayectorias vitales. La percepción colectiva de la vulnerabilidad se diferencia por el grado de privación y de angustia que genera y es específica de

cada posición discursiva desde la que se narra la experiencia del malestar. Esa encarnación de la experiencia del malestar se traduce, normalmente, en profundas desigualdades sociales, mayores aún si se tienen en cuenta y se enfrentan las diferencias de género, los niveles educativos, las procedencias y los capitales sociales.

A diferencia de la percepción colectiva que hay sobre las consecuencias negativas de la precariedad laboral, las estrategias y gestiones que se llevan a cabo, si no para superarla o revertirla, al menos sí para resistirla, tienen más bien un carácter individual. Este hecho, junto al victimismo —muchas veces paralizante— que suele acompañar a los análisis de la precariedad laboral, provocan que los posibles arreglos y actitudes de superación de la precariedad sociolaboral sean, en demasiadas ocasiones, ignorados. Por eso, lo que nos ocupa en este apartado es mostrar cómo la reflexividad y la performatividad de la acción de los sujetos nos permite adentrarnos en los modos de cohabitar con la precariedad y, por qué no, apuntar hacia posibles vías de superación o de escape del malestar que ésta genera. Se trata de aprender de esas posiciones discursivas situadas en la precariedad, de qué modo se hacen cargo de la situación, cómo la definen y, por lo tanto, cómo la encauzan. Veremos que unas personas se buscan la vida entregadas a la suerte, otras intentan modificar esa suerte, y algunas actúan de forma estratégica, bien mediante adaptaciones o mediante resistencias, eso sí, todas ellas enfrentándose cotidianamente con las contingencias de la vida en una situación laboral inestable y precaria.

Frente a los discursos que anuncian únicamente pasividad y comportamientos anómalos en aquellas personas que viven la inestabilidad y la precariedad sociolaboral, haciéndoles, en demasiadas ocasiones, responsables de sus propias dificultades, las biografías de las personas entrevistadas nos hablan de otras cuestiones: de esfuerzos y de renunciadas, de redes de apoyo, de arreglos y estrategias, de aprendizajes, de críticas, de resignificaciones. Trayectorias que se construyen en el terreno de las privaciones y de las carencias —de lo inestable, lo inseguro y lo insuficiente— y que pueden llevar a comportamientos resignados, funcionales y acomodados, pero también a la elaboración de estrategias y a la producción de nuevos significados. Esto es, las trayectorias en las que prima la inestabilidad y precariedad laboral son actualmente el sustrato en el que pueden emerger resistencias, creatividades y recursos que permiten hacer frente a las situaciones derivadas de tal condición precaria.

Se trata, por lo tanto, de analizar en el espacio del «buscarse la vida» las *estrategias en* y las *gestiones de* la precariedad sociolaboral contemporánea. Las acciones que se llevan a cabo en el contexto de la precariedad sociolaboral tienen un carácter estratégico<sup>196</sup> debido, en concreto, a que las anticipaciones necesarias a la

---

196 De Certeau (1990) establece diferencias entre las estrategias y las tácticas. La diferencia entre ambos tipos de acciones estriba en que una, la *estratégica*, subordina la temporalidad a un lugar y produce así un futuro estable, mientras que la *táctica* se desenvuelve en una temporalidad sin lugares que da protagonismo, no tanto al futuro, sino al presente. La primera inspira el mando y la autoridad y pertenece, entonces, a los poderosos, mientras que la segunda da lugar a la artimaña y al apaño y la suelen utilizar los dominados (*ibidem*: 57-63). Si seguimos esta clarificadora distinción de De Certeau, en este trabajo, aunque nos referimos a estrategias, éstas están más en consonancia con la definición y las características que se atribuyen a las tácticas.

acción no disfrutan de la confianza y seguridad de antaño, de ahí lo estratégico del comportamiento. Cuando se lleva a cabo una acción sabiendo cuales van a ser sus consecuencias, no parece adecuado utilizar el término «estratégico»; en cambio, cuando las consecuencias son inciertas y no hay unas reglas de acción prefijadas, parece adecuado hacer referencia a lo «estratégico». Las estrategias, aunque se despliegan en función de los recursos disponibles, no tienen por qué desarrollarse de un modo planificado y consciente, como pueda parecer: son parte de las evaluaciones de posibilidades y las disposiciones para actuar que tienen los sujetos. Estas indicaciones sirven para esclarecer el carácter contemporáneo de las estrategias y para tener presente que no se trata de dar con «la gran estrategia», ya que, como hemos dicho anteriormente, ni las causas ni las consecuencias de la precariedad laboral son generalizables, y, por lo tanto, las soluciones tampoco lo serán.

Desde este punto de vista nos preguntamos: ¿qué tipo de estrategias y tácticas llevan a cabo las personas jóvenes tituladas que viven la precariedad sociolaboral?, ¿cómo gestionan esa precariedad?, ¿hasta qué punto las experiencias de inestabilidad y precariedad laboral que están viviendo están modificando los imaginarios contruidos sobre el trabajo?, ¿hasta dónde están determinando estas vivencias nuevas formas de afrontar lo laboral?, ¿a través de qué rasgos se manifiestan y se hacen visibles esas nuevas formas?

Tanto las estrategias como las gestiones de la precariedad son dimensiones que tensionan la *norma social* del empleo y que moldean las nuevas biografías sociolaborales. Tensionan la norma del empleo situaciones contradictorias como, por ejemplo, cuando se quiere y se debe trabajar pero no se encuentra un empleo, cuando se trabaja pero no se dispone de un empleo, cuando el empleo requiere de temporalidades excesivamente largas (largas jornadas) o excesivamente cortas (trabajo de horas y de días), cuando para trabajar se precisa de un periodo previo de no-trabajo, de desempleo, de prácticas, de formación. Vamos a reflexionar sobre esas nuevas significaciones a partir de algunas pistas que asoman en discursos y prácticas de las personas entrevistadas, por ejemplo, cuando se cuestiona el deseo de estabilidad en el empleo, cuando se pretende que el empleo adopte formas más cercanas al ocio y la creatividad o cuando el desempleo se vive como un periodo de gran actividad.

En el segundo apartado se analizan las dimensiones temporales de las estrategias y gestiones de la precariedad laboral. Cómo la experiencia de la precariedad laboral determina ciertas temporalidades vitales y ritmos sociales en los que los individuos se ven abocados a redefinir sus tiempos dotándoles de contenidos heterogéneos —esperar, aprovechar, desistir, lanzarse— y también a gestionar la mezcla de acontecimientos, los de la juventud con los de la madurez, los de la emancipación con los de la dependencia. La inestabilidad y la vulnerabilidad producen efectos diferenciados sobre los itinerarios laborales, pero no únicamente debido a la diversidad de formas de trabajo precario, sino también porque en los itinerarios están presentes experiencias de precariedad diferentes que depende de las redes sociales de apoyo y de los recursos personales y familiares con los que se cuente, en definitiva: la experiencia de precariedad laboral depende fundamentalmente del *capital so-*

cial del que se disponga. De hecho, el capital social sirve para paliar y relativizar el impacto de la precariedad laboral y, al mismo tiempo, es la base para la producción de estrategias y gestiones individuales y colectivas de la precariedad.

Por último, el tercer apartado se centra en los procesos de *construcción identitaria* y, principalmente, en cómo incide la experiencia de la precariedad sociolaboral en tal construcción. En ese sentido, se resaltarán el aspecto fenomenológico de la identidad, es decir, cómo se vive, se experimenta y se construye, acciones todas ellas que pasan por las experiencias pasadas, atraviesan la experiencia presente y se orientan al futuro.

### 2.1. Resignificaciones sociales del trabajo y del no-trabajo: contaminaciones

De esta manera, cada uno de nosotros se convierte en el viajero siempre en busca de otro lugar, o en aquel explorador encantado de aquellos mundos antiguos que es conveniente, siempre y de nuevo, inventar. ¿Acaso ser inquieto o perder el equilibrio no es, a fin de cuentas, lo característico de todo impulso vital?

MAFFESOLI (2004: 17)

El significado social del trabajo depende de la forma en que es entendido por el conjunto de la sociedad en cada momento histórico, de ahí que se haya visto como un castigo, como una maldición, como una salvación, como una obligación o un deber, como un derecho, como un medio o recurso, como un fin en sí mismo, como factor de realización personal, como mecanismo de integración social y, en caso de no poseerse, de exclusión social. La peculiaridad de nuestra contemporaneidad es que muchos de estos significados coexisten en las experiencias laborales que cada persona tiene a lo largo de su vida laboral.

El concepto de trabajo entraña múltiples concepciones y significaciones que los sujetos practican y resignifican a lo largo de sus trayectorias sociolaborales, en especial porque ha ido siempre acompañado de preguntas que apuntan hacia el sentido (o al sin sentido) que tiene en la vida: ¿para qué trabajar?, ¿por qué trabajar?, ¿cuán importante es un empleo en la vida?

En las entrevistas pudimos comprobar una actitud hacia el trabajo que se aleja de aquel dilema de generaciones anteriores, que trataban de encontrar un equilibrio entre el *vivir para trabajar* y el *trabajar para vivir*. Desde la perspectiva de los valores, los valores de las personas jóvenes son más cercanos a los post-materialistas, de manera que, ante la pregunta de qué lugar debe ocupar el trabajo en la vida personal, las respuestas habituales critican la excesiva importancia otorgada al trabajo y se decantan por poner límites al trabajo, ya que lo importante y lo que prima es disfrutar de la vida.

La cuestión del sentido del trabajo se aleja, por tanto, de aquella disyuntiva vital: ya no se *vive para trabajar* sino que se *trabaja para vivir*. Eso está claro:



Yo quiero un trabajo que sea trabajo, y salir del trabajo y que sea mi vida.

(E.5, 27 años, Lcda. Farmacia, becaria predoctoral)

Este cambio cultural se acerca a una conjunción pragmática que actualmente se traduce en una máxima como la siguiente: se trata de *trabajar para consumir y no consumirse trabajando*. La importancia del consumo en la vida social ha introducido un nuevo punto de conexión el dilema moderno del trabajo y de la vida, que conecta una determinada concepción del trabajo acorde con la importancia social del consumo. La importancia del consumo intensifica el valor instrumental del trabajo, ya que prima los aspectos económicos sobre aquellos más expresivos relacionados con la actividad que se realiza. Las necesidades vitales se confunden a menudo con las necesidades de consumo como: *llegar a fin de mes, pagar el alquiler, terminar el máster, viajar, pagar la hipoteca...* Pero, además, desde la experiencia de la precariedad laboral y la posición de *cuasi-trabajadores* y *cuasi-trabajadoras* que ocupan, los ingresos económicos suelen ser escasos, lo que provoca que se conviertan, en ocasiones, en *cuasi-consumidores*.

Si trabajar para consumir no es una tarea fácil cuando se tienen condiciones laborales precarias, *no consumirse trabajando* tampoco resulta sencillo, aunque se intente. Este *no consumirse trabajando* se refleja en lo que se pide al trabajo: «yo quiero un empleo en el que esté a gusto». Este sentimiento hedonista puede ser una justificación para acceder y para mantenerse en un *cuasi-empleo*, como ha sido el caso de algunas de las personas entrevistadas, que se mantienen en trabajos «voluntarios», que acceden a becas para trabajar en proyectos atractivos. Pero como no suele ser habitual *estar a gusto* en las condiciones laborales de los *cuasi-empleos*, ese *estar a gusto* se presenta como una de las pretensiones y aspiraciones cuando se piensa en el empleo ideal o en el empleo que les gustaría conseguir.

Otro aspecto intrínseco de la actividad a realizar, hondamente valorado, es que sea un trabajo *de lo mío*; pero no se descartan otras características que no tienen que ver directamente con la tarea, como cuando se manifiesta querer un empleo que permita tener tiempo y dinero suficiente para hacer otras cosas. Como se refleja en los siguientes comentarios acerca de lo que consideran un *buen* empleo:

Que no tenga que trabajar muchas horas y tampoco que sea un trabajo muy estresante, tampoco en los que estás muy agobiado. Tampoco quiero dedicarle 24 horas al trabajo, un trabajo que te permita pues... no tener un estrés o estar muy agobiado con el trabajo, que no me suponga dedicarle todo mi tiempo al trabajo.

(E.12, 29 años, Lcdo. Empresariales, temporal)

Tampoco tengo grandes planes. Si me conformo con un trabajo en el que esté a gusto, en algo de lo mío y que me permita hacer otras cosas. Tampoco es para tanto, ¿no?

(E.5, 27 años, Lcda. Farmacia, becaria predoctoral)

En base a este tipo de discursos, se reproducen los diagnósticos que relativizan la centralidad del trabajo en la vida personal y social, sobre todo si de personas jóvenes se trata. Muchos de esos diagnósticos ponen otros elementos en el lugar que ocupaba el empleo, como el consumo y el ocio, principalmente. Pero mientras el trabajo siga apareciendo unido a las necesidades, tanto objetivas como subjetivas, de obtener gratificaciones económicas y materiales y gratificaciones afectivas y de reconocimiento, será un aspecto central<sup>197</sup>. Entonces, quizás sea más fructífero incidir no tanto en el descentramiento del trabajo como en la «contaminación» que sufre su centralidad. Es decir, el trabajo comparte protagonismo con los tiempos del no-trabajo, con el consumo, con el ocio, entre otros.

Algunos casos de esa «contaminación», que hace referencia a la permeabilidad de las categorías de empleo, desempleo y no-trabajo, serán abordados a continuación. Por ejemplo, cuando el tener o no tener un empleo no remite a un estado más o menos permanente, sino a otra etapa por la que se pasará; cuando participan en el mismo escenario el tiempo de trabajo y el de ocio; y cuando los periodos de paro se convierten en momentos de gran actividad, incluso de actividad laboral.

### 2.1.1. *¿Un empleo para toda la vida? La certeza de la incertidumbre laboral*

Si la vida premoderna era una escenificación cotidiana de la infinita duración de todo excepto de la vida mortal, la líquida vida moderna es una escenificación cotidiana de la transitoriedad universal. Nada en el mundo está destinado a perdurar, y menos aún a durar para siempre.

BAUMAN (2005a: 126)

Si como dice Bauman «nada en este mundo está destinado a perdurar, y menos aún a durar para siempre», ¿cómo podemos seguir pensando en empleos para toda la vida? La vivencia de la temporalidad en el empleo conduce a cierto anhelo y nostalgia por la estabilidad contractual, pero cuando la temporalidad se perpetúa en las trayectorias sociolaborales, la estabilidad comienza a cuestionarse: ¿es un fin generalizable conseguir un trabajo para toda la vida?

La ambigüedad en la respuesta confirma que algo está cambiando. La finalidad de encontrar un empleo estable y a largo plazo se ha vuelto hoy en día un fin, con frecuencia imposible de conseguir, que se ha desvanecido para muchas personas jóvenes, incluso para aquellas más formadas. Por eso son pocas las personas entrevistadas que consideran que la temporalidad de sus empleos y la incertidumbre y flexibilidad laboral se limita a una fase de primera inserción laboral o a un período más o menos corto de su biografía laboral. Más bien existe una percepción, bastante

---

<sup>197</sup> Si atendemos a las encuestas sobre expectativas y valores, el trabajo sigue siendo hoy en día un aspecto central en el sistema de valores sociales; éste ocupa un lugar principal que se mueve entre los tres primeros puestos del ranking de ámbitos importantes en la vida de una persona, junto con la familia y las redes de amigos.

afianzada, de que su vida laboral y profesional estará compuesta de cambios de empleo y de cambios de actividad, de periodos de gran incertidumbre laboral y otros de mayor tranquilidad, en los que la estabilidad laboral no estará presente.

Tienen una vaga memoria de lo que supone la estabilidad en el empleo. La conocen, principalmente, por lo que generaciones anteriores les contaron; sin embargo, no la han vivido, realmente ignoran el sentido del vivir con y en la estabilidad laboral. Conocen la existencia de un modelo de estabilidad que queda representado, en la mayoría de los casos, en la figura del funcionario, pero la existencia del empleo fijo queda para el recuerdo, y lo imaginan como algo que no les pertenece<sup>198</sup>.

Están organizando sus vidas sin la preciada estabilidad laboral de la que les hablaron; por eso, en ocasiones les resulta contradictorio, y necesitan reafirmar que los itinerarios que conforman están en consonancia con los nuevos tiempos:

Te metes en ese círculo y ya tu forma de vida es así. Entonces, incluso... yo creo que con los años me va a costar más... no, porque todos tenemos en mente... Venga, a ver cuando... mis padres: «a ver cuando se te acaba esta temporadilla y encuentras un trabajo estable o normal o...» Y va pasando el tiempo, va pasando el tiempo y no, no. *Yo vivo así, entonces ha pasado de ser un trabajillo a ser mi forma de vida.* Que, según con quién hables, te dice... es que qué bien vives y qué bien esto y según con quién hables te dice que bueno, que también tiene que ser difícil vivir así» (...) Es como dos formas de vida, hasta ahora ha sido... Yo lo veo en mis padres: la estabilidad, el tener el dinero... Y ahora, igual, yo valoro más... Esa estabilidad está bien, pero yo valoro también mucho, mucho, mucho mi... O sea, disfrutar con los trabajos y disfrutar de mi tiempo y tener mis *hobbies*. (...) Pero a veces, bueno... como tenemos ese chip de que lo normal sería trabajar de la otra forma, pues, a veces sí que tienes tus contradicciones. Es como una nueva forma de vivir.

(E.3, 29 años, Lcda. en Sociología, voluntaria ONG)

La nostalgia por una época de estabilidad laboral —que tampoco fue tal— está dando paso en la actualidad a nuevos imaginarios en los que el valor de la estabilidad laboral no es el principal reclamo. Quizás no se reclame por la imposibilidad de conseguirla, lo que podría ser producto de lo que Elster (1997) denomina como *preferencias adaptativas*. No se aspira a la estabilidad porque no se puede conseguir, pasamos del «quiero y no puedo» al «no querer» directamente.

El deseo de estabilidad en el empleo es reemplazado por otras preferencias o, por lo menos, comparte protagonismo con otros valores, algunos asociados al empleo, como tener un buen salario, tener un buen horario y posibilidades de ascenso

---

198 En un *gag* de un programa de humor de Euskal Telebista *Vaya Semanita* se parodiaba esta situación enmarcando un contrato fijo y colocándolo en las paredes de un museo. Lo que ya no existe se *recrea*, pero queda relegado al ámbito del patrimonio, al espacio de los museos.

laboral o profesional y con otras asociados al trabajo, como se decía más atrás, con el estar a gusto en el trabajo y tener un buen ambiente laboral<sup>199</sup>.

Este giro discursivo en torno a la estabilidad en el empleo se puede explicar mediante dos argumentos, muy cercanos a los discursos de los que se alimenta el capitalismo flexible actual. Por un lado, encontramos aquellos discursos que presentan la estabilidad en el empleo como un elemento poco conveniente y recomendable para adaptarse al entorno laboral y que ven en la inestabilidad una vía para aprovechar las oportunidades de la economía moderna actual:

Aunque estás un poco colgado al no tener nada fijo, prefiero que sea así, porque todavía no he encontrado nada que me interese realmente y necesito ver cómo está el panorama por si me decido a montar algo por mi cuenta.

(E.15, 29 años, Lcdo. Fisioterapia, temporal en el extranjero)

Por otro lado, la estabilidad puede llegar a presentarse como un rasgo de alguna manera condenable, ya que supone estancarse en una posición laboral como, por ejemplo, la vida burocrática del funcionariado. Sobre todo, se rechaza con fuerza el empleo estable que suponga una actividad rutinaria y repetitiva de por vida, hecho que se refrenda en expresiones del tipo:

No me veo haciendo toda la vida lo mismo.

(E.16, 32 años, Lcda. Periodismo, autónoma)

Hombre, estabilidad... Eso creo que hoy en día es prácticamente imposible, eso de un trabajo para toda la vida... Pero bueno, tampoco me agobia demasiado. Eso de tirarme toda la vida en un trabajo también me raya bastante, lo bueno que tiene la investigación y tal es que estás saltando de un lado para otro constantemente. Meterte en la administración, ¡jimagínate! ¡O en una empresa y estar toda tu vida ahí! ¡Buff! Ni lo veo posible, ni creo que lo quisiera.

(E.7, 27 años, Lcda. en Física, becaria de colaboración)

En este punto es necesario atender a la diferencia entre la *estabilidad/inestabilidad en el empleo* (remite al puesto de trabajo) y la *estabilidad/inestabilidad del empleo* (que remite al empleo a lo largo de la vida laboral). El giro discursivo sobre la estabilidad laboral se refiere más a la primera que a la segunda. La experiencia que plaga las trayectorias vitales de las personas entrevistadas ha sido la inestabilidad en el empleo y no tanto la falta de empleo, razón por la cual tienen la percepción de

199 Según el estudio *Juventud vasca 2008* (Departamento de Cultura del Gobierno Vasco, 2008), las características del trabajo ideal para los y las jóvenes vascas son, en primer lugar, un buen sueldo (mencionado por un 59% de la juventud), seguida por, un buen ambiente y clima laboral y la estabilidad en el puesto de trabajo (en ambos casos mencionados por un 42%). Un buen sueldo es la característica más mencionada por todos los colectivos de jóvenes, excepto entre quienes poseen estudios superiores, quienes priman el buen ambiente y clima laboral.

que, si pierden su trabajo, terminarán encontrando otro. Tienen, por tanto, cierta *estabilidad del empleo*, estabilidad que consiguen lograr encadenando sucesivos empleos. De este modo, comparten lo que denominamos como una *certeza de la incertidumbre laboral*:

Yo creo que *siempre hay algún trabajo por ahí suelto que puedes hacer*, por lo menos de manera transitoria.

(E.11, 27 años, Lcda. Derecho, temporal por ETT)

¡Que *trabajo no falta*, lo que pasa es que tienes unas condiciones que no son calidad de vida.

(E.14, 30 años, Lcda. Biología, teleoperadora)

¡Te crea la sensación de que es una especie de... *trabajo inseguro pero fijo*, entre comillas. Como... bueno, *me van llamando*.

(E.2, 28 años, Lcdo. Bellas Artes, desempleado).

El problema social de esta situación es que los derechos, beneficios y seguridades siguen vinculados a la estabilidad en el empleo y nuestros estilos de vida requieren también de ciertas estabilidades que obligan a la continuidad del empleo. Hay mecanismos externos al empleo (hipotecas, alquileres, créditos, gastos diarios) que obligan a su estabilidad, al menos a la estabilidad salarial que proporciona el empleo. Son, precisamente, condiciones extralaborales, que vienen de fuera de lo laboral, las que intervienen en los ritmos del empleo, también en su necesidad y sostén. Por ejemplo, si se acepta la presión que ejerce la responsabilidad de un crédito —más si es hipotecario—, es éste, más que el empleo, el que hace que la actividad laboral se reclame y exija estable:

Hasta el momento de meterme en una *hipoteca* me daba un poco lo mismo estar en paro que no estar, pero desde ese momento ya no me lo puedo permitir.

(E.14, 30 años, Lcda. Biología, teleoperadora)

El *crédito* y la *hipoteca* funcionan como *atractores* de una situación continuada de empleo. Por eso, podemos afirmar que el crédito es un dispositivo con un poder determinante en la estabilidad laboral, incluso mayor que un contrato laboral indefinido, más aún, a largo plazo<sup>200</sup>.

En aquel momento (*después de conseguir la diplomatura*) me hubiera tomado un tiempo para terminar la carrera con más calma y no tener que hacerla trabajando, pero tenía la *hipoteca*, y ésa no tiene ninguna calma.

(E.3, 29 años, Lcda. en Sociología, voluntaria ONG)

200 Además, las hipotecas para la vivienda suponen un compromiso de pago de los jóvenes con las entidades financieras en plazos que cada vez se prolongan más en el tiempo —las hipotecas a cincuenta años, por ejemplo—.

El hecho de aceptar una responsabilidad económica como la del crédito económico requiere una seguridad en la entrada de ingresos, bien de un empleo o de varios, y es este hecho, y no tanto el tipo de contrato que se acuerde con la empresa, el que proporciona de modo determinante la continuidad del empleo.

### 2.1.2. *El juego de la producción: cuando ocio y trabajo van juntos*

Los hackers no organizan sus vidas en términos de una jornada laboral rutinaria y optimizada de forma constante, sino como un flujo dinámico entre el trabajo creativo y las otras pasiones de la vida, con un ritmo en el que hay espacio para el juego. La ética hacker del trabajo consiste en fusionar pasión y libertad.

PEKKA HIMANEN (2002: 156)

A partir de un estudio sobre el trabajo de los *hackers*, Himanen describe una nueva forma de proceder en el trabajo, una nueva ética, en la que pasión y libertad tratan de ir de la mano. Se trata de un ideal que no está al alcance de muchos, en el que se pretende hacer compatible la producción con el ocio y con lo lúdico, lo que supone cierta «contaminación» del imaginario moderno del trabajo. Si en la época industrial moderna la dicotomía entre lo productivo y lo improductivo alimentaba la diferenciación entre el trabajo y el ocio, en la lógica económica y productiva contemporánea y en trabajos como los de los *hackers* esa dicotomía se estaría desmontando.

En la economía del conocimiento, el discurso capitalista potencia ese deslinde para, precisamente, apropiarse de ciertas actividades creativas e innovadoras en busca de aumentar los beneficios económicos. La mercantilización actual de la creatividad y de la innovación es el resultado de esa lógica. Paolo Virno, analizando las formas de trabajo propias de la industria cultural, incide en esta idea y señala que los procedimientos comunicativos, cercanos al ocio y la creatividad, «son luego destinados a hacer las veces de medios de producción hasta en los sectores más tradicionales de la economía contemporánea» (2003: 22). Es como si el sistema económico necesitase alimentarse siempre de nuevas actividades para seguir creciendo; actividades que se toman de lo lúdico, del ocio, es decir, de lo que antes quedaba fuera del mundo del trabajo.

Las políticas de empleo se inspiran en este contexto y desde las políticas de activación y de empleabilidad se incide, como medida de generación de empleo para las personas jóvenes, en la creación de nuevas empresas. En estos emprendimientos se trata de potenciar los recursos creativos personales y convertir ciertas actividades —de ocio, recreativas, solidarias y demás— en una forma de «buscarse la vida».

Este es el caso de Maider (E.16, 32 años, Lcda. Periodismo, autónoma) quien en el momento de la entrevista trabajaba en un *cyber* recientemente montado por

ella misma (un espacio que ofrece conexiones a Internet, ordenadores con programas de trabajo, videojuegos, chats, diseño de páginas web y reparación de equipos informáticos). Tras varios años buscando empleo de periodista y trabajando de camarera, así como en *curros* que iban surgiendo de amistades cercanas, encuentra en la informática y en el diseño de páginas web una actividad satisfactoria. Lo que comienza como una curiosidad personal, un curso interesante al que se apunta, resulta ser una actividad atractiva que le sirve en este momento para ganarse la vida. Como ella dice, «harta de trabajos basura», decide establecerse por cuenta propia, como autónoma, aplicando lo que sabe de diseño gráfico e informática en el *cyber*.

Lo del diseño web era lo único que me gustaba y ejercer de periodista lo había descartado: somos tropecientos. (...) Y la idea del *cyber* salió más tarde, cuando ya también, harta de trabajos basura, me propuse que no quería trabajar para otros y que me apetecía empezar algo por mi cuenta.

(E.16, 32 años, Lcda. Periodismo, autónoma)

Contó para la puesta en marcha de esta idea con las ayudas económicas y formativas de una agencia de desarrollo local del municipio donde reside. Lleva dos años funcionando y pretende vivir del negocio en años sucesivos, pero destaca las dificultades, sobre todo económicas, que tiene que afrontar:

Ahora no gano ni para pipas, después de los gastos del primer año; en el segundo, por lo menos, ha sido más equilibrado, pero, vamos, así no voy a poder aguantar mucho más.

(E.16, 32 años, Lcda. Periodismo, autónoma)

La inestabilidad y la precariedad están presentes en la actividad laboral de Maider, pero adquieren significados diferentes. Ella espera que, tras unos años en los que todo son gastos y esfuerzos —no sólo económicos—, vengan finalmente los beneficios. Se trata de lo que conocemos como *gratificaciones diferidas*, en las que la inestabilidad y la precariedad del presente conectan con un futuro que está abierto a cambios. Como se espera que la situación vaya a mejor, se resiste la inestabilidad y la precariedad de una forma diferente a cuando ese futuro aparece cerrado.

Independientemente de lo que dure su negocio —todavía tutelado—, Maider ha conseguido hacer de una afición y una actividad personalmente atractiva su trabajo, lo que conlleva una mayor implicación y afectividad hacia la actividad que realiza. La motivación principal de su trabajo —al menos, de momento— no es ganar dinero, por eso prima la dimensión expresiva y creativa de su actividad:

Ahora, al menos, estoy a gusto, estoy haciendo lo que realmente me gusta. Y cuando veo que a final de mes no tengo ni un duro, pienso que por lo menos en estos momentos estoy haciendo lo que yo quiero.

(E.16, 32 años, Lcda. Periodismo, autónoma)

Este tipo de emprendimientos laborales parecen conseguir una especie de encaje en la lógica económica y productiva y hace que se valore la actividad por encima de las condiciones en las que se realiza. Como les sucede a los *hackers* que describe Himanen:

«Los hackers quieren cumplir sus pasiones y están dispuestos a admitir que ni siquiera el cumplimiento de las tareas que les resultan interesantes es siempre una rotunda bendición. Para los hackers, la palabra pasión describe bien la tendencia general de su actividad, aunque su cumplimiento no sea en todos sus aspectos un puro juego gozoso. (...) Hay una gran diferencia entre estar de forma permanente privado de goce y encontrar una pasión en la vida para cuya realización uno también asume aquellas partes sin duda menos gozosas pero, no por ello, menos necesarias» (2002: 37 y 38).

Cuando ocio y trabajo van juntos se plantean contradicciones y paradojas que no son fáciles de resolver. Una afición y una actividad de ocio, en cierta forma, deja de serlo cuando se inserta en la lógica económica, esto es, cuando la obtención de beneficios pasa a ser primordial en la actividad. El énfasis en la libertad de llevar unos ritmos propios y de realizar algo placentero choca con una lógica que exprime al máximo los tiempos y que exigen una continua regulación para que sean productivos y se les saque el máximo beneficio. Del mismo modo, la competencia laboral y la profesionalidad fomentan más dedicación temporal al trabajo, mientras que el trabajo más placentero requiere más intensidad temporal:

A mí me gustaría centrarme más en mis ideas y en mis cosas, pero me doy cuenta que no, que, al fin y al cabo, tengo que estar con el tema del trabajo como algo impostado. ¡El trabajo!, ¡el trabajo! (...) Mi trabajo [*se refiere a cuando pinta*], entre comillas, en ese sentido, trabajo creativo, es para disfrutarlo. O sea, yo tengo que disfrutar mientras trabajo...

(E.2, 28 años, Lcdo. Bellas Artes, desempleado)

Si bien tenemos que decir que no es lo mismo dedicarte a pintar que vivir de la pintura, tampoco es lo mismo tener pasión por la informática y dedicarle muchas horas, que vivir de lo que te pagan por la elaboración de proyectos informáticos. Sin embargo, vivir de la pintura o vivir de la elaboración de proyectos informáticos no ha eliminado completamente aquellos rasgos que hacían de ellas actividades placenteras y satisfactorias por el hecho de introducirse en la lógica de la economía de mercado. Es más, algunos de esos rasgos se trasladan a la propia actividad laboral y son, por tanto, capaces de transformar la concepción que se tiene del trabajo. De ahí que se pueda llegar a decir:

Mi trabajo ideal no estaría remunerado. No.

(E.2, 28 años, Lcdo. Bellas Artes, desempleado)

En este sentido, cuando la noción de trabajo adopta formas cercanas al ocio y a la creatividad, los tiempos de uno y otro se entremezclan, y ambos necesitarán ser redefinidos continuamente.



### 2.1.3. *Nuevos perfiles del desempleo: «la actividad del paro»*

— ¿Ya has vuelto a dejar el trabajo sin ningún motivo?

— No he dejado el trabajo sin ningún motivo... ¡me despidieron, y me pareció una buena razón para dejarlo!

WOODY ALLEN en: *Un final made in Hollywood*.

En el contexto de flexibilidad y temporalidad contractual, la pérdida del empleo está anunciada de antemano, porque se produce cuando *se acaba* el contrato. Y está anunciada por partida doble. Por un lado, porque los despidos laborales, procedentes e improcedentes y producto de reajustes de la producción —expedientes de regulación de empleo—, de cierres de empresas y deslocalizaciones, están a la orden del día. Y, por otro lado, porque el despido más común tiene lugar cuando no se renueva un contrato temporal. Al tratarse de empleos temporales, los contratos tienen una duración determinada: cuando se empieza en un puesto de trabajo, a menudo se sabe cuándo se va a acabar. Se trata, por lo tanto, de despidos anunciados.

En este contexto, es lógico que el significado del desempleo también esté cambiando. El desempleo fruto de la pérdida del trabajo industrial de los años ochenta, momentos de despidos masivos y de altas tasas de paro, iba unido a auténticos dramas sociales. Dramas en los que se estudiaba principalmente la frustración personal y social, los procesos anómicos y la desesperación y angustia vital que provocaba el desempleo, principalmente en los varones, que eran quienes ocupaban los empleos y, en consecuencia, en sus familias<sup>201</sup>.

Estos esquemas de percepción y representación del desempleo están cambiando; de hecho, algunos autores señalan que se ha producido «un giro copernicano en la significación social del paro» (Santos Ortega y Serrano Pascual, 2006: 10). El desempleo ha dejado de ser una vivencia *extraordinaria*, fuera de la norma del empleo y es cada vez más habitual y más recurrente en las situaciones laborales. Y esto se debe, principalmente, a que se produce una interrelación más estrecha entre los momentos de paro y de empleo, es decir, se intensifican los momentos de desempleo y se multiplican las entradas y salidas de esa situación.

Esta tendencia hacia momentos de desempleo más cortos y más habituales genera un nuevo modelo de «paro flexible» (Santos Ortega *et al.*, 2004). Cuanto más flexible y precario es el empleo, más recurrente es el desempleo. Desempleo que ya no puede articularse bajo los significantes sólidos de generación de anomia, marginación y exclusión social, ya que se trata ahora de situaciones, no sólo en las que se

---

201 La brillante investigación que hemos comentado anteriormente, de Jahoda, Lazarsfeld y Zeisel (1996) en el pueblo austriaco de Marienthal se ocupa de analizar estos aspectos: el paro no sólo como pérdida del empleo, sino también como pérdida de la autoestima, de las relaciones sociales, de la capacidad de hacer proyectos, en definitiva, pérdida del espacio en el que mostrarse útiles a sí mismos, a su entorno familiar y a su entorno social.

está menos tiempo, sino también por las que se pasa de forma más reiterada. Por lo tanto, siguiendo a los mismos autores, habría que:

«...entender el paro y el empleo no como bloques separados que afectan a poblaciones diferentes y sin relación, sino como una única realidad, entendida de forma dinámica, como un flujo en el cual circulan las mismas personas, entrando y saliendo del paro, movilizadas siguiendo la pauta del ciclo económico. El paro no es lo contrario del empleo, es un momento del empleo» (Santos Ortega et al., 2004: 75).

Este giro tiene repercusiones sobre los procesos de identificación social; cabe la posibilidad de que la experiencia del desempleo no determine de manera tan marcada la identidad del sujeto que se encuentra en esa situación. En este sentido, se puede observar el abandono que ha sufrido la categoría *parado* y la tendencia por parte de las instituciones de usar la categoría de *desempleado*. *Desempleado* hace referencia a una privación, a un «estar sin», mientras que *parado* remite a una práctica: el *parado no hace nada*, lo que recae con mayor peso sobre la identidad del sujeto. La categoría de *desempleado* no designa tanto una cualidad personal como una situación; por lo tanto, el dramatismo y la zozobra remiten a la situación y no se traslada —al menos, no necesariamente— a la persona que los vive y experimenta.

Los tiempos del desempleo son tan heterogéneos y diversificados como las propias situaciones de empleo (Schnapper, 1981)<sup>202</sup>. De modo que, desde la experiencia de la privación y la carencia del empleo, también se reproducen vivencias generadoras de nuevos significados del desempleo que no necesariamente insisten en la vulnerabilidad y la fragilidad de tal situación. Por ejemplo:

- a) cuando el momento del desempleo se convierte en un momento de *gran actividad*, incluidas las actividades económicas,
- b) cuando el desempleo se vive como una *liberación* del empleo precario,
- c) cuando el desempleo se presenta como una *oportunidad* de nuevos empleos.

Muchas de las personas entrevistadas manifiestan que sus situaciones de desempleo casi nunca han implicado una ausencia total de actividad, ni siquiera de actividades que les reportan ingresos; más bien, las actividades se realizan en condiciones de invisibilidad. Durante los periodos de desempleo son habituales los trabajos comúnmente denominados *chapunillas* o *trabajillos* que se realizan sin contrato, al margen de la regulación laboral, como apoyo en negocios familiares o de amigos, dar clases particulares, cuidar niños por unas horas o realizar tareas de voluntariado.

---

202 Uno de los estudios pioneros en el análisis del paro a través de una perspectiva cualitativa es el de Dominique Schnapper (1981). Schnapper explora cerca de cien entrevistas realizadas a parados de diferentes edades y condiciones sociales entre los años 1979 y 1980. En ese momento, el propósito es innovador, pues no abundan los estudios sobre el desempleo desde una mirada que supere las perspectivas referidas al drama de la pérdida del trabajo y la miseria de condición que conlleva. Desde esta perspectiva, la autora describe diferentes prácticas y sentimientos de los parados, estableciendo diferentes vivencias del mismo, entre otras, las de «paro total», «paro invertido» y «paro diferido».

Y cuando me he quedado en paro, ¡fatal! Así que, tirando de una cosa y de otra, daba clases particulares a dos niños de segundo de la ESO, y como era yo la que me desplazaba hasta sus casas, me pagaban mejor la hora, pero eso, que era en negro.

**(E.9, 27 años, Ingeniera, contrato de prácticas)**

Cuando no estoy trabajando puedo estar más en la ONG y puedo hacer más cosas, incluso lo prefiero.

**(E.4, 30 años, Lcdo. Derecho, voluntario en una ONG)**

Además, los momentos sin empleo se aprovechan para realizar aquellas actividades que, trabajando, limitarían la dedicación temporal y la entrega necesarias, de ahí que sean momentos difíciles de delimitar:

Se pasaron unos años y tampoco me di cuenta el tiempo que pasé desempleada. Ahora han pasado los años, pero no te creas que tengo muy repartido lo que ha pasado en cada momento. Lo del cáncer de mi ama me llevó mucho tiempo. Y luego, también, antes de eso, se murió mi amama, entonces pasé mucho tiempo en el hospital con ella, luego la mandaron a casa y luego volvió al hospital y ya murió. Necesitaba cuidados todo el día y como yo estaba en paro, pues ahí estaba todo el día, eso está claro. Y entonces fue una época, entre una cosa y otra, el euskaltegi y el trabajo de teleoperadora, que se me pasó el tiempo...

**(E.13, 29 años, Lcda. Derecho, con contrato temporal)**

En demasiadas ocasiones, las situaciones de desempleo ocultan tras de sí trabajos como el trabajo de los cuidados, trabajos cruciales en el mantenimiento de la vida, pero que, al no ser remunerados, permanecen sin ser valorados, sin el suficiente reconocimiento e inhabilitados para generar derechos sociales. También en las situaciones de desempleo es habitual dedicar tiempo la formación y a la participación ciudadana, entre otros.

Cuando una persona se auto-identifica como sujeto desempleado no corresponde a una pérdida efectiva de la actividad, ni siquiera de la actividad laboral de la cual se obtiene un ingreso:

En realidad no he estado parada, a ver, he estado en paro, pero no significa que no haya hecho nada, ahí, en plan... en casa, sin hacer nada. Cuando no he tendido trabajo me he buscado cualquier cosa para hacer, no te cae el dinero del cielo.

**(E.16, 32 años, Lcda. Periodismo, autónoma)**

El contexto actual de precariedad laboral es el causante de los nuevos sentidos del desempleo. Es desde la experiencia de la precariedad laboral desde la que el desempleo puede suponer una especie de liberación; la liberación de tener que trabajar en condiciones precarias. En vez de ser vivido como un estado de escasez de empleo, el desempleo puede suponer la *liberación* de un empleo precario:

Se funcionaba mucho con ayudas del Gobierno Vasco y entonces, bueno, las ayudas llegan cuando llegan, pero cada uno en su casa tiene unas necesidades. (...) Y, bueno, como veías que eso no tenía salida, pues simplemente decidí dejar el trabajo y, pues bueno, buscar, buscar otra cosa.

**(E.1, 32 años, Ingeniera, desempleada)**

Lo dejé. No podía más, aunque no tenía otra cosa, y eso fue difícil. Pero prefería eso a no tener vida, que era lo que me estaba pasando con esos horarios infernales.

**(E.10, 28 años, Dpldo. Relaciones Laborales, prácticas)**

El desempleo puede presentarse también como un momento para desplegar estrategias y motivaciones ligadas a la renovación de las trayectorias laborales e, incluso, vitales. El desempleo, en estos casos, se vive como condición de posibilidad para el desarrollo de estrategias de búsqueda selectiva de puestos de trabajo, para el desarrollo de proyectos laborales autónomos, para afianzar aspectos concretos de la formación, como especializarse.

Entonces, el desempleo se puede vivir como una *oportunidad*, como una circunstancia en la que se dispone de un tiempo que, cuando se está trabajando, no se tiene. Es el momento para comenzar proyectos nuevos o terminar aquellos que un día comenzaron y se tuvieron que abandonar por falta de tiempo.

Pero bueno, en este momento tengo la posibilidad de quedarme en casa haciendo el proyecto [*proyecto de postgrado*], y es lo que voy a hacer, porque, si no, veo que no voy a acabarlo. Si no, veo que otra vez lo aparcó y no quiero.

**(E.1, 32 años, Ingeniera, desempleada)**

Institucionalmente, estar desempleado significa no sólo no tener empleo, sino también estar buscándolo. Las denominadas *políticas activas* de empleo, dirigidas a quienes se encuentran desempleados, imponen una búsqueda *activa* de empleo en la que se fomenta una implicación formativa, tanto ocupacional como de reciclaje profesional. Los periodos de desempleo están empapados por este imaginario, de modo que es habitual en los relatos de las personas jóvenes reclamar formación e información práctica para manejarse mejor en el mundo laboral, ya que son importantísimas para «hacerse empleables» y, en periodos de desempleo, con mayor urgencia.

Desde la perspectiva de las trayectorias, este tipo de vivencias del desempleo es común, sobre todo, para aquellas personas que perciben que su itinerario laboral no está asociado a la permanencia o proyección dentro del ámbito de una empresa en particular, y buscan acumular experiencias laborales de diverso tipo. En estos casos, la interrupción del empleo forma parte de una carrera laboral basada en la heterogeneidad de experiencias laborales y en la movilidad entre diferentes empleos. Es entonces cuando un periodo de desempleo puede ser vivido como una oportunidad,

una oportunidad para encontrar otra cosa, otro trabajo que sea mejor que el anterior. Ahí, el desempleo funciona como un momento «bisagra» entre dos condiciones laborales, como elemento articulador en las trayectorias caracterizadas por la movilidad sociolaboral. Principalmente el desempleo cobra este sentido en el tipo de trayectorias que hemos denominado como *trayectorias flexibles*, esto es, en aquellas en las que la movilidad laboral es elevada, pero se realiza en unas condiciones de cierta protección en las que es posible encontrar un hilo conductor en la diversidad de experiencias laborales. En cambio, en las *trayectorias precarias y precarizadas*, el desempleo se vive con una mayor angustia ya que la desconexión entre una experiencia laboral y otra suele ser acusada, y genera, así, una mayor incertidumbre.

## 2.2. Estrategias temporales: la experiencia de la espera y de la búsqueda

La mutación de tiempos sociales constituye un indicador de la emergencia de nuevos tipos de sociedad. El desfase entre tiempos sociales, correspondientes a diferentes colectivos y actividades, es por lo tanto un indicador de cambios sociales, de la saturación, de los modelos hegemónicos y del surgimiento de valores, actitudes, prácticas y comportamientos nuevos.

LASÉN (2000: XV)

Los estudios sobre la juventud tienden a presentar el periodo juvenil como un momento central del ciclo vital, que consiste en la búsqueda de la autonomía personal y de la independencia familiar. Es el momento de desprenderse de los lazos de la familia y buscar un lugar propio y vivir un tiempo propio, regido por normas también propias. Se entiende que cuando se llega a la edad adulta se deja de buscar, culmina ese proceso de búsqueda porque nos hemos dotado de los anclajes necesarios que nos proporcionan un *lugar en el mundo*. Por lo tanto, la experimentación deja de tener sentido en la edad adulta y comienzan a primar las cargas y responsabilidades, las rutinas y la monotonía. Esta representación, tanto de la juventud como de la edad adulta, encaja en el imaginario moderno en el que los valores de la seguridad y la estabilidad van unidos al rol social de adulto responsable, mientras que los de la indeterminación y el riesgo se adjudican a la condición juvenil. En esta representación adquiere mayor relevancia la dimensión temporal, ya de por sí fundamental en varias dimensiones (Bergua, 1998; Beriain, 2005).

Es habitual una imagen de la juventud —sobre todo cuando se habla de personas jóvenes-adultos— recluida en una especie de *moratoria* o *de espera* de tiempos mejores, tiempos en los que llegarán conjuntamente la estabilidad laboral y la seguridad económica. Pero la moratoria o la espera conviven actualmente con un tiempo flexible, porque, al no primar la duración ni la estabilidad, se aviva la necesidad de tener que *hacer cosas* con el tiempo.

Se alternan viajes y estudios mientras no se dispone de estabilidad en el empleo —se *aprovecha* el tiempo—, se suspenden los estudios para trabajar —se *detiene* el tiempo formativo y se *acelera* el tiempo de empleo—, se deja el empleo para reincorporarse a estudiar de nuevo o para replantearse la carrera profesional —se *esperan* tiempos mejores—. Podemos observar, como decía Lásen (2000), *trayectorias de experimentación del tiempo*, de un tiempo discontinuo, caracterizado por las entradas y salidas permanentes de categorías como la de estudiante, la de joven, la de desempleado o desempleada, así como la de trabajador o trabajadora.

Esta representación está fuertemente arraigada aún —lo vemos cuando se dice que «llega un momento en la vida»—, pero ahora tiene que hacer frente al desmoronamiento de muchos de los elementos que la hacían posible, entre ellos, el empleo estable. Si antes tenía sentido *esperar* a tener un empleo estable para ir adquiriendo nuevas responsabilidades en la vida y para encontrar tu lugar, hoy, cada vez más, se asume que la propia vida será una *búsqueda continua* de ese lugar. Parece como si, en las actuales condiciones de inestabilidad y precariedad en el empleo, la *búsqueda constante* de anclajes se haya convertido en la guía de las propias biografías laborales, búsqueda que va más allá de un momento vital concreto, como es el que coincide con la juventud.

Cuando los valores de la seguridad y la estabilidad ya no coinciden con una etapa vital, con la del mundo adulto, sino que sencillamente estos valores se reconocen como precarios en la vida, tiene sentido que se reproduzca un tipo de temporalidad que se representa a partir de *temporalidades cruzadas* como las que desarrollamos a continuación: tiempos en los que se cruzan el hecho de esperar y el hecho de aprovechar, ser joven y ser adulto, ser una persona autónoma y sentirse dependiente.

### 2.2.1. *El «estiramiento del tiempo»: esperar y aprovechar*

El trabajo es el refugio de los que no tienen nada que hacer.

OSCAR WILDE

De alguna forma se ha instituido socialmente que para conseguir un empleo adecuado a la formación recibida se necesita tiempo, un tiempo que se estira y que se prolonga, lo que da cabida a nuevas prácticas y comportamientos que, en cierta forma, intervienen en la relación con el empleo. Una de nuestras tesis es que ese estiramiento del tiempo ha desafiado el propio significado de la incorporación al mercado, de manera que ha dejado de ser un punto de inflexión en la biografía laboral y ha sembrado la duda sobre la función de integración social de la incorporación en el mercado laboral. Ya hemos puesto sobre la mesa algunos de estos aspectos en el apartado anterior, cuando cuestionábamos la categoría de inserción laboral; ahora nos interesa destacar los contenidos y significados que comprenden «ese estiramiento del tiempo», que abarca más objetivos que el de la inserción laboral.

Podemos decir que el «estiramiento del tiempo» se perfila discursivamente en dos sentidos diferentes: por un lado, se contempla como un periodo de *espera* y de *dilación* hasta que llegue la estabilidad en el empleo y, por otro, en un sentido más caprichoso, se descubre como un periodo que hay que *aprovechar*. El primero supone una experiencia del tiempo como limitación, un tiempo coercitivo que obliga a esperar; en el segundo, en cambio, la experiencia del tiempo se presenta como posibilidad, tiempo de diferentes posibilidades de hacer cosas que, con el paso del tiempo, no se podrán llevar a cabo. Pero, en realidad, se trata de dos concepciones temporales sobre un mismo periodo de tiempo vital.

Se asume que, para llegar a alcanzar un puesto de trabajo «de lo suyo», esto es, cercano a su formación o, al menos, a un puesto de trabajo no precario, es necesario *esperar* cierto tiempo. Los tiempos de espera no necesariamente quedan vacíos de actividades; al contrario, se suceden los cursos de formación, los trabajillos y, en los mejores casos, los empleos temporales relacionados con la formación recibida. Son precisamente quienes han ido adquiriendo experiencias profesionales en su campo de estudios los que son más proclives a elaborar discursos cercanos a la idea de encontrarse *esperando*:

Lo malo de mi situación es que siempre... si hubiese estado durante mucho tiempo, un largo periodo sin trabajar, yo hubiese cogido cualquier cosa, incluso, estuve pensando... por ejemplo mi padre podía meterme con él a trabajar en la empresa de construcción, por ejemplo. Podría hacer cualquier cosa. Lo que pasa es que, claro, al tener trabajos así, de corta duración, dos meses, y luego estoy, pues... otros dos o tres meses sin hacer nada, y luego me vuelven a coger en otra cosa, pues entonces sí que estoy como esperando, como viendo esa esperanza. No pierdes la esperanza. Entonces piensas que estás en el mercado y todavía puede pasar algo, claro, y entonces no te animas, piensas que, si coges otra cosa, pues pierdes la oportunidad. Y claro, yo, por ahora, prefiero seguir así, tirando, a ver lo que pasa —por lo menos durante un tiempo—, pero si por lo que sea veo que... llevo cinco meses sin hacer absolutamente nada, entonces, ya me plantearía coger otra cosa y seguir buscando, pero ya trabajando en otras cosas.

(E.12, 29 años, Lcdo. Empresariales, temporal)

La idea de esperar remite a una *estrategia de tipo meritocrático* que marca distinciones con otras estrategias, definiendo grupos de contraste. Así, quienes no desisten en la búsqueda de un empleo relacionado con su formación se diferencian de quienes optan por trabajar sin tener presiones al respecto, llevando a cabo estrategias que tienen que ver más con aprovechar las oportunidades de empleo que surjan.

Por eso, los primeros valoran de forma positiva el saber esperar. Se entiende que quienes no sepan y quienes no puedan esperar no conseguirán trabajar «de lo

suyo»: quienes se *meten* a trabajar «de lo que sea» o «en cualquier cosa» no podrán conseguir las aspiraciones profesionales que generaron durante su formación:

Lo que pasa que yo creo que trabajando [*se refiere a estar trabajando en la construcción con su padre*], eso te impide buscar otros trabajos: ya ganas un dinero... Yo creo que ahí me acomodaría, diría: «Estoy ganando dinero, puedo comprarme esto, puedo lo otro...» Y claro, no lo dejas. Ya te olvidas del trabajo, ves que estas ganando dinero y... Lo veo por otros casos de otros amigos que han estudiado carreras, han encontrado trabajo de otras cosas y han dejado de buscar de lo suyo y a mí me gustaría seguir intentándolo, al menos durante un tiempo.

(E.12, 29 años, Lcdo. Empresariales, temporal)

Cuando se van acumulando experiencias laborales que no tienen que ver con la formación recibida, ese tiempo de espera va alejándoles poco a poco de las aspiraciones profesionales de la carrera y les obliga, de manera urgente, a generar desarrollos laborales alternativos. En la acumulación de experiencias laborales poco enriquecedoras, propia de las trayectorias precarias y precarizadas, el tiempo de espera no conlleva necesariamente la esperanza de trabajar «de lo suyo», sino que tiene más que ver con esperar mejores condiciones laborales, pero, eso sí, por caminos diferentes a los de la formación recibida.

Junto a la idea de esperar tiempos mejores, en los discursos prima la necesidad de *aprovechar* ese tiempo. Si bien la idea de la espera ha quedado plasmada en numerosos estudios sobre la inserción laboral de las personas jóvenes, se ha descuidado esta otra idea de producción de tiempo en la que el hecho de *aprovechar* da cabida a experiencias que pueden ser reversibles y pueden encaminarse por nuevas direcciones.

Lo que nos dicen en sus relatos es que la identificación con sus trabajos es transitoria, tanto en becas, prácticas, contratos temporales, como también puede ser en el autoempleo —«mientras dure»—. Aprovechan que el empleo sea intermitente, aprovechan los cambios frecuentes de empleo y aprovechan las situaciones de desempleo. Quien tiene una beca sabe que su condición de becario o becaria tiene una fecha de caducidad y, por lo tanto, intenta aprovechar el tiempo que permanecerá en esa situación. De este modo, la discontinuidad de esa experiencia laboral no supone una frustración, un desengaño, sino que es una experiencia que hay que aprovechar.

Vi como la posibilidad más real de trabajar en lo mío. Aunque fuera por un periodo limitado y mediante beca. (...) Poder trabajar en un proyecto personal y en algo que me gustaba. (...) ¡Claro que es un trabajo! A mí me pagan por hacer un trabajo. Lo que pasa que no es un trabajo en regla, sino que es un trabajo más protegido. Y, en ese sentido, ya lo marcan, sólo durará cuatro años. (...) Pero yo lo aprovecho como un trabajo más, luego ya se verá.

(E.6, 29 años, Lcdo. Sociología, becario predoctoral)



En la actualidad, la actitud que jóvenes y no tan jóvenes están tomando ante promesas no cumplidas y gratificaciones diferidas sería la de «ampliar y enriquecer el presente» que viven (Lasén, 2000). Estirar y aprovechar el tiempo de espera entraría dentro de esta actitud en la que el presente retoma la significación que había perdido o le había sido negada en un tiempo que se considera exclusivamente de espera. Y, contrariamente a lo que podríamos pensar, vivir el presente y aprovecharlo permite enlazar y conectar con el futuro, por muy incierto que éste sea:

«Las incertidumbres respecto del matrimonio, de la vida en pareja o del trabajo incitan a aminorar el transcurso del devenir, o más bien, a darse un presente que dura, donde aún se pueden tomar decisiones. El presente que dura hace posible la reversibilidad de las elecciones, de las decisiones, y, a diferencia del presente puntual, permite experimentar la continuidad y el curso del devenir» (Lasén, 2000: 115).

Entre los relatos analizados encontramos referencias continuas a la idea de viajar. Las posibilidades de viajar se encuentran estrechamente relacionadas con ese «aprovechar el tiempo» en el que se esperan nuevas oportunidades laborales. Al no tener un anclaje en un empleo estable, la posibilidad de viajar se presenta como una oportunidad para muchas personas jóvenes una vez que concluyen sus estudios universitarios.

A veces, el viaje se presenta como un recurso formativo, partir hacia un lugar en el que aprender idiomas, obtener conocimientos profesionales específicos y tener experiencias de empleo concretas, y del que volver con nuevas experiencias personales y con conocimientos más maduros de uno mismo o una misma: viajar a Inglaterra o a Estados Unidos para aprender inglés, realizar el proyecto fin de carrera en el extranjero, solicitar una ayuda para viajar como cooperante con alguna ONG...

Busqué trabajo de lo mío, pero como no me salía nada, pues me marché fuera a Dublín. Allí estuve de *au-pair* por un año. Allí había estado una amiga, y a mí Irlanda siempre me había llamado la atención.

**(E.13, 29 años, Lcda. Derecho, con contrato temporal)**

En algunos casos el viaje es un recurso laboral, esto se produce cuando las oportunidades laborales se encuentran en el extranjero. El destino dependerá de las salidas profesionales que se vayan buscando:

De Francia me marché a Reunión, vamos, las oportunidades para un fisio son mucho mayores que en España, no hay comparación.

**(E.15, 29 años, Lcdo Fisioterapia, temporal en el extranjero)**

Igual lo mismo no consigo trabajo aquí y me tengo que ir fuera, y me voy la temporada de ski en invierno o en verano a algún sitio de éstos, turísticos y así... como los temporeros. Igual en esos sitios puedo encontrar algo relacionado con mi carrera y me tiro así tres o cuatro años, más o

menos, hasta que consiga un currículum y experiencia y luego vuelvo y sigo echando currículums aquí... O lo mismo me voy a Londres porque aquí no consigo nada...

**(E.10, 28 años, Dpldo. Relaciones Laborales, prácticas)**

El hecho de viajar en ese momento vital presenta una particularidad que se alimenta en la actual sociedad de consumo, ya que permite: «en lugar de elegir entre posibilidades simultáneas, o.....o, se las vuelve sucesivas, y.....y» (Lasén, 2000: 103). De modo que, ante una situación en la que se debería optar entre seguir estudiando o viajar, entre viajar o buscar trabajo, se pueden elegir las dos, estudiar y viajar, y viajar y trabajar. De esta forma, no desaparecen las opciones, se aprovechan todas.

Salir al extranjero es una oportunidad y, más importante que el destino y el objetivo del viaje, es la experiencia de pasar una temporada en el extranjero. Lo que encaja perfectamente en el momento de *estirar el tiempo* que tiene lugar entre la finalización de los estudios y las primeras experiencias laborales, que, además, va acompañada de cantidad de recursos creados para tal fin: la universidad —con sus becas de movilidad y sus programas de intercambio—, las agencias que facilitan empleos en el extranjero... Pero también los viajes de bajo coste han hecho posible estas estancias. El resultado es una imagen positiva de ese comportamiento:

No lo veo como una obligación, no, no. No, es que me parece bastante positivo; yo lo veo bastante lógico. Es que creo que todo el mundo debería tener ese año o un tiempo fuera. Yo estaría encantadísima si me mandaran a otra filial. Esa oportunidad laboral...

**(E.11, 27 años, Lcda. Derecho, temporal por ETT)**

A mí siempre me pareció lo mejor [*su año de au-pair en Dublín*], y yo lo recomiendo. Además siempre puedes volver, ir, ver aquello y volver. «¡Jo!, pues ha estado bien o ha estado mal, me ha servido o no me ha servido», siempre aprendes algo. (...) Yo, cuando estaba en Dublín, pensaba: «algún día volveré y, cuando vuelva, ¿qué haré?», ¿no? Y salió la oposición y dije: «pues voy a hacerlo», como una oportunidad de trabajo. Entonces me vine.

**(E.13, 29 años, Lcda. Derecho, con contrato temporal)**

En la mayoría de los casos la experiencia de salir al extranjero integra el regreso. Y más que con lo que se regresa —se puede volver con un mayor conocimiento de otro idioma y con alguna experiencia ocupacional o profesional—, la riqueza del viaje reside en que se ha aprovechado ese momento. Aprovechar el momento consiste en dar la vuelta a la definición dominante del tiempo que obliga a esperar; es la forma en que se hacen posibles otras modalidades de experimentar el tiempo, cuestionando la regulación y organización temporal imperante en lo social.

### 2.2.2. *Fronteras simbólicas: «Llega un momento en la vida...»*

— ¿Cual es el siguiente paso en tu vida?

— ¡Cambiar de vida!

ANUNCIO PUBLICITARIO DE UNA MARCA DE AUTOMÓVIL

Pero bueno, tienes veintitantos años, que tampoco... No es como ahora, que llego a los treinta y me preocupa más el tema. En aquel momento yo no creo que era tan consciente de que... hay que buscar un trabajo para toda la vida, porque tampoco era lo que quería.

(E.13, 29 años, Lcda. Derecho, con contrato temporal)

En los discursos aparece constantemente la referencia de los treinta años como un momento de inflexión biográfica en relación con la experiencia de la espera y de aprovechar que acabamos de comentar. ¿Por qué es importante esa edad?, ¿qué significado social tiene?, ¿qué papel desempeña en las biografías?

Son varias las dimensiones que entran en juego en las respuestas a estas preguntas: entre ellas, la experiencia de la precariedad laboral continuada, la idea de *tiempo encarnado* y las imágenes asociadas a la vida joven y a la vida adulta, junto con la cuestión de la independencia económica y del proceso de emancipación. En realidad, refleja la tensión que se produce entre el «tiempo socialmente instituido», que determina lo que debe ser en cada momento con un «tiempo íntimo y personal» y que se manifiesta en vivencias y experiencias propias.

En este dilema asoma una dimensión temporal que nos indica no sólo que el tiempo avanza sino que *somos tiempo*, que llevamos *incorporado* un tiempo, un tiempo *encarnado*. Un tiempo que nos dice que «las cosas tienen un momento oportuno, su Kairos, como decían los griegos. No se trata de un tiempo externo que, al modo de Kronos, fije la edad del mundo, sino un tiempo introducido en el propio ser que marca la ocasión oportuna, el Kairos de la reproducción, el trabajo, el cuidado de los hijos, etc». (Ramos, 2007: 188).

Ese tiempo encarnado se verbaliza en las entrevistas con un reiterado «llega un momento en la vida...» asociado a una edad concreta: «es que llegas a una edad» (E.13, 29 años, Lcda. Derecho, con contrato temporal) o «con la edad que tengo, ya quiero otras cosas» (E.16, 32 años, Lcda. Periodismo, autónoma). Esa edad —que parece consensuada— son los 30 años, y actúa como una frontera «simbólica» asociada a los rasgos de la madurez, de una vida independiente y autónoma, a unas responsabilidades y a unas expectativas por cumplir.

«Llega un momento en la vida...» parece expresar esa necesidad de dejar atrás la inestabilidad y la precariedad de sus vidas laborales y llegar a disfrutar de la estabilidad y seguridad laboral. Una estabilidad y seguridad que, como decíamos anteriormente, no se reclaman tanto *en* el empleo sino en los ingresos económicos, esto es, una estabilidad y seguridad *del* empleo.

Se es consciente de que la temporalidad de los contratos supone que el empleo puede interrumpirse en cualquier momento, pero los proyectos de vida personal y familiar —por ejemplo, salir de casa de los padres y llevar una vida independiente— continúan. De ahí la necesidad de proyectar en el tiempo —aunque sea de forma ficticia— no la estabilidad del empleo, pero sí la estabilidad de ingresos económicos como soporte indispensable para el desarrollo de la vida.

En algunas trayectorias esto puede llegar a ser posible reduciendo las aspiraciones iniciales o rechazando seguir buscando un trabajo de lo suyo. Parece como si la inestabilidad y la precariedad laboral se pudieran aguantar y sobrellevar mientras uno o una es joven, pero llega un momento en que ya no es posible. Las ilusiones puestas en conseguir un empleo con mejores condiciones laborales se mezcla con el agotamiento que supone no encontrarlo:

¡Estoy ya cansada ya de tanto trajín!

(E.9, 27 años, Ingeniera, contrato de prácticas)

No sé cuanto más voy a aguantar así.

(E.10, 28 años, Dpldo. Relaciones Laborales, prácticas)

La precariedad y la inestabilidad laboral que están viviendo producen desánimo y desaliento, y los costos económicos, individuales y familiares que la precariedad provoca actúan como mecanismos que pueden llevar a desistir en la búsqueda de ese trabajo *de lo suyo*. La persistencia en la búsqueda de un trabajo de lo suyo se presenta como un camino en el que seguir de contrato en contrato, mientras que el abandono de esa búsqueda les permitiría, en el mejor de los casos, estabilizarse en otro tipo de empleo que, aunque no esté relacionado con su formación, les permita mantener unos ingresos continuados.

Estoy en el punto este que fluctúa entre tirar la toalla y quedarme para toda la vida con un puesto normal y con ser feliz a nivel emocional, y ya conformarme. ¡Que no es poco, viendo cómo está el tema! Y también con arrebatos de continuar con lo que yo considero que es lo que quiero [*se refiere a la pintura*]. (...) Pero sigo sin desarrollar una actividad que me guste porque tengo que ganar dinero para poder vivir bien, hacer tales cosas y...

(E.2, 28 años, Lcdo. Bellas Artes, desempleado)

Desde otra posición en la que también se refleja la ruptura —el dilema— pero se apunta a nuevas continuidades.

Ya ha llegado un punto en que tengo que plantearme volver. Volver es empezar y montar algo por mi cuenta. Estoy pensando en [parralde, por mis contactos en Francia, o seguir así, con contratos temporales en un sitio y en otro, porque de lo mío hay mucho trabajo, pero fuera [*en el extranjero*]].

(E.15, 29 años, Lcdo. Fisioterapia, temporal en el extranjero)

Un cambio, que será un paso más en la vida, pero con una trascendencia especial, ya que se sitúa en una bifurcación concreta: la que tiene que ver con las aspiraciones individuales y el proyecto profesional y ocupacional que se han ido elaborando durante y después de los estudios —siempre buscando una oportunidad, ese «empleo de lo mío»— y otra, que tiene que ver con las determinaciones estructurales del mercado laboral que limitan seriamente esos proyectos —que es la que se va realizando y que no gusta, pero a la que hay que agarrarse—.

Yo, ahora mismo, veo dos opciones. Una es que consiga trabajo de lo mío, de continuo en plan un año o dos años y así yo creo que no me va a faltar trabajo, porque, aunque vuelvas a estar en paro, pero ya vas cogiendo experiencia. O que no consiga trabajo, me desespere y me ponga a trabajar de cualquier cosa, de repartidor, de camarero, de cualquier cosa y ya me plante en los 35 y ya con esa edad no te va a coger nadie de contable o lo que sea. (...) Igual lo mismo no consigo trabajo aquí y me tengo que ir fuera, y me voy la temporada de ski en invierno o en verano a algún sitio de éstos, turísticos y así... como los temporeros. Igual en esos sitios puedo encontrar algo relacionado con mi carrera y me tiro así 3 ó 4 años, más o menos, hasta que consiga un currículum y experiencia y luego vuelvo y sigo echando currículums aquí... o lo mismo me voy a Londres porque aquí no consigo nada...

(E.10, 28 años, Dpldo. Relaciones Laborales, prácticas)

Las tensiones que se producen entre las trayectorias deseadas y las posibles alimentan de la percepción de inseguridad laboral generalizada, mucho mayor en trayectorias sociolaborales que únicamente conocen la inestabilidad y la precariedad en el empleo.

En estas trayectorias, el tiempo de la juventud —en el que se puede esperar y en el que se aprovecha el momento— choca con el tiempo del mundo adulto, en el que las responsabilidades cotidianas reclaman previsión. Desde las perspectivas que formulan una concepción de la juventud como un periodo de transición, el choque que se produce entre los dos mundos, el joven y el adulto, se manifiesta de forma dramática y frustrante, ya que las actuales condiciones del empleo precario provocan un «querer y no poder».

Pero también es posible otro enfoque, en el que el mundo juvenil y el mundo adulto no se vean enfrentados de forma directa. No significa que no existan diferencias entre uno y otro, sino que no prima el conflicto entre ellos, de modo que resulta más fácil pasar del uno al otro y también quedarse a medias. En una especie de estado híbrido en el que se es joven y persona adulta al mismo tiempo, lo que permite seguir aprovechando y exprimiendo el tiempo y, a la vez, ir adquiriendo responsabilidades personales y sociales. Las actuales condiciones laborales favorecen que este tipo de situaciones puedan tener lugar, de ahí las posibilidades de categorías como *jóvenes adultos*, las *transiciones tipo yo-yo* (Du Bois-Reymond y López Blasco, 2004):

De momento seguiré trabajando así [*encadenando contratos*] y viviendo así [*compartiendo piso para pagar la hipoteca*]. Espero que no llegue ese

momento en el que diga «ya no aguanto más, hasta aquí he llegado». Me quedo con lo positivo de vivir así.

(E.3, 29 años, Lcda. en Sociología, voluntaria ONG)

### 2.2.3. *Irse de casa: recorridos de emancipaciones parciales*

La falta de estabilidad y de seguridad del empleo hace difícil conseguir una independencia económica y merma las posibilidades de vivir de forma autónoma; pero aunque estos sean los pilares sobre los que se llevan a cabo los procesos de emancipación familiar, no significa que no se produzcan emancipaciones ante estos rasgos del empleo.

Entre las personas entrevistadas hay quienes viven en casa de los padres, pero también quienes han salido del hogar familiar y tratan de llevar una vida independiente. Lo significativo de sus recorridos es que lo hacen en condiciones de precariedad e inestabilidad laboral, de modo que, tanto quienes han tomado la decisión de permanecer en casa de sus padres como quienes han decidido salir, tienen muy difícil llevar a cabo una emancipación total, como frecuentemente se ha entendido. Más bien, la emancipación es un proceso en el que se producen emancipaciones parciales, y, en este sentido: «Esta es una de las dimensiones específicas en que la sociedad contemporánea urbana y post-industrial muestra su incapacidad de orquestar los acontecimientos decisivos de la vida de los actores, precisamente por su pérdida de carácter de acontecimiento y por su nueva conformación como procesos, cada vez, además, más individualizados» (Pérez-Agote y Santamaría, 2008: 171).

La emancipación juvenil supone un proceso de adquisición de los derechos y deberes de ciudadanía que tradicionalmente han implicado los siguientes procesos: 1) independencia económica como la responsabilidad de obtener y la capacidad de generar los recursos necesarios para el mantenimiento propio; 2) autoadministración de los recursos de que se dispone para el propio mantenimiento; 3) autonomía personal como capacidad para tomar decisiones sobre sí mismo, sin más restricciones que las impuestas por la convivencia social; y 4) la constitución de un hogar independiente del hogar de origen (Benedicto y Morán, 2003: 32).

De todos estos aspectos, el último, el que hace referencia a la emancipación residencial, es el menos complejo de medir y suele ser sobre el que se asientan los diagnósticos de la emancipación, pero no podemos entender la emancipación reducida a este único aspecto del fenómeno. Sabemos que esta emancipación se ha retrasado en los últimos años, de ahí que se hable de *emancipaciones tardías* (Gil Calvo, 2002). Según datos censales, en los años 70 en Euskadi, las y los jóvenes vascos abandonaban el hogar familiar, por término medio, antes de los 23 años; en los años 80, la edad de emancipación media se retrasó a los 24 años para las chicas y a los 25 para los chicos; pero durante los 90 y hasta nuestros días, la emancipación residencial llega para los chicos a los 30 años y para las chicas hacia los 28 años<sup>203</sup>.

---

203 Esta diferencia de género en la emancipación suele deberse a que, en la formación de parejas, las mujeres suelen ser más jóvenes que los hombres, teniendo en cuenta que la convivencia en pareja es uno de los motivos más comunes de la emancipación residencial.

Las principales causas que explican el retraso de las personas jóvenes en salir de la casa familiar son la inestabilidad y la precariedad laboral, junto con el elevado precio de la vivienda (Garrido y Requena, 1996, Gil Calvo, 2002, Gaviria, 2002, VV.AA, 2008)<sup>204</sup>. Se estaría produciendo un «efecto tijera» en la emancipación juvenil que ante la precariedad laboral y el elevado precio de la vivienda, las personas jóvenes ven cada vez más recortadas sus posibilidades de vivir de forma independiente.

Conscientes de que para la emancipación no hay una edad determinada, saben que les ronda el momento y que si no han salido de casa de los padres pronto tendrán que hacerlo —las referencias a los treinta años como punto de inflexión en la biografía también aparecen cuando se habla de la emancipación—:

Y lo que veo es que llego a los treinta y todavía estoy viviendo en casa de mis padres y eso me agobia bastante, y luchas para evitar eso como sea. Pero es tan complicado, porque ya no es sólo el trabajo es que la vivienda, ¡a ver quien se mete en un piso con un precio por las nubes! Y es que además si sigo esperando es que van a subir más, pero ahora no puedo, no me lo imagino irme de casa ni en sueños.

**(E.11, 27 años, Lcda. Derecho, temporal por ETT).**

Los procesos de emancipación de las personas jóvenes han sido y siguen siendo subsidiarios de su situación en el mercado laboral: si un empleo suponía una garantía para acceder a una vivienda, actualmente, con la inestabilidad y precariedad de los empleos ya no es así.

Necesitas saber que el mes que viene vas a cobrar, por lo menos lo mismo que este mes. Necesitas tener esa seguridad.

**(E.13, 29 años, Lcda. Derecho, con contrato temporal)**

Pero al problema de la falta de seguridad de ingresos económicos que genera el empleo temporal hay que añadir el elevado precio de la vivienda. Acceder a una vivienda, tanto en propiedad como en alquiler, se ha convertido en uno de los problemas más acuciantes para las personas jóvenes<sup>205</sup>. Esta combinación de factores sobresale entre las justificaciones para permanecer en casa de los padres:

Con mi sueldo y con el precio de los pisos, irme de casa es imposible.

**(E.8, 29 años, Lcdo. en Química, becario)**

---

<sup>204</sup> La *Revista de Estudios de Juventud* (INJUVE) dedica dos números específicos a las transiciones juveniles, véase n.º 56 (2002) y el n.º 71 (2005) y la revista *Papers* realiza un monográfico sobre este tema en el n.º 76 (2006).

<sup>205</sup> Según los datos del *Observatorio Joven de Vivienda en España* correspondientes al segundo trimestre de 2006, un joven debería haber dedicado el 64,3% de su salario para comprar una vivienda libre. Cabe destacar que, entre las provincias con mayor esfuerzo para acceder a la vivienda, figuran las vascas: Vizcaya (82,4%) y Guipúzcoa (78,5%). También: Málaga (79,9%), Madrid (79,6%) y Barcelona (79,5%). Este mayor esfuerzo para acceder a una vivienda se debe a la subida de los precios de la vivienda y al aumento de los tipos de interés sujetos a las hipotecas, mientras los salarios se mantienen sin cambios (Fuente: *Boletín Observatorio Joven de Vivienda en España*, n.º 15. Consejo de la Juventud de España, 2006).

Yo no me podré ir hasta que consiga ahorrar para la entrada de un piso.

(E.13, 29 años, Lcda. Derecho, con contrato temporal)

Este contexto estructural explica que el momento de irse de casa de los padres se viva como un cambio biográfico de extrema incertidumbre y se utilicen expresiones como *dar el salto* o *tirarse a la piscina*, entre otras. No debe olvidarse que el proceso de emancipación está relacionado también con la forma en que las personas jóvenes perciben y filtran sus opciones y su situación a través de sus creencias, valores y expectativas. Por eso son comprensibles expresiones como las que siguen:

Todavía no he encontrado el momento de irme.

(E.12, 29 años, Lcdo. Empresariales, temporal)

Yo me quedaré en casa hasta que me echen mis padres [*en tono irónico*].

(E.17, 32 años, Ingeniero Técnico, autónomo)

En esta cuestión, es relevante el papel de las políticas públicas, y es un factor diferenciador entre los distintos países europeos, ya que las ayudas asistenciales y las políticas sociales pueden, en momentos concretos o de manera permanente, facilitar los procesos de emancipación juvenil. Este es el caso en países como Francia o Alemania —para la primera, véase Van de Velde (2005) y, para la segunda, véase Rusconi (2005)—. En el caso de los países del sur de Europa, el papel del Estado tiene menos incidencia en los procesos de emancipación, ya que son escasas las políticas públicas alrededor de este tema. Pero éste, aunque es un factor importante, no es determinante de la emancipación más tardía de las personas jóvenes. Es necesario resaltar otros elementos que tienen que ver con cuestiones más relacionadas con aspectos socioculturales y que inciden también en ese retraso, como el papel de la familia y el peso del matrimonio y de la vida en pareja, ya que salir de la casa de la familia de origen sigue asociada, en muchos casos, a la convivencia en pareja (Gaviria, 2005).

Estos cambios indican la procesualización de la emancipación donde se producen situaciones de dependencia, no sólo cuando se vive en casa de los padres, sino también cuando se está fuera, con entradas y salidas y con idas y vueltas.

De Singly, parte de la distinción de *autonomía* e *independencia*, para señalar que se trata de dos dimensiones de los procesos de individualización que quedan disociadas en la juventud contemporánea:

«La independencia se basa en la concepción monadológica de Leibniz: el individuo no tiene que rendir cuentas a nadie porque él dispone de recursos que le permiten evolucionar de forma independiente. Defendida por Kant, la autonomía es, por lo que se refiere a la misma, la capacidad de un individuo de otorgarse a sí mismo su propia ley, de formar una visión del mundo, un «mundo» en el sentido de la sociología constructivista» (2005: 114-115).



A través de esta distinción es posible analizar la compleja articulación de ambas nociones en la actualidad y caracterizar las *emancipaciones parciales*. Las *emancipaciones parciales* reflejan una serie de contradicciones y tesituras por las que tienen que pasar en el proceso complejo de emancipación:

«La principal consecuencia es una situación contradictoria en la que una buena parte de los jóvenes disfruta de unas condiciones de vida sensiblemente mejores que las de generaciones anteriores, pero en la que, al mismo tiempo, se encuentran atrapados en redes de dependencias que dificultan su presencia como sujetos autónomos en la esfera pública así como la asunción de responsabilidades colectivas» (Benedicto y Morán 2003: 41).

Por un lado, quienes retrasan estratégicamente la salida de la casa de los padres refuerzan la dependencia con ellos, normalmente para ahorrar durante un tiempo y luego intentar adquirir una vivienda. Lo cual no significa que dependan totalmente de la familia de origen, ya que asumen gastos propios y responsabilidades también propias. Además, aunque vivan con los padres, pueden vivir con sus propias normas, esto es, de manera autónoma<sup>206</sup>.

Y por otro lado, quienes viven fuera de la casa de los padres y que, supuestamente, viven de forma independiente del hogar familiar porque, en principio, trabajan y gestionan sus ingresos económicos autónomamente, sin embargo, no pueden ser completamente independientes, porque no ingresan lo suficiente o porque sus ingresos son intermitentes. Es por eso por lo que, en demasiadas ocasiones, siguen contando con la ayuda —no sólo económica— de la familia. Un ejemplo de estas dependencias son las continuas referencias a los «tuppers de comida» que les preparan las madres a quienes viven fuera de casa y que llenan sus congeladores, con los que prácticamente pasan la semana sin tener que hacer la compra, ni cocinar y, por supuesto, sin gastar.

En otros casos, suele ser la pareja la que, en términos económicos, supone, más que nada, la suma de dos sueldos, y se convierte así en un arreglo imprescindible en el proceso emancipatorio para la mayoría de las personas jóvenes.

La situación de mi chica es parecida a la mía, así que no puede ser que nos vayamos de casa. Tenemos que esperar al menos a que el trabajo de uno de los dos sea más estable, y, así, poder ir tirando. (...) Y descartado lo de irte solo, aunque sea por una temporada. ¿Vivir solo? ¿Por tu cuenta? ¿A dónde vas?

(E.12, 29 años, Lcdo. Empresariales, temporal)

Vivir solos o solas, al menos durante una temporada más o menos corta o como un periodo de prueba, es algo que la mayoría de las personas jóvenes no se puede

---

206 Este fenómeno se conoce en Francia como el fenómeno Tanguy. En 2001 se estrenó una película titulada *Tanguy: ¿qué hacemos con el niño?* dirigida por Étienne Chatiliez. Trata de un joven de 28 años que vive con sus padres y no parece tener ganas de abandonar las comodidades del hogar, mientras que los padres están deseando que llegue el día en que se vaya de casa.

plantear. La emancipación en solitario, aunque no suele ser una opción deseada<sup>207</sup>, está reservado para quienes tienen una economía desahogada a la que difícilmente se llega con los *cuasi-empleos* de la mayoría de las personas jóvenes entrevistadas: quien manifiesta querer vivir sola lo descarta de inmediato en cuanto suma los gastos a los que tiene que hacer frente para vivir de forma independiente.

Entre quienes «han encontrado el momento de irse de casa», las situaciones de dependencias parciales son muy variopintas: unas están pagando, junto a sus parejas, la hipoteca de su casa en propiedad; otra alquila habitaciones para hacer frente a la hipoteca que tiene en solitario; otras están en pisos de alquiler, bien conviviendo con su pareja o compartiendo con otras personas; y otra vive en una casa ocupada. Podemos observar que las «soluciones habitacionales o convivenciales» son de muy variado signo, y se presentan como un compendio de arreglos estratégicos, no siempre deseados, ante una situación realmente difícil de solventar, como hacer frente al elevado precio de la vivienda con unos ingresos económicos en algunos casos intermitentes y, en otros, exiguos.

Para terminar, las situaciones de precariedad laboral establecen una serie de dependencias económicas y afectivas mantienen a unos en la casa de los padres por más tiempo del deseado y resultan difíciles de romper para otros, aunque vivan emancipados. Siempre está presente el fin de un contrato de trabajo y la incertidumbre de cuándo llegará el siguiente, pero, entre tanto, hay que pagar la hipoteca o el alquiler, pagar la luz y el agua, el coche, el teléfono y, además, disponer de la energía suficiente para seguir *buscándose la vida*. Si para ello está la familia, los amigos y/o la pareja, la incidencia de la precariedad laboral se verá atenuada, de manera que constituyen una red de apoyos necesaria, sobre todo, en los países del sur de Europa, donde las políticas de bienestar, juventud y vivienda para jóvenes están menos desarrolladas.

#### 2.2.4. *Algunos paliativos de la precariedad: mallas de seguridad*

La precariedad laboral aviva las necesidades de ayuda y apoyo, y va generando dependencias sociales y familiares, y aviva también la necesidad de ingeniárselas, es decir, de llevar a cabo arreglos y componendas que palién los efectos de trabajar en precario. Sobre las primeras, es conocido que son la familia y las redes sociales las que funcionan como auténticos paliativos de la precariedad y, sobre las segundas, sabemos que se trata de parches que funcionan también de forma precaria: vivir al día, no ahorrar, consumos *low cost*.

Una de las discusiones sociológicas clave de nuestro tiempo se centra en el papel que cumple la familia en el modelo social. Las estructuras familiares, pese a su diversidad y a los cambios recientes que vienen experimentando, proporcionan

---

<sup>207</sup> Culturalmente, el imaginario que predomina sigue siendo el de la vida en pareja, no necesariamente en matrimonio. Vivir solo y compartir piso son dos formas minoritarias de convivencia en España y en la CAV, con unos porcentajes muy bajos respecto a la realidad de otros países europeos.

a sus miembros un ámbito de protección y afecto, de cercanía y de calidez que el mundo exterior no ofrece. A medida que las sociedades se vuelven más complejas y a medida que las relaciones competitivas se vuelven más agresivas, el valor de la familia como núcleo estratégico crece. Esto se puede comprobar, principalmente, en los países del sur de Europa (Italia, Portugal, España y Grecia), donde la familia ha tenido y tiene un papel muy importante como factor de integración social de todos sus componentes, proporcionando servicios y recursos económicos y prácticos, así como también afectivos y motivacionales<sup>208</sup>.

En este sentido, en los países del sur de Europa se habla de la existencia de una *cultura familiarista* que se explica mediante una especie de *pacto generacional* en el seno familiar (Flaquer, 1998; Esping-Andersen, 2000; Moreno, 2000). Las generaciones mayores estarían funcionando como un *colchón* para las generaciones jóvenes ante las serias dificultades con las que topan en el acceso al empleo y a la vivienda, principalmente. Sin el respaldo económico de la familia —directamente, con el pago de los estudios e, indirectamente, con el mantenimiento en la casa familiar hasta edades avanzadas—, las trayectorias formativas no podrían prolongarse como lo están haciendo, y serían muy difíciles de sobrellevar las trayectorias laborales flexibles y precarias, en las que se van consiguiendo mejoras salariales y laborales a un ritmo muy lento.

En estos casos, las familias, aunque se encuentren económicamente limitadas, intentan hacerse cargo de las insuficiencias provocadas por la inestabilidad laboral *amortiguando* las intermitentes temporadas de desempleo y la precariedad salarial. La temporalidad en los contratos de trabajo no será tan problemática si en los periodos en los que no se tenga empleo quede solventado el tema económico, por ejemplo, con subsidios de desempleo, a los que se recurre cuando se ha generado ese derecho. Pero si no ha sido así, porque, por ejemplo, el trabajo realizado con anterioridad se ha realizado al margen del empleo regulado, entonces, es vital que se active el flujo de solidaridad, ya sea familiar, de la pareja o de amistades.

En los relatos de estos jóvenes procedentes de clases medias trabajadoras, el apoyo familiar recibido es una constante, y a menudo se revela como una «deuda moral». Deuda que tiene como consecuencia los intentos por compensar a sus progenitores aprovechando y esforzándose en los estudios o, en su caso, entregando parte de sus ingresos cuando sus empleos se lo permiten:

Llegó un momento en el que dije «pues si de lo mío no encuentro, pues de lo que haya». Más que nada por ganar algo de dinero, porque dices: «estoy aquí [*en la casa de los padres*] y no gano nada de dinero. Me podría hacer un curso de no sé qué, pero pedir dinero a mis padres para ha-

---

208 En estos países de fuerte tradición católica, la familia es una referencia ideológica fundamental, tanto en los discursos culturales como en los políticos y normativos. Sus gobiernos otorgan una confianza permanente en las familias, en su solidaridad intergeneracional y en su consiguiente capacidad de proporcionar asistencia social y sustento material a sus miembros y, así, la familia penetra en cada ámbito de la vida social e individual (Moreno, 2000 y 2007).

cer un curso...» Llega un momento en el que ya no, personalmente ya no podía... Ya me daba rabia pedir dinero para todo, para el euskaltegi, para salir, para... así que no. ¡No!

**(E.13, 29 años, Lcda. Derecho, con contrato temporal)**

A mi *ama* todavía le debo la pasta del crédito del máster; se lo devolveré en cuanto pueda.

**(E.10, 28 años, Dpldo. Relaciones Laborales, prácticas)**

La precariedad en empleo es más tolerable mientras se vive en casa de los padres y son estos los que asumen no sólo los gatos cotidianos sino también consecuencias sociales de la precariedad laboral como la falta de tiempo:

Estuve trabajando en un bar que no me daba ni para pipas, terminaba muerta y no me daba tiempo para ir a clase ni me dejaba tiempo para buscar otra cosa, así que mi madre se encargaba de todo, lavadoras, comidas, compras...

**(E.16, 32 años, Lcda. Periodismo, autónoma)**

El apoyo familiar no sólo atañe a lo económico: la cercanía de la familia es un soporte psicológico indispensable en algunos casos. Contrastan los elementos motivacionales y afectivos más o menos estables y seguros de la familia con la inestabilidad e inseguridad laboral:

Se funcionaba mucho con ayudas del Gobierno Vasco [*en un centro de investigación en el que estuvo trabajando*] y entonces, bueno, las ayudas llegan cuando llegan, pero cada uno en su casa tiene unas necesidades, entonces, a ti te pueden decir lo que te digan, pero tú, en tu casa, tienes unas necesidades y... y tienes que cubrirlas. Entonces bueno, ya te digo, al final era una situación un poco crispante. Yo, personalmente, no la sufrí de una manera tan... no sé cómo decir... tan fuerte, ¿no? Yo, gracias a Dios, tenía a mis padres, que me apoyaban en todo, pero bueno... Pero había situaciones de compañeros que eran realmente... rozaban casi un poco... no sé cómo decirlo... Un poco lamentable. Y entonces eso se notaba a la hora de trabajar. Y bueno, como veías que eso no tenía salida, pues simplemente decidí dejar el trabajo, y pues, bueno, buscar, buscar otra cosa.

**(E.1, 32 años, Ingeniera, desempleada)**

Pero, al mismo tiempo, en otros aspectos vitales de los hijos, las familias tienen un margen de maniobra muy limitado para apoyarlos. Por ejemplo, en relación con el acceso al trabajo. Hasta hace poco era habitual reconocer el entorno cercano como una de las vías principales para conseguir un empleo<sup>209</sup>. Hoy en día, tanto el

<sup>209</sup> Los estudios sobre la inserción laboral de los jóvenes coinciden en señalar que las relaciones de tipo personal y familiar son las más efectivas para buscar empleo y acceder a un puesto de trabajo. Pero, a medida que au-

entorno familiar como el relacional han perdido fuerza en este sentido, ya que en las actuales condiciones de empleo los contactos, relaciones e influencias quedan rápidamente desfasados.

En este sentido, algunos autores apuntan que la transición hacia la edad adulta se *desfamiliariza* (Gil Calvo, 2005) ya que los padres se encuentran, por lo general, con mayores dificultades para encauzar esa transición en términos de capital patrimonial y social. Las trayectorias de los padres sirven, cada vez menos, como guía para el presente laboral de los jóvenes. Esta idea coincide con la tesis de Putnam (2002) sobre la reducción del poder del *capital social* de los individuos según aumenta la complejidad social. Principalmente porque los entornos laborales en los que se manejan los padres no son los mismos en los que sus hijos e hijas quieren y pueden aplicar sus conocimientos, de modo que es difícil que les puedan transmitir sus contactos e influencias para conseguir un empleo. La principal causa de esto es que el *capital social, cultural y relacional* acumulado por los padres, influidos por el modelo de empleo fordista, no sirve para una generación preparada y formada para el tipo de empleos que se genera en la sociedad del conocimiento.

No obstante, en caso de necesidad, y ante la falta de otras salidas ocupacionales, las vías que ofrece la familia pueden resultar un salvavidas en lo laboral, aunque eso suponga un paso atrás en términos de movilidad social. Es el caso de E.12 (29 años, Lcdo. Empresariales, temporal), quien trabaja en ocasiones con su padre (jefe de obras) en la construcción, donde sabe que, si quiere, puede acceder a un empleo con una cierta continuidad y a un salario mayor que el que hasta ahora recibe trabajando de forma intermitente en el sector bancario. Pero como él mismo dice, esa salida laboral «está ahí» y, «si no surge nada», terminará trabajando en la construcción, pero de momento no se resigna y sigue intentando encontrar «trabajo de lo suyo» como licenciado de empresariales y, en concreto, en el sector de la banca en el que ha tenido sus primeras experiencias laborales.

Por lo tanto, aunque actualmente el entorno familiar no dispone de tanta fuerza como antaño para dotar de recursos (contactos, influencias) para buscar, acceder y mantener el empleo de las personas jóvenes, sigue teniendo un papel importantísimo en la formación de las trayectorias formativas y en su prolongación, como vimos antes, y también en los niveles de precariedad laboral que puede soportar la juventud. Esto es, aunque las generaciones anteriores desconocen cómo actuar en las actuales realidades laborales, cuando la incertidumbre y la inseguridad laboral se perpetúa, su protección y sustento las convierte en eficaces «amortiguadores sociales».

Hay que señalar que la presencia de las redes sociales y familiares en las situaciones de precariedad laboral denota la falta de mecanismos institucionales que pro-

---

menta el nivel de formación de las personas jóvenes, los medios más efectivos son los anuncios en los medios de comunicación, las agencias de colocación, los «centros de estudios» y los «colegios y asociaciones profesionales» (Pérez-Agote, *et al.*, 2001b: 71-93).

tejan ante la misma<sup>210</sup>. Y la percepción entre las personas jóvenes es precisamente ese déficit de medidas institucionales que palien sus situaciones de precariedad laboral y que generen ciertas seguridades sociales. Entre las trayectorias analizadas se dan pocos casos en los que se haya recurrido a ayudas institucionales. Uno de esos casos es el de quienes se han sumado a programas de emprendizaje y otro, el de quienes han podido acceder a cobrar el subsidio de desempleo. Este último, hay que tener en cuenta que es un derecho de la persona trabajadora, esto es, es una ayuda generada por el empleo, y por lo tanto, a la que no pueden acceder quienes trabajan en los márgenes del mercado laboral.

### 2.3. Construcciones biográficas: el trabajo de rehacerse permanentemente

Don't got a job, got a live.

ESLOGAN DE UNA OFERTA DE EMPLEO DE TRABAJO TEMPORAL EN UNA MULTINACIONAL

La mayoría de los aspectos analizados sobre las experiencias de la inestabilidad y la precariedad laboral actual están relacionados con las formas de construcción identitaria contemporánea. Pero este último apartado dedica una reflexión más profunda al papel de las transformaciones laborales en la definición del yo, en la búsqueda de la autonomía y la independencia personal y en los procesos de reconocimiento que funcionan como vehículo de las identidades individuales y colectivas.

El papel que cumple el trabajo en el proceso de conformación identitaria ha sido un tema de análisis recurrente en las ciencias sociales, normalmente estudiado en términos de centralidad del trabajo. El proceso de construcción identitaria, convulso por definición, parece adquirir otro sentido cuando se estudia durante el periodo de juventud (Agulló, 1998; Agulló y Ovejero, 2001), como si cuando ésta llega a su fin tuviésemos que haber completado un ciclo de conformación de nuestra identidad. Lejos de este enfoque de la vida por etapas, sabemos que nuestras identidades están en continua reconfiguración y, por lo tanto, la relación entre trabajo e identidad será permanente a lo largo de la vida.

Como decíamos más atrás, podemos afirmar que se está produciendo un cierto *descentramiento* del trabajo en la conformación identitaria, pero esto no tiene tanto que ver con una menor importancia del mismo, sino con que el lugar central que tradicionalmente había pretendido ocupar, es ahora *compartido* con otros aspectos que también intervienen de forma activa en la construcción de la identidad; nos re-

---

210 Tradicionalmente, los gobiernos de los países mediterráneos de la Unión Europea (España, Grecia, Italia y Portugal) han tenido el papel de la familia como rasgo estructurante del régimen de bienestar. Se trata de sistemas de bienestar basados en una sobreexplotación de los recursos familiares, que, en su interacción con el Estado y los poderes públicos, de una parte, y las instituciones de la sociedad civil, de otra, se caracterizan como *regímenes familiaristas* (Moreno, 2007).

ferimos al consumo, al ocio, a la vida familiar, al tiempo libre... El empleo sigue estructurando nuestros tiempos, sigue estando presente en nuestras conversaciones cotidianas, es eje central de nuestras preocupaciones y también de nuestras alegrías, pero a lo largo de la vida va compartiendo, tratando de *conciliar* espacios y tiempos con otros ámbitos también vitales. Por ejemplo, en algunas entrevistas, el momento de dejar los estudios, el acceso al primer empleo, la concesión de una beca o la firma del primer contrato laboral fueron acontecimientos fáciles de identificar. Mientras que en otros relatos, esos momentos que, a todas luces, son importantes para determinar una trayectoria laboral, no fueron posibles de delimitar y, a veces, ni siquiera de recordar, lo que pone sobre aviso acerca del cuestionamiento de la centralidad del trabajo. La relevancia de lo laboral va adquiriendo diferentes tonalidades a lo largo de la vida: hay otras experiencias, sobre todo aquellas fortuitas (como un accidente, encontrar o perder una pareja, un viaje, una enfermedad) y también aquellas más previsibles (como emanciparse o tener descendencia) que pueden llegar a ser más determinantes en la construcción de una trayectoria laboral.

Los cambios en la cultura moderna del trabajo se deben, principalmente, a que los valores dominantes asociados tradicionalmente a la ideología del empleo remunerado —como la estabilidad y la continuidad en el empleo, la adquisición de seguridades sociales de forma progresiva y la vinculación a una determinada posición social capacitada para conferir reconocimiento social— no son valores ligados al tipo de empleo que se genera en la actualidad y, menos aún, a los *cuasi*-empleos que se desempeñan en los márgenes del mercado laboral.

Hasta hace bien poco, decir identidad era hablar de raíces, esto es, de raigambre, de permanencia a lo largo del tiempo y de memoria simbólicamente densa; aspectos que coincidían con los valores dominantes en el empleo. Eran los elementos que conformaban la identidad y, por extensión, la identidad laboral. Pero hablar de identidad laboral hoy implica hablar de flexibilidad, de temporalidades cortas, de transitoriedad, de movilidades y de disposición al cambio.

La afirmación yo soy un o una trabajadora se vuelve problemática e insegura cuando no se dispone de un empleo reconocido; los derechos sociolaborales se precarizan cuando los contratos laborales son eventuales; y las posiciones sociales cambian en exceso cuando se ocupan de forma temporal. En este contexto, las nuevas realidades laborales y las condiciones precarias que se aplican en ellas funcionan como disolvente de la coherencia y linealidad de las trayectorias sociolaborales. Desde una perspectiva psicosocial, se hablará entonces de un deterioro de las identidades y de su crisis, debido a que el empleo no tiene ya la capacidad de conferir identidades definidas y estables (Sennett, 2000; Dubar, 1991, 2002; Melucci, 2001).

Referirse a la identidad como un estado, una pertenencia, como algo definitivo y duradero encierra los errores del *trabajo de representación* del sujeto universal. Los relatos analizados confirman que la identidad es un proceso en construcción, un proceso de búsqueda de la realización personal. Esta búsqueda se ha convertido en uno de los rasgos propios de nuestra contemporaneidad: como un deber moral, cae

sobre el individuo la responsabilidad de construir y reconstruir su yo continuamente en las condiciones cambiantes en las que vive. Este trabajo de construir nuestras propias biografías significa «que las biografías corrientes se convierten en biografías que hay que escoger, biografías “de bricolaje”, biografías de riesgo, biografías rotas o descompuestas» (Beck, 2001: 236).

En consonancia con la adecuación a las necesidades del mercado, que obliga a los trabajadores y a trabajadoras a aprender permanentemente y a redefinir constantemente las actividades que realizan, la lógica de la renovación laboral y profesional se afianza. Esta realización y esta renovación afectan a los procesos de subjetivación, imponiendo el trabajo biográfico de *rehacerse permanentemente*, sobre todo para quienes se encuentran en la intemperie laboral.

En este proceso de *rehacerse permanentemente*, la pretensión de mostrar identidades constituidas o acabadas es una tarea incongruente. Las biografías que se rehacen constantemente nos conducen al encuentro de identidades inacabadas, a procesos en construcción. Al temporalizar las vivencias y sistematizarlas como experiencias diferenciadas, las biografías dan cuenta de una periodización y una sucesión de acontecimientos que contienen y representan las múltiples y sucesivas identidades asumidas y elaboradas, pero también de otras descartadas:

«...la rápida reducción de las expectativas de vida de la mayoría de las identidades asumidas, junto a la velocidad en aumento con que se renuevan. Todas las biografías individuales son con demasiada frecuencia inventarios de identidades que se descartan...» (Bauman 2005: 174).

Hemos observado claras desigualdades entre las trayectorias sociolaborales de las mujeres y las de los hombres, en especial cuando la discontinuidad del empleo se instala en las trayectorias y llega el momento de conciliar trabajo remunerado y familia. En los relatos de las mujeres jóvenes surge con mayor firmeza la idea de tener que *hacerse* y *deshacerse* de ciertas identidades, enfrentadas a las modificaciones de los modelos tradicionales de género; ellas se ven en la tesitura de resolver de manera más autónoma sus destinos.

Pero hay que tener en cuenta que los relatos biográficos que una sociedad reconoce como válidos o posibles, en un momento dado, son limitados tanto en sus formas como en sus contenidos (Gergen, 1991: 224-228). La mayoría de nuestros relatos se construyen en torno a sucesos que siguen una dirección valorada positivamente (relatos que conocemos como «historias de éxito») o negativamente (conocidos como «historias de fracaso») y, entre ambas, cada vez tiene más cabida la figura narrativa del «héroe épico», que enlaza éxitos y fracasos continuamente (*ibídem*: 226).

De ahí el interés en la construcción de los relatos biográficos como medio para conocer los procesos de construcción identitaria en los contextos de inestabilidad y precariedad laboral y para poder responder a preguntas como ¿cómo se construye la subjetividad contemporánea?, ¿qué tipo de subjetividades genera la precariedad laboral?



### 2.3.1. *A vueltas con el sujeto (y la identidad): ser alguien y ser flexible*

La metamorfosis se presenta como la respuesta más adecuada a esta necesidad de continuidad a lo largo del tiempo. La unidad y continuidad de la experiencia individual no se encuentran en la identificación fija con un modelo, grupo o cultura dado. En su lugar, se basa en la capacidad interior de «alterar la forma», de redefinirse a sí mismo repetidamente en el presente, de revocar las decisiones y las elecciones. Pero también significa apreciar el presente como una experiencia única e irrepetible en la que nos realizamos a nosotros mismos.

MELUCCI (2001:126)

Con respecto a los planteamientos teóricos y epistemológicos actuales, el estudio de los procesos de construcción identitaria se alimenta de, al menos, dos momentos de tensión con los grandes discursos legitimadores de la identidad moderna. De un lado, un giro constructivista que promueve que la identidad no sea considerada más como un *objeto* —que hay que descubrir, mantener y recuperar si se pierde—, sino como un *proceso* en permanente construcción y transformación. De otro lado, un giro performativo, en el que la identidad tiende cada vez más a estar centrada en el *hacer* que en el *ser*, cuestionando, por lo tanto, la permanencia y estabilidad de una subjetividad, de una manera de ser, y apostando por una experimentación en el hacer.

Siguiendo estos postulados, podemos enunciar como principales transformaciones de la cuestión identitaria las siguientes:

- a) La disolución de aquellas identidades ligadas a una reproducción estable y ordenada de la cultura moderna del trabajo, sobre todo en las nuevas generaciones de trabajadores y trabajadoras que están viviendo la inestabilidad y la precariedad no sólo en sus empleos, sino también en sus condiciones de vida; y
- b) la necesidad del análisis de la construcción identitaria desde los límites en los que se (re)crea en la actualidad (Gatti, 2002 y 2007), límites que representan un espacio de tensión entre la continuidad del yo y la flexibilidad del yo.

Vayamos por partes. Aunque todavía se mantiene la creencia según la cual el trabajo es una base decisiva de la identidad, nuestra contemporaneidad y, sobre todo, la realidad económica y laboral de precariedad hacen realmente difícil que se mantenga esa idea. La versatilidad y no la perseverancia, la posibilidad de cambio y no la permanencia, la imprevisibilidad y no la monotonía, la novedad e innovación y no la rutina, son los rasgos que reclama el modelo de empleo actual. La capacidad de cambio, de improvisación —la polivalencia— y de innovación son atributos que cada vez se valoran y se exigen con mayor interés a las personas trabajadoras. Por eso, aquel trabajador moderno acostumbrado a la dirección única, a la progresión gradual y a la estabilidad y duración en un puesto de trabajo ha dejado de ser el modelo a seguir.

Las trayectorias sociolaborales actualmente se caracterizan cada vez más por los cambios de situación de empleo, desempleo y trabajo. De modo que, apelar a una única identidad y a una identidad estable que provenga de la actividad laboral que realizas, es más complicado de conseguir. No sería muy acertado definir a algunas de las personas entrevistadas según los trabajos que están realizando, principalmente, porque reconocen y, sobre todo, aspiran a superar la temporalidad de sus actividades laborales. A algunas que no están empleadas tampoco les define el hecho de que no tengan un empleo, porque su actividad en esos momentos suele ser frenética y desean que su situación de desempleo también sea temporal. En otros casos, el empleo no sólo resulta tan esporádico, informal o poco importante, sino también demasiado angustioso y precario como para consolidar una identificación con él. Haciendo un esfuerzo, sólo es posible la apelación a *identidades múltiples* como las que siguen:

Los fines de semana soy camarera, entre semana teleoperadora, pero no descarto trabajar en un laboratorio de bióloga, porque sigo buscando de lo mío.

(E.14, 30 años, Lcda. Biología, teleoperadora)

Y yo que ando con mil y una historias... soy así, cada vez una cosa.

(E.16, 32 años, Lcda. Periodismo, autónoma)

Se cristaliza, por tanto, la tendencia a reflejarse en identidades más fragmentarias y volátiles, con compromisos más parciales, con orientaciones más dispersas en las que no intervienen únicamente cuestiones laborales. La causa de esta desestructuración identitaria tiene que ver con el hecho de que «en un mundo de estas características, las identidades pueden adoptarse y desecharse como quien cambia de vestido» (Bauman, 2001a: 113). No es de extrañar entonces que las referencias identitarias vayan *a la moda* de la vida económica y pretendan ser múltiples, poco consistentes y a menudo débiles en cuanto a su dimensión colectiva. Los individuos deben realizar ajustes permanentes para intentar mantener una cierta coherencia en un ambiente, el laboral, que se alimenta y reclama cada vez más giros, cambios e idas y vueltas.

Coincidimos con autores como Boltansky y Chiapello (2002) para quienes esas exigencias contradictorias se concentran en la tensión de la necesidad de «ser alguien» y la necesidad de «ser flexible». Por un lado, la aspiración a la duración y estabilidad de las cosas y a la permanencia de las relaciones y entornos —sociales o materiales— de acción, convive junto con el deseo de movimiento, el rechazo a la rigidez de lo monótono y lo rutinario, y la búsqueda de la novedad. Entonces, ¿cómo se construye hoy en día la continuidad del yo?

Las dinámicas identitarias están hoy, más que nunca, atravesadas por exigencias contradictorias vinculadas indisolublemente con las nociones de siempre, como son: la *temporalidad* —duración vs. transitoriedad— y la *espacialidad* —ubicuidad vs. no-lugar—. Permanecer en el tiempo en un lugar concreto es precisamente una

cuestión de tiempo y de espacio y una cuestión de visibilidad en el mismo<sup>211</sup>, visibilidad de uno mismo y una misma, principalmente porque no somos evidentes. Pero la cuestión no es que cada vez sea más difícil encontrar y permanecer en un lugar —en este caso, en una ocupación y en una profesión—, sino que estamos aprendiendo a vivir en esa transitoriedad y en esa *no-ubicuidad* y, por lo tanto, cada vez la necesitamos menos. Argumentos de este tipo nos ponen sobre esta pista:

Mira, yo creo que tampoco tenemos que agobiarnos, porque si no te estarías agobiando continuamente. ¿Qué vas a hacer? Cada vez que a alguno se le cruzan los cables en la empresa: «¡Mira! Ya no te necesitamos!» Ya no es porque no valgas o no seas útil. (...) Hoy puedes estar ahí, y mañana te despiden por razones varias, o no les gustas cómo rindes también, que pueden ser por motivos muy distintos... O cambia tu jefe y a la persona que entra nueva no le gustas, o cualquier cosa. Entonces no te puedes agobiar por eso. Es que si te agobias por que te van a echar, no podrías vivir... La vida es un continuo cambio, yo creo.

(E.11, 27 años, Lcda. Derecho, temporal por ETT)

En este sentido, resulta esclarecedor tener en cuenta que la adaptación al cambio puede tomar dos formas o adquirir dos tipos diferentes de propiedades identitarias: una es la *plasticidad* y otra la *elasticidad* (Lewkowicz, 2004). Con ambos atributos las identidades se deforman, se modifican, se transforman; pero en la elasticidad la resistencia a la deformación es mucho mayor que en la plasticidad<sup>212</sup>.

*La plasticidad de las construcciones identitarias* parece ir en consonancia con el lenguaje y el imaginario de la flexibilidad de la economía de mercado, donde hay poco espacio para las resistencias. De hecho, uno de los factores más característicos en el análisis de los discursos de las personas entrevistadas es, precisamente, la coincidencia con ese imaginario flexible en el que se manejan respecto a lo laboral. De alguna manera, lo hacen suyo, apropiándose de ciertos valores que se demandan en el mercado laboral, como nos recuerdan Boltanski y Chiapello: «para ajustarse a un mundo conexionista hay que mostrarse lo bastante maleable como para pasar por diferentes universos cambiando de propiedades» (2002: 584). La adaptación plástica hace que se acepten como normales las nuevas competencias que demanda el mercado laboral: ser dinámico, ser móvil y flexible, que son algunos de los rasgos que las personas entrevistadas reproducen en sus discursos y en sus prácticas.

Y, por lo que veo de mis amigos, hoy están aquí, mañana allí, y al final no sabes dónde estás. Pero bueno, te tienes que acostumbrar a eso. Si dentro de una empresa no sabes dónde estás: primero estás en un departa-

---

211 La búsqueda de un sitio, de un lugar, no se limita al empleo; también tiene que ver con la emancipación y la búsqueda de la autonomía, que nos hablan de un proceso en construcción en el que los arreglos son continuos y para los que cada uno debe buscarse aliados (la familia, la pareja, los amigos).

212 Aunque la elasticidad también hace referencia a la vuelta a un estado originario, no vamos a tomarlo en ese sentido: vamos a fijarnos en la dimensión de resistencia de lo elástico.

mento, luego estás en otro, primero haces una cosa, luego haces otra y tienes que... no sé... *adaptarte como un camaleón*.

(E.11, 27 años, Lcda. Derecho, temporal por ETT)

Al definirse como personas adaptables, que pueden acomodarse a cualquier tipo de trabajo y a cualquier experiencia laboral, se refleja su intento por salvaguardar su valoración en tanto que «sujetos trabajadores», aunque sus *cuasi*-trabajos no digan exactamente lo mismo. Se espera que hagan méritos y los hacen envueltas en la incertidumbre, aportando su formación y trabajo, su disponibilidad y flexibilidad para el cambio y soportando una elevada rotación entre puestos de trabajo. En este sentido:

«Sea cual fuere la identidad que se busque y desee, esta deberá tener —en concordancia con el mercado laboral de nuestros días— el don de la flexibilidad. Es preciso que esa identidad pueda ser cambiada a corto plazo, sin previo aviso, y esté regida por el principio de mantener abiertas todas las opciones; al menos, la mayor cantidad de opciones posibles» (Bauman, 2000: 50).

Pero si en la plasticidad no se presenta resistencia alguna al cambio, en la elasticidad podemos encontrar ciertas resistencias, y, aunque discursivamente no son fáciles de apreciar, tienen una presencia más importante en las prácticas. La adaptación elástica es una estrategia para «buscarse la vida» continuamente, para hacerse «empleables» y para no volverse locos ante la desconexión de experiencias laborales. La construcción identitaria, en su vertiente elástica, asoma ciertas resistencias que tienen que ver con discursos y prácticas cercanas a la descentralización vital del empleo y a una desidentificación con las tareas laborales que realizan. Mientras que para unas la estrategia consiste en saber cómo funciona el mercado laboral para saber moverse, y «moverse bien», para otras, saber cómo funciona el mercado laboral es el recurso utilizado para oponer resistencia a los requerimientos de la lógica capitalista y poder «escapar» de la exigencia de la movilidad y el cambio constante, como una forma de decir: «si esto es lo que hay, yo no lo quiero»:

Creo que cuando ya llevas muchos años de un lado para otro también te ayuda todo eso a aclararte poco a poco. No en el momento, porque hay momentos en los que sí te puedes sentir perdido o... de decir: «¡Puff!, ¿qué estoy haciendo?» Pero hay otros momentos que sí que estás viendo que tú estás tirando para adelante con lo que te propones y que el trabajo no es lo único en la vida (...) Y bueno, si tengo que vivir con menos dinero, pues vivo con menos dinero, no me voy a cenar al restaurante los fines de semana, me como un bocadillo y listo. Pero saber que eso es lo que quieres, yo prefiero eso.

(E.3, 29 años, Lcda. en Sociología, voluntaria ONG)

Estos procesos resistentes a las lógicas del mercado laboral se pueden reconocer como el fenómeno *downshifting*, que consiste en reducir la velocidad de vida y la competencia que imponen los tiempos laborales actuales y tratar de vivir a medio gas, reduciendo los gastos e ingresos para disfrutar más de la vida.

No es fácil, porque la sociedad te presiona y te dice que trabajar es bueno y el que no trabaja es un vago, pero deberíamos pensar en los trabajos que hacemos. Yo, si la abogacía es lo que me están enseñando en los despachos por los que he pasado, que, además, es una competencia constante con tus compañeros, pues vaya... No sé si voy a querer trabajar de abogado. Igual prefiero dedicarme a cosas más interesantes en la vida que tramitar denuncias de tráfico y la administración de portales, aunque sean cosas que no tengan que ver con el derecho, pero que me permitan vivir más la vida.

**(E.4, 30 años, Lcdo. Derecho, voluntario en una ONG)**

Se trata, en definitiva, de discursos que no gravitan en torno a las posibilidades de liberación *en* el trabajo sino en torno a cuestiones en consonancia con la liberación *del* trabajo. Normalmente, es la liberación de un *trabajo inútil*, un trabajo precario y mal pagado. Esta liberación es posible únicamente si se rompen los hilos de la dictadura de la economía de mercado y la primacía de lo económico, lo que posibilita la gestación de nuevos tiempos y ritmos sociales que variarán dependiendo de cuál sea en cada momento la prioridad: la productiva, la de consumo, la familiar o la relacional.

En consecuencia, en la construcción identitaria contemporánea se está produciendo una doble dinámica procesual, según la cual en la definición de «ser alguien» cada vez tiene menos peso la identidad laboral, mientras que emergen nuevas relaciones y experiencias laborales que generan identidades laborales flexibles que convergen en las definiciones del ser como «flexible». Este «ser flexible» pasa a ser la forma que configura las subjetividades contemporáneas en sus dos vertientes: plástica (adecuada a la nueva organización laboral) y elástica (resistente a las lógicas del mercado laboral).

### 2.3.2. *El balance de lo vivido y el por-venir: «mantenerse a flote»*

La noción de proyecto cambia de sentido, ya no designa una trayectoria individual concebida racionalmente, sino que se multiplica en un conjunto de guiones virtuales, en parte fabricados por los ensueños y fantasías.

AMPARO LASÉN (2000: 116)

Si bien la precarización y la inestabilidad en el empleo dificultan y limitan la generación de expectativas y aspiraciones profesionales y laborales, no las elimina por completo. Estamos acostumbrados a que determinadas experiencias vividas generen determinadas expectativas de vida<sup>213</sup>. La primera detalla lo que se ha experimentado o vivido (pasado) y la segunda dibuja lo que se espera en base a la pri-

---

213 Se trata de una distinción categorial establecida por Koselleck (1993) para la comprensión del tiempo histórico y condición de las historias posibles.

mera (futuro). En el pensamiento moderno del tiempo lineal, éste conectaba pasado y futuro, haciendo corresponder determinadas experiencias en la vida con lo que se podía esperar en el futuro. Actualmente, las experiencias y las expectativas no comparten necesariamente el mismo recorrido:

«Lo que caracteriza a la sociedad moderna es que es una sociedad en la que hay una discrepancia interesante entre las experiencias que vivimos y las expectativas que tenemos. Las sociedades antiguas eran sociedades en donde había una simetría entre experiencias y expectativas: El que nacía pobre, moría pobre; quien nacía analfabeto, moría analfabeto. Por el contrario, la sociedad moderna ha intentado recrear esta discrepancia: quien nace pobre, puede morir rico; quien nace iletrado puede morir como padre de un médico o un abogado» (De Sousa Santos, 2006: 111).

Saben que han estudiado determinada carrera y posiblemente no apliquen sus conocimientos en el mercado laboral, saben que han estado en empresas trabajando por bastante tiempo, donde han adquirido una formación específica, pero donde ya no cuentan con ellos. Esto es, experiencias y expectativas pueden ir por caminos diferentes, pueden discrepar. Pero, por la misma razón, podemos pensar que quien tiene como experiencia la inestabilidad y la precariedad laboral no necesariamente está abocado a un futuro de inestabilidad y de precariedad laboral. Por eso, cuando se les pregunta por su futuro —el más inmediato o el más lejano<sup>214</sup>—, mejorar las situaciones laborales que viven se presenta como un reto difícil, pero no imposible.

Pese a esa discrepancia, podemos encontrar algunos rasgos que conectan las experiencias vividas con el futuro proyectado, conexión que produce un futuro con nuevos rasgos. Destacamos cuatro, estrechamente relacionados, que conforman las características que tienen en la actualidad los futuros proyectables: a) la *indeterminación del futuro*; b) la *elaboración de expectativas de futuro a corto plazo*; c) la percepción del *carácter azaroso de la propia construcción biográfica*; y, por último, d) la *construcción de objetivos o metas vitales no excesivamente pretenciosas*.

- a) Entre las personas entrevistadas destacan los testimonios en los que se señala la imposibilidad de pensarse y de proyectarse en el futuro. Quizá habría que replantearse el sentido de una pregunta así en nuestros tiempos.

Dentro de diez años... ¡Quién sabe! [¿Cómo te ves?] No me veo. Si algo he aprendido en esta vida, lo que llevo de años —30 años voy a hacer ahora—, es que no voy a pensar más allá de mañana. No, no puedo pensar más allá. Ni siquiera del año que viene, mira que está cerca... ¡Pero no! Quién sabe lo que puede pasar, ¿no? Y es que, como no me veo, no me hago expectativas.

(E.13, 29 años, Lcda. Derecho, con contrato temporal)

214 La última pregunta de todas las entrevistas biográficas realizadas pedía que relatasen cómo se veían y cómo les gustaría verse dentro de unos cinco o diez años en lo referente a lo laboral. Se trata de una pregunta en la que se mezcla lo deseado con lo plausible, y lo previsible y esperado con lo imprevisible y accidental.

Las experiencias laborales vividas, las especializaciones profesionales que no han servido, las prácticas que no dieron sus frutos, los contratos temporales que se renovaban cada tres meses para finalmente no renovarse más y la vía de las oposiciones a un empleo en el sector público todavía abierta, hacen difícil que se *vea* un futuro concreto. Pero, en general, la mayoría de las personas entrevistadas piden al futuro que su situación sociolaboral sea mejor que la actual y, en realidad, ahí están proyectando futuro y generando expectativas. El problema con el que nos encontramos no es, como algunos estudios señalan, la imposibilidad de las personas jóvenes de proyectar su futuro, sino los obstáculos para delimitar, determinar y definir un proyecto concreto. No es tanto la imposibilidad como la indeterminación lo que define el *por venir*, el futuro.

Entonces, las narrativas sobre lo que el futuro depara tienen como rasgo común la indeterminación. Como destaca Beriain, «la apertura e indeterminación del futuro no significan la erradicación del destino, sino más bien el comienzo de su producción social» (2005: 263). La indeterminación ante el futuro no significa que éste se desvanezca; lo que significa es que no existen caminos marcados de antemano, que no existen consecuencias determinadas y preestablecidas para cada paso que se da en la vida, sino que, incluso ante los mismos pasos, pueden resultar procesos diferentes y, aún a veces, contradictorios.

La indeterminación del futuro, si seguimos a Lasén, nos indica que se trata de un futuro abierto, se trata de futuros incorporados en el presente, de alguna *forma desfuturizados* (2000: 103), de ahí la dificultad de proyectarlos:

No me veo dentro de diez años, no, porque la posibilidad está demasiado abierta... Y hay una ruptura, o sea... La línea clara... la trayectoria profesional clara está en vía muerta, ha acabado aquí y, a partir de aquí, es inventar un nuevo camino. Y en esa medida no me veo, porque no sé lo que... no sé hacia dónde se encamina. Sinceramente, no lo sé.

(E.6, 29 años, Lcdo. Sociología, becario predoctoral)

- b) Pero, como hemos dicho anteriormente, no es tanto que la inestabilidad laboral vivida no cree expectativas de futuro, sino lo que hace es que esas expectativas sean más inmediatas. Es importante destacar esto: no creemos que desaparezca el futuro, sino que ese futuro se está redefiniendo en temporalidades más cortas. Cuando la incertidumbre se apodera de los pensamientos hacia el futuro es preferible vivir el presente, para así no caer en el desánimo. La consecuencia de la incertidumbre futura potencia el «cortoplacismo» y el «presentismo»:

La incertidumbre en la que yo —bueno, y mucha gente como yo—, en la que estamos, que no sabes mañana dónde vas a estar, no te hace pensar mucho más allá de un mes o dos.

(E.10, 28 años, Dpldo. Relaciones Laborales, prácticas)

Cuando salí de la uni yo quería trabajo y trabajar siempre en el mismo sitio. Con el tiempo he aprendido que tienes que tomarte las cosas cuando lleguen. Es decir, no pensar qué me va a pasar mañana, es decir, «hoy tengo una beca, que se me acaba dentro de tres días. Pues cuando acabe veremos qué es lo que pasa.» Espero un poco a la situación, a ver qué pasa y, si no pasa nada, actúo, porque es que no está en tus manos.

(E.11, 27 años, Lcda. Derecho, temporal por ETT)

- c) La inestabilidad y la precariedad de las experiencias sociolaborales les ha enseñado que el curso de las vidas siempre tiene algo de impredecible y de inexplicable: así como existen los *golpes de infortunio*, que tanto han sufrido, también existen los *golpes de suerte*. Por eso, por muy mal que lo estén pasando esperan que los *golpes de suerte* lleguen algún día. La discrepancia entre experiencias y expectativas y la ausencia de modelos claros de futuro contribuyen a que el azar sea un factor clave que interviene en la construcción del futuro: la vida tiene mucho de casualidad y de azar.

Luego te da rabia cuando oyes a gente hablar —de tu edad o de más edad—, que te dice: «hay que moverse!, el que se mueve lo consigue!» «Pues mira... ¡No! Y a mí que no me vendan milongas. Sí, si tienes suerte.» Hay gente que se mueve mucho y no... Y acaba aceptando cosas que... que no tenía en la cabeza, ni en mente, y al final te acaba gustando lo que haces y no haces lo que te gusta.

(E.2, 28 años, Lcdo. Bellas Artes, desempleado)

- d) Por último, otra cosa que han aprendido de la inestabilidad y de la precariedad sociolaboral vivida es que resulta mejor no plantearse objetivos o metas demasiado elevadas. En sus planes de futuro no encontramos que se planteen metas ambiciosas ni que hablen de grandes aspiraciones profesionales. El hecho de no elaborar proyectos muy ambiciosos va unido a ese sentido de afianzamiento en lo que se puede conseguir de forma más inmediata, pero siendo conscientes de que cualquier objetivo puede modificarse en el transcurso de la vida:

Tener un trabajo que me guste y que me permita vivir y una novia. Y ya con eso me doy por satisfecho. Otra cosa que es que igual luego tienes todo eso y a los tres años acabas harto.

(E.8, 29 años, Lcdo. en Química, becario)

La ausencia de grandes metas profesionales no supone resignarse, ni supone una falta de interés y de imaginación, ni siquiera limitaciones para conseguirlas. Más bien, de lo que se trata es de adaptar las expectativas de futuro a las aspiraciones más cercanas y realizables y obtener un equilibrio y armonía con el resto de las esferas que componen la vida personal.



El mercado laboral no les está tratando bien; por eso sus aspiraciones no se establecen únicamente en ese espacio, y manifiestan que lo que realmente quieren conseguir son objetivos vitales que descansan en la conciliación entre vida laboral y vida personal. En los tiempos que corren, la conciliación y la búsqueda del equilibrio resultan ser una gran ambición no falta de obstáculos y de dificultades. Podemos considerar que estas aspiraciones son, probablemente, las metas más difíciles de alcanzar.

En este sentido, si bien las expectativas vitales todavía gravitan en gran medida en torno al trabajo y al empleo, se relativiza cada vez más su importancia y, de ahí que se busque el equilibrio de lo laboral con otras esferas vitales.

No sé cómo veo mi futuro. Si no fuera en esto [*en lo que ha estudiado*], en cualquier cosa. He trabajado en cualquier cosa, he trabajado en millones de cosas, *mientras tenga tiempo para vivir y me mantenga a flote...* Veo mi futuro como muy mío. O sea, mi futuro para vivir la vida y disfrutar. ¡Eso lo tengo muy claro!

(E.7, 27 años, Lcda. en Física, becaria de colaboración)

Esto tiene que ver con la idea de un trabajo que permita vivir y no con una vida destinada al trabajo, por eso se produce cierto escepticismo acerca de los grandes logros profesionales, que se acaban pagando con el esfuerzo personal que hay que hacer por conseguirlos. Lo mismo sucede en cuanto a las aspiraciones económicas: están aprendiendo a vivir con poco y, por lo tanto, son moderadas. Quizá es más difícil vivir con la incertidumbre de no saber cuánto tiempo van a durar los ingresos, por eso, lo que más se le pide al futuro es esa todavía no vivida estabilidad en los ingresos económicos.

Vivir el presente, elaborar proyectos a corto plazo, mantener la esperanza del azar y plantearse metas profesionales no demasiado elevadas son elementos que pueden ser estudiados como *mecanismos de defensa* elaborados en el contexto de la incertidumbre y la precariedad laboral. Pero como mecanismos de defensa que se vuelven estratégicos, ya que la revisión continua de las expectativas futuras les obliga a una reflexividad que les dota de capacidad para la acción y les permite afrontar la incertidumbre.

En cualquier caso, los futuros —posibles e imposibles, proyectados o no— que son incorporados al presente muestran la heterogeneidad de horizontes de futuro, de futuros *por venir*.



**REFLEXIONES FINALES. LA MORFOLOGÍA DEL  
TRABAJO EN UNA TRAMA FLEXIBLE Y PRECARIA  
DE LO SOCIOLABORAL**

---



Dice Alonso que «todas nuestras formas de definición del trabajo y de expresión de su consideración social se están construyendo sobre metáforas y narraciones que lo enmarcan en un espacio en el que se entrecruzan y sintetizan tendencias que a simple vista son contradictorias, pero que generan un torbellino de condiciones nuevas para determinar lo que es la condición laboral misma» (2006:58). Aunque resulta tentador dar nuevos nombres y agregar nuevas metáforas que definan la actual morfología del trabajo, *débil, flexible, líquido o precario*, la tarea de balance con la que finaliza este trabajo de investigación consiste en sintetizar aquellas tendencias contradictorias más significativas del entramado laboral flexible y precario que, como hemos analizado, dan forma al empleo actualmente y conforman las subjetividades laborales contemporáneas.

Desde sus orígenes, la sociología se ha ido dotando de las herramientas necesarias para estudiar objetos construidos como sólidos, estables y duraderos; de ahí surgen los conceptos de sociedad, Estado-nación, individuo o identidad y, entre otros, el objeto que en esta investigación nos ocupa: el trabajo. Mientras duró la ficción unitaria y la espectacularidad de esos objetos de estudio, que las corrientes positivistas y funcionalistas alimentaron, las ciencias sociales fueron capaces de reflejar, no sin esfuerzo, la organización y el funcionamiento de las principales instituciones sociales.

Los problemas comienzan cuando, en un contexto social marcado por el cambio, esas categorías muestran serias dificultades para dar cuenta de las transformaciones sociales sufridas y graves debilidades para reconocer y captar procesos sociales que se encuentran en gestación. En las sociedades capitalistas occidentales, los setenta y los ochenta, fueron años de convulsos cambios para el trabajo y también para su estudio. Momentos en los que dejaron de funcionar los dispositivos modernos que legitimaron una idea de trabajo y un tipo de trabajadores determinados. Dispositivos como: la institución social del empleo, la ética del trabajo, la centralidad del empleo y los mecanismos de valorización del trabajo, dejaron de funcionar, entre otras cosas, porque cambió el contexto histórico y el sustrato social en el que en su día se gestaron.

El motor económico se traslada de la industrial a los servicios, la producción de mercancías se realiza de forma intensiva y acelerada, avivada por un consumo creciente. Las condiciones económicas comienzan a desarrollarse en una dimensión global que trasciende los límites geopolíticos de los Estados. El avance de las nuevas tecnologías hace emerger nuevas economías que tienen en materias primas, paradójicamente inmateriales, como la información, el conocimiento y la comunicación, sus principales fuentes de riqueza. La necesidad por parte del mercado laboral de mano de obra inmediata, las prácticas empresariales de flexibilización del trabajo, las modalidades de contratación temporal, la movilidad y la rotación entre puestos de trabajo, así como los procesos de precarización asociados a determinadas prácticas empresariales generaron un nuevo modelo de empleo que poco o nada tiene que ver con el empleo que se daba en las fábricas fordistas.

De ahí en adelante, el trabajo remunerado estará caracterizado por una heterogeneidad de formas contractuales, más temporales que estables, por desarrollarse en organizaciones descentralizadas, y en horarios y lugares cada vez más diversos, flexibles dirán algunos. Se generará un tipo de empleo inserto en lógicas económicas y organizativas globalizadas y flexibles, cambiantes por tanto, que requiere de conocimientos reactualizados constantemente, y de destrezas y cualidades personales apropiadas a nuevas actividades laborales. Aunque la segmentación de los mercados de empleo revela una polarización acentuada de las condiciones laborales en los diferentes segmentos de empleo, que se traduce en profundas desigualdades sociolaborales, hay tendencias, como las mencionadas, que se reproducen en todos los niveles de empleo. Por tanto, en este contexto, no sólo el empleo ha cambiado de forma sino que los propios trabajadores y trabajadoras se han transformado, alejándose progresivamente del sujeto tradicional del trabajo.

Pero sería una interpretación excesivamente economicista, además de sesgada y simplista, explicar este cambio de los sujetos que-viven-de-su-trabajo como consecuencia de las transformaciones de las formas de producción y de los mercados laborales en las últimas décadas. La conformación de nuevos sujetos trabajadores, con capacidades de otro tipo y también con precariedades de otro tipo, es una de las manifestaciones del cambio social contemporáneo, que va más allá de lo meramente económico y mercantil.

Este salto, toscamente descrito, entre un tipo de empleo y otro, entre un tipo de sujeto trabajador y otro no responde a un cambio de paradigma, de modelo o de representación, es, más bien, un producto social; por lo tanto no hay que perder de vista la perspectiva histórica a la hora de explicar estas transformaciones. Mantener una perspectiva socio-histórica significa mostrar una concepción del cambio que tenga en cuenta la continuidad entre lo presente y lo pasado y no únicamente la novedad como consecuencia de los procesos en transformación; ya que conviene no olvidar que los cambios son siempre contruidos sobre lo viejo y cuando emergen novedades, siempre lo hacen de manera dispersa y fragmentaria.

En realidad, estamos afirmando que *el trabajo y el sujeto o sujetos del mismo son productos del devenir histórico y no son un valor en sí mismos, dependen de*

las estructuras socio-económicas en las que se mueven y de las relaciones que en ellas establecen. No descubrimos nada nuevo al realizar esta afirmación<sup>215</sup>, pero es necesario insistir en esta idea para no caer en esencialismos y, al mismo tiempo, para justificar como una tarea esclarecedora e imprescindible la continua revisión de los fundamentos teóricos sobre los que se asentó la idea de trabajo moderno. Ya que abordando el tema desde esta perspectiva socio-histórica, se pueden desmitificar ciertas creencias y comportamientos que se han consolidado amparados por una determinada forma de pensar el trabajo, y que resultarán fundamentales para comprender las dimensiones que modelan en la actualidad el trabajo y los sujetos trabajadores.

Hemos comprobado como todo un arsenal de conceptos: el trabajo como categoría ontológica, trabajo como emancipador/alienador, la ética del trabajo, la centralidad del trabajo, la identidad de clase, incluso el término de «clase trabajadora», desentonan por su incapacidad de dar cuenta de los nuevos fenómenos laborales, imposibles de ser pensados en términos de totalidad y racionalidad universal, pero sobre los que inevitablemente se construirá cualquier otra representación del mundo del trabajo contemporáneo.

Hemos ido desgranando poco a poco algunos de los atributos del mundo del trabajo, que se dibuja como trama flexible y precaria de lo sociolaboral, intentando alejarnos tanto del son que marcan los discursos *encantados* con las posibilidades de la nueva economía como del son que marcan los discursos más críticos que traducen todos los cambios del mercado laboral en consecuencias perversas para los sujetos. De modo que podemos dejar plasmadas una serie de reflexiones respecto a las dos cuestiones centrales que nos han ocupado en este trabajo de tesis:

- en torno a las características que presenta el mundo del trabajo actual y a las posibilidades del conocimiento del mismo,
- y, desde las prácticas de los sujetos, en torno a las contradicciones que se producen actualmente en el proceso de convertirse en sujeto trabajador.

## 1. LA DIALÉCTICA CONTEMPORÁNEA DEL TRABAJO

Tenemos una necesidad de dibujar líneas que garanticen un cierto orden, un mundo sin líneas es un mundo caótico, pero incluso el diccionario, el mapa, el museo y coextensivamente todas las clasificaciones de las que somos responsables, se hacen y rehacen con el objeto de incluir nuevas distinciones que cambian nuestra percepción de la realidad y, por tanto, la realidad misma.

BERIAIN (2005: 258)

---

215 Véase García, J., Lago, J. Meseguer, P. y Riesco, A. (coords.) (2005): *Lo que el trabajo esconde. Materiales para un replanteamiento de los análisis sobre el trabajo*, Madrid: Traficantes de sueños, Colección Bifurcaciones.

Conviene tener presente que cada época está estrechamente vinculada con la construcción teórica de sus realidades. Así, la sociedad salarial o la sociedad del trabajo (asalariado) cobra sentido en pleno auge del proyecto de la modernidad y puede ser explicada, como lo hemos hecho en el primer capítulo, por una semántica y una gramática social a través de las cuales el trabajo queda representado en la categoría de empleo. Sin embargo, las sociedades contemporáneas necesitan, para poder explicarse, no olvidarse de aquella dialéctica que parece quedó relegada a favor de las explicaciones semánticas y gramáticas en las épocas de estabilidad social. No es que se trate de volver a la dialéctica hegeliana del amo y el esclavo en la que se apoyó Marx, que tampoco encajaría del todo con la actual composición social, pero sí a una dialéctica, que como aquella, permita hacer visibles las profundas desigualdades sobre las que se asienta el mundo del trabajo.

Los rasgos de esta dialéctica contemporánea del trabajo se pueden comprender a partir de cuatro procesos:

- 1) el estallido de nuevas formas de trabajo y empleo,
- 2) la emergencia de nuevos sujetos del trabajo y la necesidad de reconocimiento de los mismos,
- 3) la relación inevitable entre trabajo y lo que se considera como no-trabajo y
- 4) sobre las formas de analizar tanto al trabajo como a los sujetos trabajadores.

La primera de las dimensiones que revelan la dialéctica contemporánea del trabajo es el *estallido de formas de trabajo y de empleo* que se viene produciendo en los últimos años. Personas trabajando con contrato fijo, otras con contratos eventuales, por cuenta propia, personas que trabajan para empresas pero contratadas por otras empresas, es decir, subcontratadas, trabajadoras con contratos mercantiles o comerciales y no laborales, trabajadoras voluntarias, trabajadoras sin contratos, otras que no encuentran empleo, que entran y salen del mercado laboral formal de manera intermitente, que trabajan fuera del mercado laboral, etcétera. La, en términos marxistas, «fuerza de trabajo» ha visto multiplicada las formas, las situaciones y las relaciones laborales, unas nuevas y otras no, en base a las que se conforma. Formas laborales, en todo caso, que son fruto de los procesos de reestructuración flexible de la organización de las economías de mercado y también de las políticas de empleo que en determinados momentos han favorecido y contribuido a su propagación, favoreciendo la desregulación.

Como hemos comprobado a lo largo de la investigación, el surgimiento de las llamadas «nuevas formas de empleo» o «formas atípicas» se manifiestan en aspectos que, desde fines del siglo XX, cuestionan radicalmente el esquema de límites claros en torno al cual se originó la organización y la legislación del mercado laboral. Cabe atender a tres procesos interrelacionados: por un lado, la decadencia de la relación trabajo igual a empleo tal como se entendió en el período de ascenso de la sociedad industrial y mediante el que se configuró el Derecho del Trabajo, por otro lado, la pérdida de la hegemonía del trabajo asalariado y la tendencia actual al arrendamiento de servicios, a través de la subcontratación y la externalización del empleo, lo que genera nuevas relaciones laborales, entre las que se propician las



mercantiles o comerciales frente a las laborales. Al amparo de estos procesos, surge un tercero, que responde a una mayor visibilidad de las formas fronterizas del empleo, vale decir, los *cuasi-empleos*, que son formas de ocupación que se encuentran en los márgenes de de lo laboral.

Las implicaciones del estallido de formas de trabajo y de empleo tienen como consecuencia que a mayor diversidad de empleos y de trabajos, *mayor diversidad de sujetos trabajadores*<sup>216</sup>. Pero esta correlación, además de no ser estricta, tiene consecuencias mayores que nos introducen en una controversia que no tiene fácil solución. No es una relación estricta, como hemos comprobado, porque no todo trabajo convierte a quien lo realiza en un sujeto con derechos y porque algunas formas de empleo, incluso reguladas y normadas, no necesariamente protegen a quienes las llevan a cabo. Es en este punto, cuando la labor de reconocimiento de esos *otros* sujetos del trabajo es clave pero se encuentra con posturas contrarias, que únicamente defienden un tipo de sujeto del trabajo, y con las que choca a la hora de dar cuenta de esta realidad.

Se coincide en que la precarización del empleo y la degradación del mismo están modificando la morfología del trabajo y al propio sujeto trabajador. Ese «sujeto trabajador», modelo de ciudadano estándar, «varón, cabeza de familia y trabajador»<sup>217</sup> —que arrastraba otros atributos como: asalariado, adulto, blanco, cualificado, profesional, etc.—, ha dejado de ser el modelo representativo de la configuración del mundo del trabajo contemporáneo<sup>218</sup>.

Las diferencias surgen cuando se buscan las causas de esta transformación y de la precarización del empleo, mientras que unos echan la culpa a la evolución despótica del sistema capitalista y del mercado de trabajo, otros acusan al Estado de la desprotección de los trabajadores. Las teorías más críticas con el funcionamiento del capitalismo y las prácticas que se realizan en el mercado laboral, denunciarán que lo que hay fuera de la *norma del empleo moderno*, es únicamente precariedad y que, por lo tanto, cada vez más personas se ven abocadas a trabajar en condiciones precarias, fruto de la fragilización del empleo por parte del mercado laboral y de un Estado que participa de tal degradación a través de sucesivas reformas laborales.

Pero también tiene cabida otro enfoque que reclama prestar atención a lo que hay fuera de la *norma del empleo moderno* porque podemos dar con formas de trabajo

---

216 Recordemos el cartel de la CNT (Capítulo III) en el que se daba la definición de trabajador/a y en la primera acepción aparecía: «Persona que trabaja a cambio de un salario» y como segunda acepción un sin fin de formas laborales y extralaborales que podrían participar de igual forma en de la definición de sujeto trabajador, sino fuese por la falta de reconocimientos de las mismas: «becario, inmigrante, contratado en prácticas, clandestino, trabajador a domicilio, empleada del hogar, minusválido, sin papeles, sin contrato, contratado por ETT, deslocalizado, ..., despedida por maternidad, temporero, trabajador discontinuo...».

217 Son los tres rasgos que están inscritos en la definición institucional de la ciudadanía democrática occidental (Marshall, 1998 y Turner, 2001).

218 Resulta más sencillo hacer este tipo de afirmaciones en este plano teórico y conceptual, ya que a otros niveles, como en el político y también en el subjetivo, son más frecuentes las resistencias al abandono de los modelos fuertes de representación.

que no tienen porqué ser fruto del deterioro del empleo, sino más bien fruto de la propia construcción de la norma del empleo moderno, en la que participaron mercado y Estado conjuntamente. Norma mediante la cual se protegió un tipo de trabajo, el empleo, dejando fuera del paraguas protector de la norma a otras muchas actividades.

Ambas posturas, aunque son compatibles, de momento, parecen irreconciliables, principalmente porque piensan en medidas de actuación y políticas de empleo que deparan futuros muy distintos para el propio trabajo. Pero independientemente del futuro, el presente del trabajo no puede eludir que la emergencia de otros sujetos trabajadores está propiciando imaginarios del trabajo no radicalmente nuevos, pero sí diferentes. Cuanto menos unificado está el mundo del trabajo, más heterogéneos serán los lugares desde los que se practica y se piensa. Esto, sumado a que los sujetos pasan por situaciones de empleo distintas a lo largo de sus vidas, dibujando trayectorias sociolaborales no lineales, sino complejas y fragmentadas, nos lleva a tener que reconocer preocupaciones, expectativas y aspiraciones diferentes, con las que se actúa en el mercado laboral de forma diferenciada según el propio tiempo vital que se considere, sea este el de producción, el de consumo, el familiar, el relacional, etc.

La tercera de las dimensiones de la dialéctica contemporánea del trabajo tiene que ver con las *interconectadas relaciones entre el trabajo y el no-trabajo*. Durante mucho tiempo en las investigaciones sobre el trabajo, éste ha sido analizado únicamente bajo la forma del empleo, esto suponía que el foco de atención de las problemáticas y de las cuestiones que afectaban al empleo se situaba en un espacio predilecto de estudio: el mercado de trabajo. Las sospechas de que el trabajo quedaba connotado bajo una visión excesivamente economicista, positivista y androcéntrica pronto quedaron al descubierto; tarea que debemos a las teorías feministas que desvelaron el trabajo que venían realizando las mujeres y se preocuparon por las situaciones de las mujeres en el empleo.

Las ciencias sociales y la sociología del trabajo tuvieron que aceptar, no sin reticencias, que el mercado únicamente es un aspecto más desde el que estudiar el trabajo. De ahí surgieron nuevos interrogantes que guían investigaciones como la presente y que inciden en nuevas problemáticas y espacios sociológicos de estudio: ¿Cómo seguir centrando los análisis en el mercado de trabajo cuando buena parte de las tensiones en las relaciones sociales del empleo se desarrollan en sus márgenes e incluso fuera de él?

Las ciencias sociales deben de dar cabida y tomar en cuenta el no-trabajo<sup>219</sup> en la comprensión del trabajo. En esta investigación, lo hemos presentado como una necesidad epistemológica, que nos ha llevado a hacer del binomio trabajo/no-trabajo y empleo/no-empleo un eje central del dispositivo científico y metodológico a partir del cual plantear el análisis de las realidades laborales contemporáneas. Las

---

219 Seguimos manteniendo una definición, más conceptual que operativa del no-trabajo, con la que nos referimos a aquellas actividades, también pueden ser empleos, que no están incluidos en la norma trabajo-empleo, entre ellos los *cuasi*-empleos, pero también nos referimos a esferas que configuran el imaginario del empleo aunque son consideradas al margen del mismo (la familiar, la doméstica, el ocio, el consumo, etc.).

evoluciones socioeconómicas actuales invitan a reexaminar esta dicotomía en relación con los cambios producidos no sólo en el mercado laboral, sino también en las composiciones familiares, en la organización del tiempo, en el papel de las políticas de empleo, en la cultura del consumo, etc. Continuar o dejar la formación, hacer frente a la hipoteca, el trabajo doméstico y de cuidados y las condiciones familiares, entre otras, son elementos, que junto a la situación económica y laboral, determinan cada vez más la relación con el empleo y la capacidad de trabajo de las personas.

La cuarta dimensión de la dialéctica contemporánea del trabajo, hace referencia a la necesidad de *análisis sociológicos del empleo que inevitablemente deben atender a las múltiples aristas del mismo*. La notoria contingencia, multiplicidad y heterogeneidad de las relaciones sociolaborales pone de manifiesto la ineficacia de muchos de los marcos interpretativos hasta ahora desarrollados por la sociología del trabajo. Apelar a la complejidad sociológica, esta vez como herramienta operativa, nos permite articular la complementariedad de los procesos estructurales (estandarización y uniformidad) y los procesos reflexivos (multiplicidad y diversidad de experiencias) resituando el análisis en los propios entresijos de la producción de conocimiento sociológico. En nuestro caso, siendo conscientes de las interpretaciones dominantes en la reflexión en torno al trabajo y de los sujetos que lo realizan.

El trabajo como conjunto de *relaciones sociales* (tanto materiales como simbólicas) complementarias se representa en procesos abiertos y en movimiento. Procesos que en la actualidad se ven afectados no sólo por la (re)definición necesaria de los significados que histórica y socialmente han sido atribuidos al trabajo y al empleo sino también en lo que concierne a la interconexión del mundo laboral con otras esferas o dimensiones sociales, y a la emergencia de nuevas formas de experimentar y vivenciar el mundo del trabajo.

## 2. TRANSITANDO LOS MÁRGENES DEL EMPLEO: ¿CÓMO CONVERTIRSE EN TRABAJADOR/A?

El sujeto no despliega sus alas por encima de la sociedad; no está apresado tampoco en sus reglas y jerarquías. Está presente en la sociedad y en la historia, en las relaciones colectivas e interpersonales, pero evoluciona también ahí como una exigencia, una protesta, una esperanza.

TOURAINÉ (2005: 170)

De poco sirven aquellos modelos de la modernidad en base a los cuales se podía pensar la estructura laboral, con la existencia de un centro y una periferia clara y una movilidad social, bien ascendente bien descendente, pero siempre en el surco de una línea recta definida en biografías estandarizadas. Si algo se ha resaltado a lo largo de esta investigación es que las situaciones económicas que se viven en las sociedades occidentales y las biografías que fomentan tienen que ser pensadas como

un orden complejo, escurridizo y repleto de conexiones no siempre previstas de antemano.

La diferencia de actitud de las personas jóvenes respecto de las generaciones precedentes debe ser ubicada en este proceso general de cambio que afecta al trabajo y a las relaciones que se establecen con el mismo. Esta transformación está mediada por una precarización creciente de la inscripción en el orden del trabajo, que hace que, las trayectorias laborales de las personas jóvenes —aunque no solamente las de ellas—, estén marcadas con el sello de la incertidumbre.

En este sentido, estudiar trayectorias sociolaborales se convierte en un campo de análisis ideal para comprender las paradojas con las que cotidianamente se enfrentan las personas que viven-de-su-trabajo, o que, al menos, lo intentan. Las trayectorias analizadas tienen como protagonistas a jóvenes que se han formado en la universidad, han crecido en la flexibilidad económica y en la temporalidad del empleo —a la par de su regulación—, y sólo conocen de oídas, por lo que les contaron, lo que fue la estabilidad en el empleo. Decimos que transitan los márgenes del empleo porque sus situaciones laborales se mueven en un *continuum* entre el no-empleo y los *cuasi*-empleos, y porque sus experiencias laborales previas están marcadas por trabajos y empleos inestables, temporales y precarios. En el lenguaje oficial de las estadísticas de trabajo aparecen y desaparecen continuamente, en algunos casos resultan complejos de contabilizar (situaciones esporádicas de empleo), en otros simplemente no se registran (por ejemplo quienes realizan trabajos voluntarios, quienes tienen una beca).

La peculiaridad de sus trayectorias es que han cumplido los requisitos necesarios para encontrarse en empleos más protegidos, pero no es así: se encuentran transitando los márgenes del empleo. Su formación y cualificación universitaria les debería haber colocado en posiciones laborales en las que empezar una carrera profesional, pero para la mayoría no está siendo así y andan encadenando empleos sin apenas relación con la formación recibida, lo que les aleja la misma. Además, su edad, en torno a los treinta años, les está avisando de que ya deberían haber dejado atrás la fase *socialmente* reconocida para el empleo juvenil, que coincide, precisamente, con ese empleo en los márgenes, repleto de trabajillos, chapuzas, curros y trabajos alimenticios.

La precariedad laboral que están viviendo ya ha quedado suficientemente retratada páginas atrás: los problemas específicos de acceso al empleo y la dificultad expresa de encontrar trabajo «de lo suyo», la sobrecualificación que sufren en algunos empleos, el encadenamiento de empleos y las entradas y salidas del mercado laboral. Las consecuencias de esta precariedad laboral son también manifiestas. Las principales son las que tienen que ver con las insuficiencias que generan unos ingresos intermitentes y escasos, lo que repercute en sus proyectos vitales, en sus manejos del tiempo, en sus consumos, en sus procesos de emancipación, que unos llevan a cabo y otros postergan, e, igualmente, en sus identidades como jóvenes adultos. En estas situaciones de fragilidad y de vulnerabilidad, la maquinaria de apoyo trabaja a pleno rendimiento: la familia, las redes sociales y las políticas institucionales,

pero sin duda más las primeras que las últimas, cumplen un papel clave en sus trayectorias sociolaborales.

Pese a que sus condiciones de partida son similares, sus trayectorias laborales son diversas y podemos señalar tres tipos diferenciables: *trayectorias flexibles*, *trayectorias precarias* y *trayectorias precarizadas*. Las primeras trayectorias parecen más llevaderas, donde el margen de maniobra es mayor; las últimas, en cambio, son muy duras y están fuertemente limitadas. Con la prolongación en la temporalidad y con el estancamiento en cierta inseguridad, la percepción de la precariedad laboral y las expectativas de empleo van cambiando. Así, mientras hay trayectorias que buscan el alejamiento de la precariedad laboral y el ascenso de estatus socioeconómico, como pueden ser las *trayectorias flexibles*, otras, como las *trayectorias precarias*, ante la lejanía de un empleo y estatus laboral de calidad, buscarán apañárselas en el terreno inestable del empleo, experimentando no sólo un empleo flexible, también, una especie de «paro flexible» (Santos Ortega et al., 2004 y 2006). Las *trayectorias precarizadas*, que viven en unas condiciones de inestabilidad continuada, tratarán de evitar la caída en un paro prolongado, que les situaría en una clara situación de exclusión social.

Las causas estructurales de la precariedad se ven reforzadas por un proceso de dos caras: una, la fuerte individualización de las relaciones laborales y, otra, la disminución de la capacidad de regulación colectiva. Ambos factores hacen que en las trayectorias sociolaborales predominen estrategias de muy diverso tipo, pero con un carácter más individual que colectivo. Se desarrollarán estrategias adaptativas y también estrategias de resistencia, todas ellas para hacer frente a la precariedad laboral y tratar de paliar sus efectos. Los protagonistas de estas trayectorias tienen una percepción difusa de sus tránsitos pero tratan de dar sentido a sus situaciones de precariedad, por eso también tienen sus motivos para rechazar las disposiciones organizativas, flexibles e inflexibles que se les exigen en el mercado laboral. A lo largo de la investigación hemos mostrado cómo la gente se «busca la vida» mediante formas laborales y no laborales diversas, que no necesariamente van unidas a una dimensión temporal a largo plazo y que, aunque pueden llegar a generar situaciones agudas de vulnerabilidad social, en determinadas situaciones pueden ser emplazadas y deseadas, como, por ejemplo, realizar un trabajo voluntario por algún tiempo, acceder a un empleo a tiempo parcial para dedicar tiempo a otras actividades o preferir un empleo temporal porque se tiene en mente otro tipo de empleo. Son agenciamientos que, como se producen en condiciones precarias e, incluso a veces generan precariedad, se les tacha de agenciamientos débiles, pero que anuncian una relación diferente con el trabajo.

Mientras unas dimensiones del imaginario económico y laboral son resistidas y transformadas, otras se imponen con un elevado grado de interiorización. Los sujetos están adquiriendo las disposiciones y habilidades requeridas por la lógica productiva en cuanto a flexibilidad, movilidad, versatilidad y a la inestabilidad, que funcionan a modo de sujeciones, esto es, como un capitalismo de control. La flexibilidad y la movilidad en el empleo no son meros atributos del mercado laboral y no

son únicamente las formas que adoptan los nuevos tipos de empleo, sino que están siendo los modelos de socialización laboral actual, de modo que quedan instalados en nosotros, en nuestros cuerpos, en nuestras formas de hacer, de trabajar, en nuestras formas de relacionarnos<sup>220</sup>. La inestabilidad laboral ha hecho que la lógica de la empleabilidad y de las competencias —reforzada, además, por la política de empleo de nuestro entorno occidental— también haya sido interiorizada, de ahí que trabajar se haya convertido en algo parecido a un «buscarse la vida» con una exigencia de responsabilidad individual mayor.

De todas formas, hay que insistir que es en el cruce entre sujeciones y agenciamientos donde hay que seguir investigando para conocer las condiciones laborales que vienen determinadas por las estructuras económicas y sociales y el margen de maniobra con el que actúan los sujetos.

### 2.1. Implicaciones de una socialización laboral en el empleo precario

Como hemos podido comprobar, los modelos de socialización laboral vigentes son contradictorios. Funcionan todavía con unos parámetros que en un tiempo pasado pudieron funcionar pero que ahora no son válidos. Además, se producen en una etapa, la de la juventud, que también se está transformando, y cuya especificidad resulta cada vez es más difícil de establecer.

No podemos conocer el alcance de las trayectorias sociolaborales estudiadas, si seguirán ancladas en la temporalidad de los empleos, esto es, si se estabilizarán en la *trampa* que supone la temporalidad contractual (Toharia y Cebrian, 2007)<sup>221</sup>, o si mejorarán paulatinamente sus condiciones laborales, ocupando posiciones laborales más estables. En todo caso, para algunas trayectorias, la temporalidad del empleo será una experiencia que abarque toda la vida laboral. Recordemos que la temporalidad laboral es un rasgo que define el modelo de empleo español y afecta a más de un tercio de la población, independientemente de su edad. Y aunque la temporalidad tiende a descender con el aumento de la edad, seguirá habiendo un segmento de personas cuya experiencia juvenil en el terreno laboral no será diferente de su experiencia adulta.

De aquí podemos obtener tres consideraciones finales. En primer lugar, el contexto laboral actual propicia la formación de trayectorias sociolaborales como las estudiadas, desde las flexibles a las más precarizadas, cuyo destino parece ser la movilidad entre diferentes empleos: vidas laborales en un continuo movimiento entre empleos. En segundo lugar, resulta entonces poco adecuado reducir el problema

---

220 Las técnicas gubernamentales, según Foucault, se encargan de que los mecanismos de disciplina penetren en nuestro cuerpo haciéndose parte de nosotros mismos.

221 La temporalidad funciona como una trampa cuando no puede ser explicada como un periodo pasajero o como un trampolín para mejorar la situación laboral y acaba estableciéndose como el rasgo característico de las trayectorias laborales.

de la temporalidad y de la precariedad laboral a una cuestión juvenil. Más bien debe plantearse como un problema estructural de nuestro modelo de empleo. En tercer lugar, lo que podemos constatar, independientemente de hacia donde vayan estas trayectorias, son los efectos de una socialización laboral anclada en la experiencia de la precariedad. No podemos llegar a delimitar su alcance, pero sí confirmar que la experiencia de la precariedad laboral está moldeando ciertos procesos sociales como el acceso al empleo y la transición a la vida adulta y las formaciones familiares, y ciertos proyectos y expectativas de futuro que dotan de significados diferentes al trabajo y al empleo.

A modo de balance del trabajo de campo realizado, vamos a señalar algunos de los efectos de este tipo de socialización laboral, plenamente conscientes de que las particularidades de las personas entrevistadas no son extrapolables al conjunto de jóvenes-adultos, sobre todo respecto a sus recursos formativos y a sus recursos económicos familiares, pero sí representan a un gran colectivo que marcará las pautas de las nuevas relaciones laborales:

a) En cuanto a la relación formación/empleo

Uno de los cambios más notables en los nuevos contextos económicos es que las personas con formación superior se encuentran en una situación paradójica: mientras que su formación y cualificación se supone vital para su inserción profesional y para conseguir determinados puestos de trabajo, esa cualificación resulta inútil para llevar a cabo muchos de los empleos en los que se ocupan. El efecto negativo más evidente es la sobrecualificación: se pide una cualificación que no se aplica en el empleo.

Ante esta situación, se observan principalmente dos tipos de comportamientos: uno que consiste en la prolongación de los estudios y la búsqueda de títulos superiores y de mayor especialización que permitan mejorar la posición en el mercado de trabajo; pero también se observa otro, más difícil de evaluar, que consiste en aspirar a estabilizar una inserción profesional y ocupacional independientemente al título obtenido. En otras palabras, ante la falta de oportunidades laborales, hay quienes admiten la depreciación de su título y rebajan sus pretensiones laborales, mientras que hay quienes intentan buscar un distintivo superior con el fin de poder mantenerlas.

Quienes gozan de un mayor nivel educativo se hallan en mejor situación de superar los avatares de la precariedad laboral, tienen más posibilidades de estabilizar su situación laboral y tienen mayores facilidades para la empleabilidad<sup>222</sup>; sin embargo, la precariedad resulta difícil de sobrellevar cuando se han generado unas expectativas laborales que se deniegan y no se consiguen cumplir. Esas expectativas que se generaron durante los estudios universitarios, tampoco es que fuesen muy elevadas, ya que, conscientes de la situación laboral, las expectativas suelen limitarse a la búsqueda de un «trabajo de lo mío», que, sin embargo, resulta ser lo complicado de con-

---

222 Los títulos parecen ser cada vez más una condición necesaria para hacer frente a la precariedad laboral pero cada vez menos una condición suficiente para superarla y para acceder a puestos de trabajo protegidos.

seguir. Por esa razón, las expectativas se van transformando y moldeando, tanto a las oportunidades como a las limitaciones laborales, a lo largo de las trayectorias vitales.

b) De la inserción a la empleabilidad

Cuando la vivencia de la inestabilidad laboral, con entradas y salidas del mercado laboral, va más allá de las primeras experiencias laborales, parece que no tiene mucho sentido pensar el acceso al empleo en términos de inserción laboral. A lo largo de las últimas décadas se ha ido extendiendo e institucionalizando un espacio-tiempo vital entre la formación y el empleo que confiere a quien lo habita estatus muy diversos, principalmente porque no se producen ni integraciones ni exclusiones laborales plenas, lo que esboza un nuevo orden en los sistemas de inserción sociolaboral. Es precisamente en ese espacio donde se están poniendo en marcha dispositivos de inserción e intermediación laboral, a través de las políticas públicas (tanto en los aspectos educativos-profesionales como en los referidos a las ayudas sociales: prestaciones, subsidios o servicios), con un marcado carácter coercitivo y asistencial. Contrariamente a lo que las instituciones proclaman —efectos redistributivos e igualitarios entre los ciudadanos—, las políticas activas de empleo y la intermediación sociolaboral, bajo la lógica de la empleabilidad y de la activación, contribuyen a engordar ese espacio de inserción constante y reiterativa, a través de la exigencia imprescindible pero inabarcable de «hacerse empleables».

El «hacerse empleable» no sólo constituye en la actualidad el ámbito de intervención de las instituciones de empleo. Se ha establecido como un auténtico requisito laboral en boca de sus protagonistas, con consecuencias evidentes. Señalemos algunas de las consecuencias que está teniendo el que «hacerse empleable» se haya convertido en una necesidad para acceder y mantener un empleo.

Una es la devaluación considerable de la cualificación entendida en su sentido tradicional, es decir, como saberes adquiridos que se aplican en el lugar de trabajo, y la valoración de otro tipo de cualificación más difusa, que tiene que ver con competencias personales y actitudinales producto de un saber estar, un saber comunicar, un saber relacionarse. Se demanda tener iniciativa, capacidad de cambio, disponibilidad, creatividad, etcétera, cuestiones que tienen que ver con actitudes personales y no con destrezas profesionales. Esto deriva hacia una forma de capacitación en términos de *competencias* (Alaluf, 2003; Gautié, 2004) que normalmente no están proporcionadas por una cualificación profesional pero que, sin embargo, se exige que sean puestas a trabajar y, además, que sean polivalentes y renovadas, como si de conocimientos técnicos se trataran. En consecuencia, «hacerse empleable» se convierte en un trabajo en sí mismo para quien quiera tener y/o mantener un empleo.

El otro es la individualización en el mercado laboral, ya que «hacerse empleable» es una responsabilidad individual que recae principalmente en la persona que quiere acceder o mantener un empleo y pone el énfasis en que cada persona tiene que hacer frente a su propio destino (Beck, 1998 y 2001; Sennett, 2000 y 2006). Esta apelación a la responsabilidad individual de «hacerse empleable», presente en los discursos de los y las jóvenes, no sólo en el momento de acceder al empleo sino



también a lo largo de sus trayectorias laborales, hace que los problemas económicos y de funcionamiento del mercado laboral se vean y se vivan como problemas individuales. Se produce lo que algunos investigadores caracterizan como *una psicologización política del trabajo* (Crespo, Revilla y Serrano, 2009). Este proceso consiste básicamente en una transformación producto de un trabajo de producción política y discursiva por medio del cual los conflictos sociales son transformados en exigencias morales y psicológicas sobre los sujetos.

c) Sobre la experiencia de los *cuasi-empleos* y de la precariedad laboral

Los márgenes del empleo suponen un quicio, una tierra de nadie, un espacio normalmente de tránsito que admite alterar posiciones entre lo formal y lo informal. En estos espacios, las situaciones laborales son borrosas, quienes los habitan o transitan se mueven entre empleos temporales, entre empleo y desempleo, entre periodos de estudio y de trabajo, esto es, se mueven en una indefinición laboral.

La indefinición laboral genera desprotección, precisamente, por no tener cabida en las modalidades habituales de la representación del sujeto trabajador, que son las que están realmente protegidas. Además, genera situaciones en las que es necesario plantearse más que nunca la distinción entre lo que es un empleo y lo que es un trabajo, precisamente, por esa indefinición, en la que se puede estar trabajando sin tener un empleo, como quienes tienen una beca, están en formación y en prácticas o realizan trabajos voluntarios; y también se puede tener un empleo y plantearse si realmente merece la pena mantenerlo, ya que puede que no sirva para tener una independencia económica y obligue, por tanto, a trabajar en otros lugares.

Pero esta indefinición laboral en la que podemos encontrar rasgos de precariedad laboral no necesariamente lleva a una precariedad social: la ecuación estar en precario (tener un empleo precario o incluso no tener empleo) igual a ser precario, puede llegar a tener actualmente demasiadas excepciones.

Trabajar en los márgenes del empleo revela en algunos casos un recorrido acumulativo que juega como una suerte de socialización laboral, independientemente de cuáles sean las condiciones en las que se realiza la actividad y más bien ligada al contenido del trabajo y a la valoración subjetiva del mismo. De modo que puede llegar a ser una experiencia en la que se acumulan saberes y se aprenden maneras y actitudes que posteriormente pueden ser aprovechadas.

En efecto, mientras que la precariedad laboral es un fenómeno generalizable a la mayoría de la juventud, para algunas personas jóvenes esa precariedad resultará un tránsito hacia mejores situaciones laborales, como apuntan las trayectorias flexibles, mientras que para otros puede transformarse en una condición permanente de relación con el mercado de trabajo. Sin embargo, en ambos casos, la necesidad de protección en estos márgenes es vital y determinante también en la proyección de las trayectorias laborales.

Y es que la experiencia de la precariedad laboral depende de otros factores como el capital social, que fundamentalmente, lo forman la familia y las redes sociales y

que funcionan como auténticas mallas de seguridad y hacen soportable ciertos niveles de precariedad. La protección social en estos márgenes del empleo proviene de esas fuentes, y no del Estado y de las administraciones locales cuyas medidas desatienden injustamente aquello que se encuentra entre el empleo y el no-empleo. En este sentido, cualquier dispositivo de protección debería atender a las diferentes realidades del trabajo y superar la separación entre quienes tienen empleo formal que les protege y quienes no lo tienen y derivan en sujetos de medidas asistenciales.

d) Sobre la fragmentación y la heterogeneidad de trayectorias sociolaborales

Las desconexiones y, a veces, conexiones forzadas entre experiencias laborales producto de los procesos de precarización del empleo, dibujan trayectorias sociolaborales con *accidentes* demasiado frecuentes, que nada tienen que ver con los modelos de biografías estables. La posibilidad de *accidentes* hace que las trayectorias laborales se vean como inciertas, en las que caben las casualidades y el azar, que pueden deparar tanto infortunios como golpes de suerte.

Este marco laboral incierto se presenta para algunas trayectorias —para *las trayectorias flexibles*— como un marco adecuado para sus aspiraciones de autonomía, creatividad y progreso profesional, pese a tener que soportar condiciones laborales no deseadas y, en ocasiones también precarias. Estas trayectorias prefiguran el ideal liberal de un sujeto autónomo y capaz de elegir libremente sus acciones y sus transiciones, aunque en realidad respondan más bien a una aceptación de las obligaciones que se nos imponen en nombre de nuestra libertad individual.

Para otras trayectorias —para *las trayectorias precarias y precarizadas*—, este marco se presenta como limitador de oportunidades laborales. En las *trayectorias precarias* el encadenamiento de situaciones de empleo precarias condicionará de forma imprecisa el desarrollo de los itinerarios futuros. En las *trayectorias precarizadas*, en las que se materializa de forma contundente los efectos de la falta de empleo, la deprivación económica y las malas prácticas empresariales, la consecuencia será la estabilización en la precariedad.

e) Sobre las desigualdades de género

La precariedad laboral viene a reforzar ciertas relaciones de género desiguales (Maruani, Rogerat y Torns, 2004). A pesar de que las mujeres, y sobre todo las jóvenes, se forman más y su presencia en el empleo es cada vez mayor, las relaciones de género siguen marcadas por una división sexual del trabajo apenas modificada en lo substancial (Torns, 2005 y 2007).

Ante la prolongación de los años de estudios y las experiencias de precariedad laboral en el acceso al empleo, el futuro familiar se tiende a retrasar. El retraso en la maternidad y en la paternidad se justifica, principalmente, por la falta de estabilidad laboral y económica, pero en sus relatos se aprecia que tampoco hay prisa. En el caso de las mujeres, a esta falta de apremio se suma la certeza de las incompatibilidades y limitaciones que les impondrá la maternidad, sobre todo, si la precariedad laboral se mantiene en sus trayectorias.

Las situaciones de precariedad laboral y de desempleo tornan más problemática aún la articulación del trabajo profesional con el trabajo doméstico. Contrariamente a sus pares masculinos, las jóvenes en estas situaciones son conscientes de que el trabajo doméstico y de cuidados tomará un lugar creciente en sus actividades cotidianas en determinados momentos de la vida.

Como hemos comprobado, estas diferencias entre las trayectorias de las y los jóvenes, son fruto de las desigualdades que sufren las mujeres en el mercado laboral, ya que, para ellas, la precariedad laboral —principalmente, contractual y salarial— es mayor, y también tienen más posibilidades de que se perpetúe en sus trayectorias.

f) Sobre la vivencia del tiempo

Estas experiencias laborales participan de una representación de la temporalidad que se modifica —respecto a la noción temporal moderna— ante un futuro que se presenta *abierto* (Lasén, 2000). El futuro es un terreno aún no trazado sobre el que proyectar la propia vida. Y no está trazado, no porque no puedan llevar a cabo proyecciones de futuro, sino porque no creen en la planificación, que resulta inútil cuando lo que conocen son experiencias temporales, inconexas e imprecisas cronológicamente. Por eso, parecen negarse, de una forma consciente, a cerrar el futuro, precisamente, para no cerrar las puertas a nuevas posibilidades y oportunidades de nuevos caminos y nuevos comienzos, incluso laborales.

Esta concepción temporal remite a planificaciones a corto plazo, en las que caben pasos o movimientos reversibles, lo que se presenta como una de las estrategias básicas en el contexto de precariedad laboral. Entre el pasado y el futuro, queda la estrategia del presente, en la cual confluyen tiempos y procesos que antes estaban separados. Aspectos de la juventud y aspectos de la madurez conviven sin apenas chocar, al menos durante un tiempo, durante el que son posibles, y a veces necesariamente, las *emancipaciones parciales*. Se gestionan los tránsitos a la edad adulta en diferentes fases: a veces, forzando la tardía emancipación del hogar paterno; otras veces, asumiendo la reversibilidad de la vida autónoma o, al menos, dejando abierta la posibilidad del retorno —manteniendo dependencias familiares parciales—.

g) Entre el ser y el hacer

Las condiciones de inestabilidad y precariedad del empleo propician una ruptura entre empleo y profesión —pilares tradicionales en la identidad laboral (Dubar, 2002)—. Por ejemplo, lo que hace surco en la vida laboral de las *trayectorias precarizadas* no es tanto la identificación con el empleo, sino la obtención de recursos económicos para «ganarse la vida». Cuando se produce un paralelismo entre la línea profesional y la trayectoria ocupacional, es posible hablar de identidad laboral: «este trabajo es de lo mío y soy lo que yo ejerzo». Pero cuando no se cumplen las condiciones que propician ese paralelismo, sino, que más bien afloran aquellas que favorecen su disociación, entonces, las biografías laborales parecen estar cada vez menos marcadas por una línea profesional y más por otras cuestiones extralaborales como, por ejemplo, la obligatoriedad de obtener unos recursos económicos para hacer frente al pago de la hipoteca.

Esto se produce, fundamentalmente, en trayectorias sociolaborales *precarias* y *precarizadas*, que enfatizan la dimensión instrumental del empleo y en las que, ante la imposibilidad de encontrar sentido al empleo, se refuerza la búsqueda de sentido en el trabajo, en la propia actividad que se realiza. Es alrededor del *hacer* donde se va construyendo un sentido asociado a otros criterios de valoración del trabajo. Criterios como el contenido, las relaciones personales, las seguridades, la formación, etc., que dependiendo del desarrollo de las trayectorias laborales tendrán una mayor o menor importancia.

Estos cambios serán vitales para entender el futuro del mundo del trabajo, ya que, si la socialización resulta de un proceso de incorporación de los individuos a las estructuras sociales, hay que tener en cuenta que este proceso contribuye modificando las propias estructuras sociales.

## 2.2. Las configuraciones precarias de la identidad

Hagamos restallar al viento o danzar como una llama la oriflama del  
mapa-documento de identidad.

SERRES (1995: 200)

La lógica de la estabilidad laboral conjugaba a la perfección con la lógica de la identidad moderna que definía identificaciones fuertes, estables y duraderas. La lógica de la inestabilidad laboral se sostiene mejor sobre la figura de la crisis de las identidades. Pero a día de hoy, ninguna de las anteriores ficciones o ilusiones de identidad parecen servir; el asentamiento de la trama flexible y precaria de lo socio-laboral exige poner de relieve procesos de configuración identitaria de nuevo cuño, como son las «configuraciones precarias de la identidad»<sup>223</sup>.

El periodo de crisis económica y de reconversión industrial que tuvo lugar en las economías capitalistas europeas occidentales, agudizó el sentimiento de vulnerabilidad y de desprotección de muchas personas trabajadoras, alimentando el discurso de la *crisis de las identidades*. La crisis de las identidades que responde a la lectura de una parte de la sociología clásica del cambio social en términos casi siempre negativos, anomia, crisis, corrosión, entre otros, está aún hoy presente en muchos diagnósticos de lo social.

El argumento de la crisis unido a una sensación de falta de poder o incapacidad para transformar la situación condujo, en muchos casos, a una política de «identidad

---

223 Esta denominación deriva del modelo teórico amplio que desarrollamos en el primer capítulo y se documenta, y alimenta, con las trayectorias sociolaborales reconstruidas a partir de las entrevistas biográficas. Son configuraciones porque las identidades siempre se encuentran en plena realización, en plena configuración, y son precarias, no por su contexto de surgimiento, ni siquiera por el sentido negativo y de carencia respecto a otras identidades no-precarias, sino porque sólo así puede la teoría social representar las identidades contemporáneas.

conservadora» respecto al trabajo. Esto es, una identidad que suponía agarrarse en la defensa de aquello que se cuestionaba, que estaba en crisis, como aferrándose a un barco que hacía aguas. La figura del náufrago es la que mejor expresa esta idea.

Esta interpretación nos deja insatisfechos cuando la trasladamos a las trayectorias de jóvenes que han crecido en un modelo de la inestabilidad laboral, pasando por situaciones de *cuasi*-empleos desde sus primeras experiencias laborales. Difícilmente pueden verse como náufragos ya que se han afianzado en un distanciamiento cultural al tradicional trabajo instituido. Esto no significa que no vivan la vulnerabilidad y la desprotección en el empleo, al contrario, el sentimiento de fragilidad sociolaboral sigue estando presente, de ahí sus expresiones de malestar y descontento, pero no se identifican con un modelo de empleo estable. Estas situaciones propician una política de «identidad estratégica», podríamos decir, respecto al trabajo. Este contexto, en el que lidiar con un «buscarse la vida» permanentemente, hace que el empleo no sea ese mástil central y único que mantiene a flote la propia vida. Esto lo estamos aprendiendo de aquellas personas que han conseguido, pese a la vulnerabilidad y la desprotección a las que el trabajo precario les avoca continuamente, llevar, no sin esfuerzo, una vida más o menos decente.

Estos son como malabaristas, que se las apañan y se las arreglan como pueden, unas veces apoyados en la familia, otras recurriendo a la austeridad y otras tirando de los escasos recursos institucionales. De una parte, han desplegado estrategias —esperar, aprovechar y estirar el tiempo— para conseguir situaciones deseadas; de otra, han elaborado, a falta de otras alternativas, nuevos sentidos en torno a sus circunstancias laborales —en torno a la inestabilidad y la temporalidad laboral, en torno a la funcionalidad del empleo y el desempleo—, y de otra, por ejemplo, el caso de los becarios de investigación en sistema académico, han desarrollado acciones reivindicativas reclamando una identidad negada en su caso, como es la de sujeto trabajador.

Tanto en las identidades *conservadoras* (de náufragos) como en las identidades *estratégicas* (de malabaristas) hacia el trabajo, se reproducen las ficciones propias de la identidad moderna, entre ellas, *la búsqueda de la independencia prometida y de autonomía, la búsqueda de la auténtica identidad o de la identidad perdida*. En parte siguen pensando en el sujeto como una entidad unitaria, estable y coherente que ante situaciones de desinstitucionalización del empleo se vuelve vulnerable. Pero se olvidan de que aquellas identidades fuertes y estables que esperan y a las que aspiran son, en demasiadas ocasiones, sólo ilusiones robustecidas por la propia nostalgia ante un mundo del trabajo que ya no es lo que fue<sup>224</sup>. Es precisamente por esta cuestión por la que el argumento de la *crisis de las identidades* y de las *corrosiones*

---

224 La imagen del rompecabezas que utiliza Bauman, puede servirnos para aclarar esta idea. Para resolver un rompecabezas siempre se parte de una imagen final que se conoce de antemano, entonces se van colocando las piezas hasta que finalmente se obtiene esa imagen. Pero lo que caracteriza a la construcción de la identidad actualmente es que no hay una imagen final, sino «un número de piezas que se han obtenido o merece la pena tener y luego se intenta averiguar cómo se pueden ordenar o reordenar para conseguir algunos (¿cuantos? dibujos satisfactorios)» (2005:105 y ss.).

*del carácter* sólo describe algunas de las posibles identidades contemporáneas pero resulta poco adecuado para describir otras identidades que también se configuran y perfilan actualmente en la trama flexible y precaria del mundo del trabajo.

¿Cómo se configuran las identidades en la propia *crisis de las identidades*?, ¿qué pasa con esas identidades que se construyen no sólo *en* la precariedad sino también *desde* la precariedad?, ¿cuáles son las formas de subjetividad que se forman al apropiarse de las situaciones de precariedad de sus empleos y de sus trabajos como forma de «buscarse la vida»? En primer lugar, estos interrogantes, proponen un trabajo teórico de envergadura que nos lleva a desplazar el punto de vista y plantear la posibilidad de construcción de identidades desde otros lugares (Gatti, 2005). Lugares que no invitan a quedarse, la precariedad es muy incómoda, pero por donde cada vez se encuentra más gente. Lugares en los que no se siguen los *tipos ideales* de itinerarios que llevan a la integración social, aunque tampoco necesariamente los recorridos cuesta abajo que llevan hacia la exclusión social. En esos lugares se encuentran las personas trabajando sin un empleo, trabajadores jóvenes que unas veces están empleados y otras veces no, por esos lugares unas pasan, otras se quedan, la mayoría más tiempo del deseado, y para otras es su hábitat. Reconocer esos lugares, pero sobre todo reconocer que en ellos también se construyen identidades implica una operación que esté atenta a nuevas formas de racionalidad y de identificación hacia el trabajo, estas toman la forma de *configuraciones precarias de identidad*.

Las *configuraciones precarias de la identidad* se definen sin remedio alguno por lo que carecen, fruto del trabajo de representación, pero no necesariamente tienen que derivar en déficit y corrosiones de sí mismas. Esto es, al menos, lo que se puede afirmar de las *configuraciones precarias* analizadas en esta investigación, que han crecido y se han formado ante otro paisaje laboral, con escenarios en los que el empleo ya no es lo que fue, y en sus procesos de socialización laboral no han tenido como referentes identidades laborales sólidas. De modo que construyen imaginarios de lo laboral, donde la identidad de clase, aunque cuenta, es más elástica, donde las trayectorias laborales se han diversificado, desdiferenciado y son más discontinuas. Trayectorias donde el tiempo de empleo sigue estructurando sus vidas cotidianas, pero se trata de que interfiera lo menos posible en otros tiempos, desmitificado en cierta forma su valor. Son configuraciones que conviven y resisten la precariedad laboral que se ha instalado en sus trayectorias, unas veces con angustia y otras manejándose astutamente.

Podemos afirmar que la constitución de identidades al estilo de las identidades tradicionales asentadas en el orgullo profesional y ocupacional, también de clase y sindical, que a su vez fueron producto del trabajo estable y de trayectorias más o menos lineales, se encuentran lejos de las *configuraciones precarias de la identidad*. La precariedad y la inestabilidad laboral que predomina se manifiestan en relaciones más instrumentales con el trabajo, así como en la permanencia de ciertas formas de identificación, no tanto con sus empleos, ya que éstos incluso pueden resultar «inútiles», pero sí con el hecho de trabajar, que se sigue manteniendo como un valor central.

Como vemos estas configuraciones no reemplazan a las anteriores, sino que conviven con las viejas y maltrechas identidades y no precisamente en armonía pero tampoco con la angustia de la exclusión. Hacerlas visibles supone abandonar ese esfuerzo racional por encontrar coherencia, continuidad y autoría sólida en las narrativas que se construyen actualmente —ese sujeto del trabajo universal— y esto supone un gran problema para las ciencias sociales, y para la sociología en particular, acostumbradas a pensar así las identidades.

En la trama flexible y precaria de lo laboral, el propio sujeto como «sujeto trabajador» con una identidad estancia-contenedor de unas propiedades preexistentes se está cuestionando permanentemente. Cuestionamiento que se refleja en varios niveles:

«parece que estamos presenciando lo que podríamos denominar una crisis de los “estatus” – el estatus (tomado aquí en su sentido amplio) remite a una identidad colectiva, categoría de representación (para describir la realidad social) y también de acción (en la medida en que sirve de referencia y apoyo a la acción pública y colectiva), y en algunos casos, pudiendo ser objeto de una construcción jurídica, en cuanto a su delimitación y los derechos que la acompañan» (Gautié, 2004: 161).

Este cuestionamiento atraviesa todos los niveles que conforman la existencia de ese sujeto, es entonces cuando el análisis de las identidades debe pasar por enfrentarse al reto de integrar en su configuración la multiplicidad de factores que la conforman y anunciar el carácter precario e inestable de tal configuración. Desafiada la noción de identidad moderna, pilar básico de la teoría sociológica y de la sociología del trabajo convencional, se hace necesario reflexionar sobre lo que significan las diversas maneras de convertirse en trabajador o trabajadora, pero, sobre todo, convertirse en trabajadores y trabajadoras «de otro tipo».

Desde que el trabajo cambió sus formas, ser «sujeto trabajador» ha dejado de ser para muchas personas un dato objetivo y se ha convertido en un trabajo subjetivo. Este trabajo es el que tienen que llevar a cabo quienes acceden por primera vez al empleo, pero también el de quienes tras perder, dejar o terminar un empleo comienzan la búsqueda de otro o el de quienes buscan una alternativa a su empleo actual. Todas estas personas se verán inmersas en el proceso de lo que, páginas atrás, hemos descrito como «hacerse empleable». El «ser trabajador» que antes venía dado, principalmente por la dedicación al empleo, pero también por la edad, la formación o la vocación, ha pasado, actualmente, a ser un trabajo en sí mismo. No sólo porque cada vez más los empleos otorgan, sólo temporalmente, la categoría de trabajador, sino también porque conseguir un empleo y mantenerlo es un trabajo en sí mismo. En el análisis léxico de las entrevistas pudimos comprobar cómo se manejan mucho menos las formas intransitivas como el *ser* y el *estar*, más acordes con la norma de empleo moderno, que las transitivas como el *tener* y el *hacer*, más apropiadas en el contexto laboral actual y también a las *configuraciones precarias de la identidad*.

Desde la dimensión fenomenológica de la identidad, esto es, desde cómo ésta es vivida y experimentada, anteriormente reconocíamos naufragos y malabaristas —también los aficionados al bricolaje caben entre estos personajes—. Para representar ahora la idea de «configuraciones precarias de la identidad» la figura que mejor

encaja es la del *surfista*. La necesidad de buscar asideros en el empleo precario y la obligación de convivir con cierta precariedad e inestabilidad laboral hace que se parezcan a *surfistas*, que aprovechan el movimiento del mar, las olas para moverse de un sitio a otro, de un empleo a otro, si no llegan olas aguantan, esquivan aquellas que no pueden coger y esperando la siguiente ola, reman y reman para mantenerse a flote.

Ahora bien, para surfear se necesitan tablas de surf y no todas las tablas de surf con las que se surfea en la precariedad son iguales, siempre son necesarias pero hay unas más estables que otras, unas más rápidas que otras y unas sirven para unas olas y para otras no. Esto es, tanto en las causas como en las consecuencias de la precariedad hay desigualdades sociales muy profundas, que además se mantienen y reproducen en el contexto laboral actual, habrá personas que por más que lleven a cabo el trabajo de «hacerse empleables» no conseguirán llegar a convertirse en «sujetos trabajadores» o aún seguirán siendo inempleables. De ahí la necesidad de defender una protección social que vaya más allá —y más acá— del empleo.



## BIBLIOGRAFÍA

---



## BIBLIOGRAFÍA

- ADAM, B. (1999): «Cuando el tiempo es dinero. Racionalidades de tiempo conflictivas y desafíos a la teoría y práctica del trabajo» en *Sociología del trabajo*, n.º 37, pp.5-39.
- (1990): *Time and Social Theory*, Cambridge, Polity Press.
- AIZPURU M. Y RIVERA A. (1994): *Manual de historia social del trabajo*, Madrid: Siglo XXI.
- AGAMBEM, G. (1997): *La comunidad que viene*, Barcelona: Anagrama.
- AGULLÓ, E. (1998): «La centralidad del trabajo en el proceso de construcción de la identidad de los jóvenes: Una aproximación psicosocial» en *Psicothema*, Vol. 10, n.º 1, pp. 153-165.
- AGULLÓ, E. Y OVEJERO, A. (coords.) (2001): *Trabajo, individuo y sociedad*, Madrid: Pirámide.
- ANDERSON, B. (2000): *Doing the dirty work? The global politics of domestic labour*, Londres: Zed Books.
- ANECA (2008), *Informe Graduados: Titulados universitarios y mercado laboral. Proyecto REFLEX*, Disponible en [www.aneca.es](http://www.aneca.es), Versión: 1.0 a 08 de febrero de 2008.
- ANTÓN, A. (coord.) (2000): *Trabajo, derechos sociales y globalización. Algunos retos para el siglo XXI*, Madrid: Talasa.
- ALALUF, M. (2003): «La sociología del trabajo a través de una relectura de Claude Durand: situación de trabajo, cualificaciones, competencias y clase obrera», en *Revista de Relaciones Laborales* n.º 2, pp. 93-102.

- ALBARRACÍN, D. (2004): *Usos del empleo a tiempo parcial en Europa y relaciones de género*, en <http://www.ucm.es/info/ec/jec9/pdf/A05%20-%20Albarrac%EDn,%20Daniel.pdf>
- ALBARRAL, E. (1996): «Nuevos jornaleros: mensajeros, pizzeros y trabajo al detalle», en *La factoría*, n.º 1.
- ALBERDI, I., ESCARIO, P. Y MATAS, N. (2000): *Les dones joves a Espanta*, Barcelona: Fundació La Caixa.
- ALEXANDER, J.C. (2000): *Sociología cultural. Formas de clasificación en las sociedades complejas*, Barcelona: Anthropos.
- ALONSO, L. E. (2007): *La crisis de la ciudadanía laboral*, Barcelona: Anthropos.
- (2006): «La transformación del trabajo en un umbral de riesgo: la labor de los agentes sociales» en Ararteko (comp.), *El trabajo en el siglo XXI: perspectivas de futuro*, Ararteko.
- (2004): «Las políticas del consumo: transformaciones en el proceso de trabajo y fragmentación de los estilos de vida» en *RES* n.º 4, pp. 7-50.
- (2003): *La mirada cualitativa en sociología*, Madrid: Fundamentos.
- (2001): *Trabajo y postmodernidad. El empleo débil*, Madrid: Fundamentos.
- (1999): *Trabajo y ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial*, Madrid: Trota.
- ALÓS, R. Y JÓDAR, P. (2005): «Relaciones laborales segmentadas en mercados de trabajo segmentados: algunas repercusiones en la calidad de vida laboral y en la participación sindical», en *Gaceta Sindical, Empleo: entre la temporalidad y la alta tasa de paro*, Madrid: C.S. de CC.OO.
- APPADURAI, A. (2001), [1996]: *La modernidad desbordada. Dimensiones culturales de la globalización*, Argentina: Trilce y Fondo de Cultura Económica.
- ARENDETT, H. (1993): *La condición humana*, Barcelona: Paidós.
- ARFUCH, L. (2002): *El espacio biográfico. Dilemas de la subjetividad contemporánea*, Argentina: Fondo de Cultura Económica.
- ARNHEIM, R. (1986): *El pensamiento visual*, Barcelona: Paidós.
- ARPAL, J. (1997): «Regularidades temporales y vida cotidiana» en *Empleo y tiempo de trabajo: el reto del fin de siglo*, Vitoria-Gasteiz: Dpto. de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social.
- ARRIOLA, J. Y VASAPOLLO, L. (2005): *Flexibles y precarios. La opresión del trabajo en el nuevo capitalismo europeo*, Madrid: El Viejo Topo.
- ARTILES, A. M. (2002): «Flexiguridad»: tiempo de trabajo y empleo en los pactos de empresa», en *Sociología del Trabajo*, vol. 46: *Expulsados del trabajo*, Madrid: pp.97-119.

- ASAMBLEA DE JUSSIEU (1998): *L@s parad@s felices. La Asamblea de Jussieu y el movimiento contra el paro y la precariedad en Francia* Barcelona: Virus.
- ASAMBLEA DE PARADOS DE SESTAO (1997): *Parados que se lo curran*, San Sebastián, Gakoa.
- ATKINSON, J. (1986): «Flexibilidad de empleo en los mercados laborales», en *Zona Abierta* núm. 41-42, pp. 1-42.
- AUGÉ, M. (2007): *Por una antropología de la movilidad*, Barcelona: Gedisa.  
— (2000): *Los no lugares. Espacios del anonimato*, Barcelona: Gedisa.
- AUER, P. (2008): «Seguridad de los mercados laborales: Combinando flexibilidad y seguridad para el trabajo decente» en <http://www.ilo.org/public/spanish/employment/download/elm/elm08-3.pdf>
- BAIN, P Y TAYLOR, P. (2002): «Ringin the changes? Union recognition and organisation in call centres in the UK finance sector» en *Industrial Relations Journal* 33:3, pp. 246-261.
- BALBASTRE, G. Y BINHAS, S. (2003): «Nuevas formas de producción, nuevas formas de explotación», en DÍAZ-SALAZAR, R. (ed.): *Trabajadores Precarios. El proletariado del siglo XXI*, Madrid: Ediciones HOAC, pp. 109-126.
- BARBIER, J. C. (2005): «La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale», en *Revue Française de sociologie*, 46. pp. 351-371.  
— (2004): *La estategie européenne pour l'emploi: genese, coordination communautaire et diversité nacional*, París: Rapport de Recherche pour la DARE, Ministère de Travail. En: [http://www.cee-recherche.fr/fr/rapports/strategie\\_europeenne\\_emploi.pdf](http://www.cee-recherche.fr/fr/rapports/strategie_europeenne_emploi.pdf)
- BARRAYCOA, J. (1999): *El trabajador inútil. Reinventando el proletariado*, Barcelona: SCIRE/BALMES.
- BARRÈRE-MAURISSON, M-A. (1999): *La división familiar del trabajo: la vida doble*, Buenos Aires: Lumen/Humanitas.
- BAUDRILLARD, J. (1996) [1973], *El espejo de la producción*, Barcelona: Gedisa.  
— (1993): *Cultura y simulacro*, Barcelona: Kairós.
- BAUMAN, Z. (2006): *Vida líquida*, Barcelona: Paidós.  
— (2005a): *Vidas desperdiciadas. La modernidad y sus parias*, Barcelona: Paidós.  
— (2005): *Identidad*, Madrid: Losada.  
— (2003): *Modernidad Líquida*, Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.  
— (2001): *La sociedad individualizada*, Madrid: Cátedra.  
— (2001a): «Turistas y vagabundos: héroes y víctimas de la posmodernidad», en *La posmodernidad y sus descontentos*, Madrid: Akal.

- (2000): *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*, Barcelona: Gedisa.
- (1998): *Globalization: the human consequences*, Cambridge: Polity Press.
- BECK, U. (2001): «Vivir nuestra propia vida en un mundo desbocado: individualización, globalización y política», en GIDDENS, A. y HUTTON, W. (eds.): *En el límite. La vida en el capitalismo global*, Barcelona: Tusquest, pp. 233-245.
- (2000): *Un nuevo mundo feliz. La precarización del trabajo en la era de la globalización*, Barcelona: Paidós.
- (1998) [1992], *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad*, Barcelona: Paidós.
- BECK, U. Y BECK-GERNSHEIM, E. (2003): *La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*, Barcelona: Paidós.
- BECK, U., GIDDENS, A. Y LASH, S. (1997): *Modernización reflexiva. Política, tradición y estética en el orden social moderno*, Madrid: Alianza.
- BECK-GERNSHEIM, E. (2001): «Mujeres migrantes, trabajo doméstico y matrimonio. Las mujeres en un mundo en proceso de globalización» en BECK-GERNSHEIM, E., BUTLER, J. y PUIGVERT, L., *Mujeres y transformaciones sociales*, Barcelona: El Roure, pp.59-75.
- BECKER, G. S. (1983): *El capital humano. Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*, Madrid: Alianza.
- BEECHEY, V. (1994): «Género y trabajo. Replanteamiento de la definición de trabajo», en BORDERÍAS, C., CARRASCO, C. y ALEMANY, C. (Comp.): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona: Icaria.
- BÉDUWÉ, C. Y PLANAS, J. (2003): *Educational Expansion and Labour Market-EDEX*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- BELL, D. (1978): *Las contradicciones culturales del capitalismo*, Madrid: Alianza.
- (1976): *El advenimiento de la sociedad post-industrial: un intento de pronóstico social*, Madrid: Alianza.
- BELZUNEGUI, A. (2002): *Teletrabajo: Estrategias de flexibilidad*, Madrid: Consejo Económico y Social.
- BENEDICTO, J. Y MORÁN, M.L. (2003): *Aprendiendo a ser ciudadanos*, Madrid: Instituto de la Juventud.
- BENEYTO, P. J. (comp.) (2004), *La afiliación sindical en Europa, Vol. 1 y II*, Valencia: Germanía.
- BERARDI, B. (2003a): *La fábrica de la infelicidad. Nueva economía y movimiento del cognitariado*, Madrid: Traficante de sueños.
- (2003b): ¿Qué significa hoy autonomía?, *Multitudes n.º 8*, pdf.

- BERGER, P.L. Y LUCKMANN, T. (1986): *La construcción social de la realidad*, Buenos Aires: Amorrortu.
- BERGUA, J. A. (1998): «Dimensiones referencial, imaginaria y pragmática del tiempo en la modernidad y en la postmodernidad», *Papers* 56, pp. 125-141.
- BERIAIN, J. (2005): *Modernidades en disputa*, Barcelona: Anthropos.
- (1997): «El triunfo del tiempo (representaciones culturales de temporalidades sociales)», *Política y Sociedad*, n.º 25.
  - (Comp.): (1996): *Las consecuencias perversas de la modernidad. Modernidad, contingencia y riesgo*, Barcelona: Anthropos.
- BERICAT, E. (2004): «El trabajador de fin de semana en la sociedad del ocio: Tiempo de trabajo y calidad de vida en el sector servicios» en *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, n.º 38, pp.61-99.
- BERMAN, M. (1991): *Todo lo sólido se desvanece en el aire. La experiencia de la modernidad*, Madrid: Siglo XXI.
- BERTAUX, D. (2005) [1997], *Los relatos de vida. Perspectiva etnosociológica*, Barcelona: Bellaterra.
- (1989): «Los relatos de vida en el análisis social» en *Historia y Fuente Oral* n.º 1 y 2, Barcelona: Universidad de Barcelona, pp. 91-101.
- BIDET, J. Y TEXIER, J. (1995): *La crise du travail*, Serie: Actuel Marx Confrontation, Paris: Presses Universitaires de France.
- BILBAO, A. (1999): *El empleo precario. Seguridad de la economía, inseguridad del trabajo*, Madrid: Libros de la Catarata.
- (1995): *Obreros y ciudadanos. La desestructuración de la clase obrera*, Madrid: Trotta.
- BLANCH, J. M. (2003): *Teoría de las relaciones laborales. Desafíos*, Barcelona: UOC.
- (2001): «Empleo y desempleo. ¿Viejos conceptos en nuevos contextos?», en AGULLÓ, E. y OVEJERO, A. (Coords.): *Trabajo, individuo y sociedad*, Madrid: Pirámide.
- BLANCHET, A. ET AL. (1989): *Técnicas de investigación en ciencias sociales*, Madrid: Narcea.
- BOLLÉ, P. (2007): «Dinámica del cambio y protección de los trabajadores» en VV.AA, *Trabajar por tiempos mejores. Repensar el trabajo en el siglo XXI*, Colección Informes OIT, N. 75, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, pp.609-628.
- (1997): «El trabajo a tiempo parcial, ¿libertad o trampa?», *Revista Internacional del Trabajo (OIT) 116 (4)*: Sección Perspectivas, pp. 605-628.

- BOLTANSKI, L. Y CHIAPELLO, E. (2002): *El nuevo espíritu del capitalismo*, Madrid: Akal.
- BORDERÍAS, C. (2003): «La feminización de los estudios sobre el trabajo de las mujeres: España en el contexto internacional (1969-2002)», en *Sociología del trabajo n.º 48*, Madrid: Siglo XXI.
- (1996): «Identidad femenina y recomposición del trabajo», en RODRIGUEZ, A., GOÑI, B. y MAGUREGI, G. (eds.): *El futuro del trabajo. Reorganizar y re-partir desde la perspectiva de las mujeres*, Bilbao: Bakeaz y CDEM, pp. 47-65.
- BORDERÍAS, C., CARRASCO, C. Y ALEMANY, C. (Comp.): (1994): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona: Icaria.
- BOUDON, R. (1983): *La desigualdad de oportunidades. La movilidad social en las sociedades industriales*, Barcelona: Laia.
- BOUFFARTIGUE, P. (1996/97): «¿Fin del trabajo o crisis del trabajo asalariado?», en *Sociología del Trabajo n.º 29*, pp. 91-110.
- BOUFFARTIGUE, P., LAGREE, J. CH. Y ROSE, J. (1989): «Jeunes: de l'emploi aux modes de vie. Points de vue sur un champ de recherche», *Formation et emploi*, n.º 26, abril-junio.
- BOURDIEU, P. (2003): *Las estructuras sociales de la economía*, Barcelona: Anagrama.
- (2000a): *Contrafuegos: reflexiones para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal*, Barcelona: Anagrama.
- (2000b): *La dominación masculina*, Barcelona: Anagrama.
- (1999): *La miseria del mundo*, Madrid: Akal.
- (1997): *Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción*, Barcelona: Anagrama.
- (1984a): *Cuestiones de sociología*, Madrid: Istmo.
- (1984b): *La distinción. Criterio y bases sociales del gusto*, Madrid: Taurus.
- BOURDIEU, P. Y PASSERON, J.C. (1981): *La reproducción: elementos para una teoría del sistema de enseñanza*, Barcelona: Laia.
- BOYER, R. (1994): «Las alternativas al fordismo. De los años 80 al siglo XXI», en BENKO, G. y LIPIETZ, A. *Las regiones que ganan*, Valencia: Edicions Alfons El Magnànim, pp. 185-220.
- (1986): *La flexibilidad del trabajo en Europa*, Madrid: Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales.
- BRAVERMAN, H. (1975): *Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XXI*, México: Nuestro Tiempo.
- BRADLEY, H., ERICKSON, M., STEPHENSON, C., Y WILLIAMS, S. (2000): *Myths at Work*, Cambridge: Polity Press.



- BRAIDOTTI, R. (2005): *Metamorfosis. Hacia una teoría materialista del devenir*, Madrid: Akal.
- (2004): *Feminismo, diferencia sexual y subjetividad nómada*, Barcelona: Gedisa.
  - (2000): *Sujetos nómadas. Corporización y diferencia sexual en la teoría feminista contemporánea*, Buenos Aires: Paidós.
- BUSCATTO, M (2002): «Les centres d'appels, usines modernes? Les relations paradoxales de la relation téléphonique» en *Sociologie du travail n.º 44*, pp. 99-117.
- BUTLER, J. (2004): *Precarious Life: The powers of Mourning and Violence*, Nueva York, Verso.
- (2001a): «La cuestión de la transformación social», en BECK-GERNSHEIM, E., BUTLER, J. y PUIGVERT, L., *Mujeres y transformaciones sociales*, Barcelona: Roure Editorial, pp. 7-30.
  - (2001b): «Encuentros transformadores», en BECK-GERNSHEIM, E., BUTLER, J. y PUIGVERT, L., *Mujeres y transformaciones sociales*, Barcelona: Roure Editorial, pp. 77-91.
  - (1990): *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*, Barcelona: Paidós.
- BUTTARELLI, A., LONGOBARDI, G., MURARO, L., TOMMASI, W. Y VANTAGGIATO, I. (2001): *Una revolución inesperada. Simbolismo y sentido del trabajo de las mujeres*, Madrid: Narcea.
- CACHÓN, L. (2004): «Las políticas de transición: estrategia de actores y políticas de empleo juvenil en Europa» en *Revista de Estudios de Juventud (Injuve) n.º 65*, pp.51-63.
- (1999): «Políticas de empleo juvenil en España: entre las políticas (dichas) de «inserción» y las prácticas de «temporalidad» en CACHÓN, L. (ed.): *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*, Valencia: 7 i Mig, pp. 97-118.
- CACHÓN, L. Y PALACIO, J.C. (1999): «Política de empleo en España desde el ingreso en la Unión Europea» en MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C., (dir./coord.): *Las relaciones de empleo en España*, Madrid: Siglo XXI, pp. 273-304.
- CALLEJO, J. (2005): «Estrategias temporales: relaciones entre tiempo de trabajo remunerado y tiempo de trabajo doméstico», *Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 23, n.º 1*, pp.175-204.
- (2001): *El grupo de discusión: introducción a una práctica de investigación*, Barcelona: Ariel.
- CANO, E. (2004): «Formas, percepciones y consecuencias de la precariedad», en *Mientras Tanto n.º 93*, pp.67-81.

- (2000): «Análisis de los procesos socioeconómicos de la precarización laboral», en BILBAO, A., CANO, E. y STANDING, G., *Precariedad laboral. Flexibilidad y desregulación*, Valencia: Germania, pp. 25-68.
- (1996): «El trabajo precario: concepto y dimensiones» en LA ROCA F. y SÁNCHEZ, A. (eds.): *Economía Crítica. Trabajo y medio ambiente*, Valencia: Universidad de Valencia: pp. 79-91.
- CARDENAL DE LA NUEZ, M. E. (2006): *El paso a la edad adulta. Dilemas y estrategias ante el empleo flexible*, Colección monografías n.º 230, Madrid: CIS y Siglo XXI.
- CARNOY, M. (2001): *El trabajo flexible en la era de la información*, Madrid: Alianza.
- CARNOY, M. Y CASTELLS, M. (1997): *Sustainable Flexibility. A Prospective Study on Work, Family and Society in the Information Age*, Paris: OECD.
- CARRASCO, C. (Ed.), (2001): *Tiempos, trabajos y género*, Barcelona: Universitat 10.
- (1996): «Presente y futuro del trabajo. Apuntes para una discusión no androcéntrica» en RODRIGUEZ, A., GOÑI, B. y MAGUREGI, G. (eds.): *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*, Bilbao: Bakeaz y CDEM: pp. 19-46.
- CARRASQUER, P. Y TORNIS, T. (2007): «Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones. Una aproximación desde la perspectiva de género» en *Sociedad y Utopía*, n.º 29, pp. 139-156.
- CASADO, E. (2001): «Visualizaciones, metáforas, inscripciones: de la representación a la articulación», en *Skribuak. Working Paper*, n.º 1, Departamento de Sociología 2, UPV.
- (1999): «A vueltas con el sujeto del feminismo», en *Política y Sociedad*, n.º 30.
- CASAL, J. (1996): «Modos emergentes de transición a la vida adulta en el umbral del siglo XXI: aproximación sucesiva, precariedad y desestructuración», en *REIS* n.º 75, pp. 295-316.
- CASAL, J., GARCÍA, M., MERINO, R. Y QUESADA, M. (2006): «Aportaciones teóricas y metodológicas a la sociología de la juventud desde la perspectiva de la transición» en *Papers* n.º 79, pp. 21-48.
- CASTEL, R. (2006): «Crítica social. Radicalismo o reformismo político», en VV.AA, *Pensar y resistir. La sociología crítica después de Foucault*, Madrid: Círculo de Bellas Artes.
- (2004): *La inseguridad social: ¿qué significa estar protegido?*, Buenos Aires: Manantial.
- (1997): *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Barcelona: Paidós.

- CASTEL, R. Y HAROCHE, C., (2003): *Propiedad privada, propiedad social, propiedad de sí mismo. Conversaciones sobre la construcción del individuo moderno*, Buenos Aires: Homo Sapiens Ediciones.
- CASTELLS, M. (2001): *La Galaxia Internet*, Barcelona: Areté.
- (2001): *La era de la información. Economía, sociedad y cultura. Vol. I: La sociedad red*, Madrid: Alianza.
  - (1997): *La era de la Información. Vol. III: Fin de milenio*, Madrid: Alianza.
  - (1998): *La era de la Información. Vol. II: El poder de la identidad*, Madrid: Alianza.
  - (1999): «Identidad, estado, trabajo, tiempo y espacio en la sociedad red: contribución a un debate abierto». *REIS* n.º 86.
  - (1995): «La verdad suprema del Japón», Diario *El País*, 7 de Julio.
- CASTILLO, J. J. (2007): «El trabajo fluido en la sociedad de la información: organización y división del trabajo en las fábricas del software» en *Revista de Trabajo*, N.º 4. en [www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/revistaDeTrabajo/2007n04\\_revistaDeTrabajo/2007n04\\_a08\\_jjCastillo.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/revistaDeTrabajo/2007n04_revistaDeTrabajo/2007n04_a08_jjCastillo.pdf)
- (dir.) (2005): *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*, Madrid: Miño y Dávila.
  - (2000): «La sociología del trabajo hoy: la genealogía de un paradigma», en De la Garza, E. (comp.): *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, México: El Colegio de México-FLACSO-Fondo de Cultura Económica.
  - (1996a): «A la búsqueda del trabajo perdido. (Y de una sociología capaz de encontrarlo...», en Pérez-Agote, A. y Sánchez de la Yncera, I. (eds.): *Complejidad y Teoría Social*, Madrid: CIS, pp. 73-95.
  - (1996b): *Sociología del trabajo. Un proyecto docente*, Colección Monografías n.º 152, Madrid: CIS y Siglo XXI.
- CASTORIADIS, C. (1999): *Figuras de lo pensable*, Madrid: Cátedra.
- (1989): *La institución imaginaria de la sociedad. Vol. 2, El imaginario social y la institución*, Barcelona: Tusquets.
- COHEN, D. (2007): *Tres lecciones sobre la sociedad postindustrial*, Madrid: Katz.
- (2001): *Nuestros tiempos modernos*, Barcelona: Tusquets.
- COLLER, X. (1997): *La empresa flexible: Estudio sociológico del impacto de la flexibilidad en el proceso de trabajo*, Colección monografías n.º 155, Madrid: CIS y Siglo XXI.
- COROMINAS, J. (1974): *Diccionario Crítico Etimológico*, Madrid: Gredos.
- CRESPO, E. Y SERRANO A. (2002): «El discurso de la Unión Europea sobre la sociedad del conocimiento» en *REIS*, n.º 97, pp. 189-207.

- CRESPO, E., REVILLA, J. C. Y SERRANO, A., (2009), «Del gobierno del trabajo al gobierno de las voluntades: el caso de la activación», *Psicoperspectivas*, VIII(2), pp. 83-101.
- DASTON, L. (2000): *Biographies of scientific objects*, Chicago: University of Chicago Press.
- DAUPHIN, C. Y GARDEY, D. (2005): «Introducción. Maneras de hacer la historia del trabajo y del género» en LAUFER, J., et. al. (eds.): *El trabajo del género. Las ciencias sociales ante el reto de las diferencias del género*, Valencia: Germania.
- DEMAZIÈRE, D. Y DUBAR, C. (1997): *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple de récits d'insertion*, París: Nathan.
- DAVIA RODRIGUEZ, M<sup>a</sup> A. (2004): *La inserción laboral de los jóvenes en la Unión Europea. Un estudio comparativo de trayectorias laborales*, Madrid: CES.
- DÁVILA, A., (1995): «Las perspectivas metodológicas cualitativa y cuantitativa en las Ciencias Sociales: debate teórico e implicaciones praxeológicas», en DELGADO, J. M. y GUTIERREZ J. (Eds.): *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en Ciencias Sociales*, Madrid: Síntesis, pp. 69-86.
- DE CERTEAU, M. (1990): *L'invention du quotidien. 1. Arts de faire*, París: Gallimard.
- DE MARINIS, P. (1999): «Gobierno, gubernamentalidad, Foucault y los anglo-foucaultianos (O un ensayo sobre la racionalidad política del neoliberalismo)» en RAMOS TORRE, R. y GARCÍA SELGAS, F. (eds.): *Globalización, riesgo y reflexividad. Tres temas de la teoría social contemporánea*, Madrid: CIS, pp.73-104.
- DE SINGLY, F. (2005): «Las formas de terminar y no terminar la juventud» en *Revista de Estudios de Juventud (Injuve)*, n.º 71, pp.109-119.
- DE SOUSA SANTOS, B. (2006): «Globalización y democracia» en *Archipiélago* n.º 73-74, pp. 111-126.
- DEMAZIERE, D. (1995): *La sociologie du chômage*, París: La Découverte.
- DEL BONO, A. (2005): «Call Centers, estrategias de flexibilidad y nuevas experiencias laborales» en CASTILLO, J. J. (dir.): *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*, Madrid: Miño y Dávila, pp. 347-394.
- (2000): «Call Centres, ¿el trabajo del futuro?» en *Sociología del trabajo* n.º 39, pp. 3-31.
- DELEUZE, G. Y GUATTARI, F. (2000): *Mil mesetas. Capitalismo y esquizofrenia*, Valencia: Pre-textos.
- DELPHY, C. (1984): *Close to home. A materialist analysis of women's oppression*, Amherst: University of Massachusetts Press.
- (1985): «Por un feminismo materialista. El enemigo principal y otros textos», en *Cuadernos Inacabados 2 y 3*, Barcelona: La Sal.

- DÍEZ, F. (2001): *Utilidad, deseo y virtud. La formación de la idea moderna del trabajo*, Barcelona: Península.
- DOERINGER, P. Y PIORE, M. J. (1985)[1971], *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- DOMBOIS, R. (2002): «¿La pérdida de la época dorada? La terciarización y el trabajo en las sociedades postindustriales» en *Sociología del Trabajo*, n.º 46, pp.45-70
- DONZELOT, J., (1984): *L'invention du social. Essai sur le déclin des passions politiques*, París: Fayard.
- DOUGLAS, M. (1996): *Cómo piensan las instituciones*, Madrid: Alianza.
- DRUCKER, P. F. (1993): *Post-capitalist society*, Nueva York: HarperBusiness.
- DUBAR, C. (2002): *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación*, Barcelona: Bellaterra.
- (1991): *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. París: Armand Colin Éditeur.
- DUBET, F. Y MARTUCCELLI, D. (2000): *¿En qué sociedad vivimos?*, Buenos Aires: Losada.
- DURÁN, M<sup>a</sup> A. (2001): «Mujeres y hombres y en la economía española. Trabajo y usos del tiempo», en VV.AA, *Mujer y trabajo. Problemática actual*, Valencia: Germania. (pp. 11-29)
- (1998): «El trabajo invisible en las cuentas de la nación» en DE VILLOTA, P. (ed.): *Las mujeres y la ciudadanía en el umbral del siglo XXI*, Madrid: Editorial Complutense.
- (1991): «La conceptualización del trabajo en las sociedades contemporáneas», en *Rev. de Economía y Sociología del trabajo* n.º 13-14.
- DURKHEIM, E. (1982): *La división social del trabajo*, Madrid: Akal.
- DUVINAUG, J. (1982): *El juego del juego*, México: Fondo de Cultura Económica.
- DU BOIS-REYMOND, M. Y LÓPEZ BLASCO, A. (2004): «Transiciones tipo yo-yo y trayectorias fallidas: hacia las Políticas integradas de Transición para los jóvenes europeos», en *Revista Juventud (INJUVE)* n.º 65, pp. 11-29.
- EHRENREICH, B. (2003): *Por cuatro duros. Como (no) apañárselas en Estados Unidos*, Barcelona: RBA.
- EHRENREICH, B. Y HOCHSCHILD, A.R., *Global woman: Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*, Londres: Granta.
- EISENSTADT, S.N. (2000): «Multiple modernities», *Daedalus*, vol. 129, n.º 1, Winter.
- ELSON, D. (coord.) (2000): *El progreso de las mujeres en el mundo 2000*. Informe Bienal de UNIFEM (Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mu-

- jer): Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM): en <http://www.undp.org/unifem/progressww/2000/progresssp.html>
- ELSTER, J. (2003) [1989], *Tuercas y tornillos. Una introducción a los conceptos básicos de las ciencias sociales*, Barcelona: Gedisa.
- EUROPEAN GROUP FOR INTEGRATED SOCIAL RESEARCH (Egris) (2001): «Misleading Trajectories: Transition Dilemmas of Young Adults in Europe», en *Journal of Youth Studies*, 4 (1): pp. 101-108.
- EUROSTAT, (2005): *Eurydice. Cifras claves de la educación en Europa*, Bruselas.  
— (2001): *Libro Blanco de la Comisión Europea. Un nuevo impulso para la juventud europea*, 21 noviembre de 2001, Bruselas.
- EUSTAT (2004): *Cuenta satélite de la producción doméstica*, en <http://www.eustat.es>
- ESPING-ANDERSEN, G. (2000): *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*, Barcelona: Ariel.
- ESPLUGA, J., LEMKOW, L., BALTIERREZ, J. Y KIESELBACH, T. (2004): *Desempleo juvenil, exclusión social y salud. Investigaciones, experiencias y acciones institucionales en España*, Barcelona: Icaria.
- EVANS, M. (1998): *Introducción al pensamiento feminista contemporáneo*, Madrid: Minerva.
- EVANS, K. Y FURLONG, A. (1997): «Metaphors of youth transitions: niches, pathways, trajectories or navigations» en BYNNER, J., CHISHOLM, L. y FURLONG, A., *Youth, Citizenship and Social Change in a European Context*. Aldershot, Ashgate, pp. 17-41.
- FAGUER, J-P. (1999): «Pour une histoire de la précarité», en *La lettre du Centre d'études de l'emploi*, n.º 57.
- FEIXA, C. (2006): «Relatos de juventud: de Tarzán a Blade Runner (pasando por Peter Pan)» comunicación presentada en las *XXIV Jornada de Politiques Locals de Joventut*, en: <http://www.diba.es/plajove/fitxers/2006jornadesfeixa.pdf>
- FERBER, M. A. Y NELSON, J. A. (eds.) (2004) [1993], *Más allá del hombre económico*, Madrid: Cátedra.
- FERNANDEZ CHRISTLIEB, P. (2004): *La sociedad mental*, Barcelona: Anthropos.
- FERNÁNDEZ STEINKO, A. (1999): «Trabajo, sociedad e individuos en la España de fin de siglo», en MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C., (dir./coord.): *Las relaciones de empleo en España*, Madrid: Siglo XXI, pp. 489-528.
- FERRAROTTI, F. (1993) «Sobre la autonomía del método biográfico», en MARINA, J.M. y SANTAMARINA, C. (eds.) *La Historia Oral: Métodos y experiencias*, Madrid: Debate.
- FINKEL, L. (1994): *La organización social del trabajo*, Madrid: Pirámide.

- FIRESTONE, S. (1973): *The Dialectic of Sex: the case for feminist revolution*, Nueva York: Morrow.
- FLAQUER, L. (1998): *El destino de la familia*, Barcelona: Ariel.
- FOESTER, H. VON (1994): «Visión y conocimiento: disfunciones de segundo orden», en SCHITMAN, D. F. (comp.): *Nuevos Paradigmas, Cultura y Subjetividad*, Buenos Aires: Paidós.
- FOUCAULT, M. (1997): [1968], *Las palabras y las cosas. Una arqueología de las ciencias humanas*, Madrid: Siglo XXI.
- (1990): [1976], *Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión*, Madrid: Siglo XXI.
- (1988): [1969], *La arqueología del saber*, México D.F, Siglo XXI.
- (1987): [1970], *El orden del discurso*, Barcelona: Tusquets.
- (1978): *Microfísica del poder*, Madrid: Ediciones La Piqueta.
- FORTINO, S. (2009): «L'apport des trajectoires sociales pour comprendre la précarité en féminin. L'exemple d'une recherche sur l'insertion professionnelle de chômeuses de longue durée», *Papeles del CEIC*, 44, Centro de Estudios sobre la Identidad Colectiva, en: <http://www.identidadcolectiva.es/pdf/44.pdf>
- FRASER, N. (2000): «Heterosexismo, falta de reconocimiento y capitalismo: una respuesta a Judith Butler» en *New Left Review* n.º 2, 123-134.
- FRASER, N. Y GORDON, L. (1994): «A genealogy of Dependency», en *Singns: Journal of Women in Culture and Society*, Vol. 19, n.º 2.
- FREEDMAN, J. (2004): *Feminismo: ¿Unidad o conflicto?*, Madrid: Narcea.
- FRIEDMANN, G. Y NAVILLE, P. (eds.) (1971): *Tratado de Sociología del trabajo*, México: Fondo de Cultura Económica.
- FRIOT B. Y ROSE J. (dir.): (1996): *La construction sociale de l'emploi en France. Les années soixante à aujourd'hui*, París: L'Harmattan.
- FULLIN, G. (2004): *Vivire l'instabilità del lavoro*, Bologna, Il Mulino/Ricerca.
- GAGGI, M. Y NARDUZZI, E. (2006): *El fin de la clase media y el nacimiento de la sociedad de bajo coste*, Madrid: Lengua de Trapo.
- GALLAND, O. (2001): «Adolescence, post-adolescence, jeunesse: retour sur quelques interprétations», en *Revue Française de Sociologie* (42-4): pp. 611-640.
- (1991): *Sociologie de la jeunesse*, París: Armand Colin.
- GALLINO, L. (2002): *Il costo umano della flessibilità*, Roma: Laterza.
- (2002): «La informalización del trabajo en los países desarrollados», en *Sociología del Trabajo*, n.º 45, pp.7-24.

- GARCÍA, J. Y PEIRÓ, J. (1999): *El mercado laboral de los jóvenes: formación, transición y empleo*, Valencia: Bancaja-IVIE.
- GARCÍA, J., LAGO, J. MESEGUER, P. Y RIESCO, A. (coords.) (2005): *Lo que el trabajo esconde. Materiales para un replanteamiento de los análisis sobre el trabajo*, Madrid: Traficantes de sueños, Colección Bifurcaciones.
- GARCÍA BLANCO, J. M., Y GUTIÉRREZ, R. (1996): Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas, en *REIS* n.º 75, pp.269-293.
- GARCÍA CANCLINI, N. (2004): *Diferentes, desiguales y desconectados. Mapas de la Interculturalidad*, Barcelona: Gedisa.
- (1999): *La globalización imaginada*, Barcelona: Paidós.
- GARCÍA ESPEJO, I. (1998): *Recursos formativos e inserción laboral de jóvenes*, Madrid: CIS-Siglo XXI.
- GARCÍA SAINZ, C. (2006): «Tiempo de trabajo no remunerado en la C.A. de Euzkadi» en EUSTAT, *Encuesta de Presupuestos de Tiempo. 2003. Monográficos*, Vitoria-Gasteiz: EUSTAT.
- GARCÍA SELGAS, F. (2006): «Bosquejo de una teoría de la fluidez social», en *Política y Sociedad*, n.º 43/2, pp. 13-31.
- (2002): De la sociedad de la información a la fluidez social: Emergencia de una nueva ontopolítica, en GARCÍA BLANCO, J.M. y NAVARRO, P. *¿Más allá de la modernidad? Las dimensiones de la información, la comunicación y sus nuevas tecnologías*, Madrid: CIS, pp. 577-606.
- (2001): Preámbulo para una ontología política de la fluidez social, en *Atenea Digital* n.º 1, en <http://blues.uab.es/athenea/num1/selgas.pdf>
- GARRIDO, L. Y REQUENA, M. (1996): *La emancipación de los jóvenes en España*, Instituto de la Juventud, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- GATTI, G. (2007): *Identidades débiles. Una propuesta teórica aplicada al estudio de la identidad en el País Vasco*, Madrid: CIS.
- (2005): «La teoría sociológica visita el vacío social (o de las tensas relaciones entre la sociología y un objeto que la rehuye)», en ARIÑO, A. (ed.): *Las encrucijadas de la diversidad cultural*, Madrid: CIS.
- (2002): *Las modalidades débiles de la identidad. Sociología de la identidad en los territorios vacíos de sociedad y de sociología: los escenarios del aprendizaje de euskera por adultos*, Leioa, Servicio Editorial UPV, serie Tesis Doctorales.
- GATTI, G. Y MARTINEZ DE ALBENIZ, I., (1999): *Las astucias de la identidad. Figuras, territorios y estrategias de lo social contemporáneo*, Bilbao: Universidad del País Vasco.



- GAUTIÉ, J. (2004): «Repensar la articulación entre mercado de trabajo y protección social en el postfordismo», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 22, núm. 1, pp. 147-184.
- GAVIRIA, S. (2005): «De la juventud hacia la edad adulta en Francia y en España» en *Revista de Estudios de Juventud (Injuve)*, n.º 71, pp.29-40.
- (2002): «Retener a la juventud o invitarla a abandonar la casa familiar. Análisis de España y Francia» en *Revista de Estudios de Juventud (Injuve)*, n.º 58, pp.45-52.
- GEHLEN, A. (1993): *Antropología filosófica: del encuentro y descubrimiento del hombre por sí mismo*, Barcelona: Paidós.
- GENTILE, A. (2005): «Trayectorias de Vulnerabilidad Social. Barcelona: May Day 2005: encuesta sobre jóvenes precarios» en *Documento de Trabajo 05-09, de la Unidad de Políticas Comparadas (CSIC)*.
- GERGEN, K. (2006) [1991]: *El yo saturado: dilemas de la identidad en el mundo contemporáneo*, Barcelona: Paidós.
- GIDDENS, A. (2002) [1990], *Consecuencias de la modernidad*, Madrid: Alianza.
- (2000): *Un mundo desbocado. El efecto de la globalización en nuestras vidas*, Madrid: Taurus.
- (2000) [1991], *Modernidad e identidad del yo. El yo y la sociedad en la época contemporánea*, Barcelona: Península.
- (1984): *The Constitution of Society*, Londres, Polity Press.
- GIL CALVO, E. (2005): «El envejecimiento de la juventud», en *Revista de Estudios de Juventud (Injuve)*, n.º 71, pp.9-18, Madrid.
- (2002): «Emancipación tardía y estrategia familiar (el caso de los hijos que ni se casan ni se van de casa)», en *Revista de Estudios de Juventud (Injuve)*, n.º 58, pp.9-18, Madrid.
- GLUCKSMANN, M. (2005): «Shifting boundaries and interconnections: Extending the «total social organisation of labour» en PETTINGER, L., PARRY, J., TAYLOR, R. and GLUCKSMANN, M., *A new sociology of work?*, Oxford: Blackwell Publishing.
- (2000): *Cottons and Casuals: The Gendered Organisation of Labour in Time and Space*. Durham, Sociologypress.
- GOBERNADO, R. (2007): «La sobreeducación en España: estudio descriptivo y revisión crítica del concepto» en *Papers* n.º 86, pp.11-31.
- GOBIERNO VASCO/EUSKO JAURLARITZA, (2003): *Plan interinstitucional de empleo 2003-2006*, Vitoria-Gasteiz, Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.

- GONZALEZ, J. M<sup>a</sup>. (1996): «Límites de la racionalidad social: azar, fortuna y riesgo», en Pérez-Agote, A. y Sánchez de la Yncera (eds.): *Complejidad y Teoría Social*, Madrid: CIS, pp.392-393.
- GORDO LÓPEZ, A. (coord.) (2006): *Jóvenes y cultura messenger*, FAD e Injuve, Madrid.
- GORZ, A. (1998): *Miserias del presente, riqueza de lo posible*, Buenos Aires: Paidós.
- (1995): *Metamorfosis del trabajo. Búsqueda del sentido*, Madrid: Sistema.
- (1981): *Adiós al proletariado*, El Viejo Topo n.º 62, pp.169-173.
- GRAFFIGNA, M. L. (2004): Identidad laboral e identidad social: La construcción simbólica del espacio social, en *Revista de Estudios Sobre Cambio Social año IV . n.º 14*, Buenos Aires.
- GROPPI, A. (2005): «El género como herramienta para pensar el trabajo: algunas observaciones sobre el caso italiano», en LAUFER, J., MARRY, C. y MARUANI, M. (eds.): *El trabajo del género. Las ciencias sociales ante el reto de las diferencias del género*, Valencia: Germania.
- GRUPO KRISIS, (2002) [1999], *Manifiesto contra el trabajo*, Barcelona: Virus.
- HACKING, I. (2001): *¿La construcción social de qué?*, Barcelona: Paidós.
- HALL, S. (2003): *¿Quién necesita identidad?*, en HALL, S. y DU GAY, P. (Comp.): *Cuestiones de identidad cultural*, Buenos Aires: Amorrortu, pp. 13-39.
- (1999): *A identidade cultural na postmodernidade*, Río de Janeiro: D. P & Editora.
- HANDY, CH. (1986): *El futuro del trabajo humano*, Barcelona: Ariel.
- HARAWAY, D. (1995): [1991], *Ciencia, Cyborgs y Mujeres. La Reinención de la Naturaleza*, Madrid: Cátedra.
- (1999): «Las promesas de los monstruos: una política regeneradora para los otros inapropiados/bles» en *Política y Sociedad*, n.º 30, pp.121-163.
- HARTMANN, H. (1980) [1979], «Un matrimonio mal avenido: hacia una unión más progresiva entre marxismo y feminismo», *Zona Abierta*, 24. pp. 85-113.
- (1980) [1976], «Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexo», en EINSENSTEIN, Z. (comp.): *Capitalismo patriarcal y feminismo socialista*, Madrid: Siglo XXI. pp. 186-221.
- HARVEY, D. (2007): *Breve historia del neoliberalismo*, Madrid: Akal.
- (2004): *El nuevo imperialismo*, Madrid: Akal.
- (1998), [1990]: *La condición de la posmodernidad: investigación sobre los orígenes del cambio cultural*, Buenos Aires: Amorrortu.

- HERNANZ MARTÍN, V. (2003): *El trabajo temporal y la segmentación. Un estudio de las transiciones laborales*, Madrid: Consejo Económico Social.
- HESÍODO (1986): «Los trabajos y los días», en *Teogonía, Trabajos y días*, Escudo, Madrid: Alianza.
- HIMANEN, P. (2002): *La ética del hacker y el espíritu de la era de la información*, Madrid: Destino.
- HIRATA, H. Y KERGOAT, D. (2004): «Una mirada a la división sexual del trabajo», en MARUANI, M.; ROGERAT, CH. y TORNIS, T. (dirs.) *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Barcelona: Icaria, pp.139-155.
- HOBBSAWM, E. (1987): *El mundo del trabajo*, Barcelona: Crítica.
- HOCHSCHILD, A. R. (2003): «Love and Gold», en EHRENREICH, B. y HOCHSCHILD, A.R., *Global woman: Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*, Londres: Granta.
- (2001): «Las cadenas mundiales de afecto y asistencia y la plusvalía emocional», en GIDDENS, A. y HUTTON, W. (eds.): *En el límite. La vida en el capitalismo global*, Barcelona: Tusquest, pp. 187-208.
- (1997): *The Time Bind. When work becomes home and home becomes work*, Nueva York: Metropolitan Books, 6-7.
- (1983): *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*, Berkeley: University of California Press.
- HOPENHAYM, M. (2001): *Repensar el trabajo. Historia, profusión y perspectivas de un concepto*, Buenos Aires: Norma.
- HYMAN, R. (2001): La rigidez flexible, ¿un modelo para una Europa social?, *Cuadernos de Relaciones Laborales n.º 19*, pp. 17-29.
- (1994): Plus Ça change? La teoría de la producción y la producción de la teoría, en POLLERT, A. (comp.) *¿Adiós a la flexibilidad?*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- IBÁÑEZ, J. (1994): *El regreso del sujeto. La investigación social de segundo orden*, Madrid: Siglo XXI.
- (1992): *Más allá de la sociología. El grupo de discusión: Técnica y crítica*, Madrid: Siglo XXI.
- (1986): «Cómo se realiza una investigación mediante grupos de discusión», en ALVIRA, J., GARCÍA FERRANDO, M. y IBÁÑEZ, J. (Comps.), *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación social*, Madrid: Alianza, pp. 31-65.
- IGLESIAS, J. (2004): *La cultura de las rentas básicas. Historia de un concepto*, Barcelona: Virus.

- (coord.) (2000): *Ante la falta de derechos. ¡Renta Básica ya!*, Barcelona: Virus.
- IMAZ BENGOTXEA, J. I. (2006), *La reducción del tiempo de trabajo, 1995-2005*, Cuadernos Sociológicos Vascos n.º 21, Vitoria-Gasteiz: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.
- INEM, SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (2005): *Incidencia de la sociedad de la información en el mercado de trabajo: ocupaciones afectadas por las nuevas formas de trabajo*, Madrid: INEM.
- INGLEHART, R. (1991): *El cambio cultural en las sociedades industriales avanzadas*, Madrid: CIS.
- ILLICH, I. (1978): *La convivencialidad*, Barcelona: Barral.
- IZQUIERDO, A. (2004): «La inmigración en España y las consecuencias de una política restrictiva: 2000-2003», en la *RAE: Revista Asturiana de Economía*, n.º 30, pp. 53-83.
- IZQUIERDO, M<sup>a</sup>. J. (2001): *Sin vuelta de hoja. Sexismo: poder, placer y trabajo*, Barcelona: Bellaterra.
- (1998): *El malestar en la desigualdad*, Madrid: Cátedra: Feminismos.
- JAHODA, M., LAZARSELD Y ZEISEL N. (1996): *Los parados de Marienthal: sociografía de una comunidad golpeada por el desempleo*, Madrid: Piqueta.
- JACCARD, P. (1971): *Historia social del trabajo*, Barcelona: Plaza y Janés.
- KESSLER-HARRIS, A. (1981): *Women have always worked: a historical overview*, Feminist Press.
- KLAMMER, U. (2007): «Flexiseguridad: perspectiva europea», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales-Núm. VI*. pp. 117-143.
- KÖHLER, H. D. Y MARTÍN, A., (2005): *Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones laborales*, Madrid: Delta.
- KOSELLECK, R. (1993) [1979], *Futuro pasado. Para una semántica de los tiempos históricos*, Barcelona: Paidós.
- KRUEGER, R. A. (1991): *El grupo de discusión. Guía práctica para la investigación aplicada*, Madrid: Pirámide.
- LAFARGUE, P. (1998) [1973], *El Derecho a la pereza*, Madrid: Fundamentos, 6ª edición.
- LAHIRE, B. (2004): *El hombre plural. Los resortes de la acción*, Barcelona: Bellaterra.
- LAKOFF, G. Y JONHSON, M. (1995): *Las metáforas de la vida cotidiana*, Madrid: Cátedra.

- LAPARRA, M. (2006): *La construcción del empleo precario. Dimensiones, causas y tendencias de la precariedad laboral*, Madrid: Fundación FOESSA.
- LASÉN, A., (2000): *A contratiempo. Un estudio de las temporalidades juveniles*, Colección monografías n.º 173, Madrid: CIS y Siglo XXI.
- (1999): «Los mundos paralelos en las temporalidades juveniles actuales», en Gatti G. y Martínez de Albeniz I. (coords.): *Las astucias de la identidad. Figuras, territorios y estrategias de lo social contemporáneo*, Leioa: Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco, pp. 123-136.
- LASH, S. Y URRY, J. (1998): *Economías de signos y espacio. Sobre el capitalismo de la posorganización*, Argentina: Amorrortu.
- LATOUR, B. (2001): *La esperanza de Pandora. Ensayos sobre la realidad de los estudios de la ciencia*, Barcelona: Gedisa.
- (1998): «Visualización y cognición: pensando con los ojos y con las manos» en *La Balsa de la Medusa n.º 45-46*.
- (1993): *Nunca hemos sido modernos. Ensayo de antropología asimétrica*, Barcelona: Debate.
- LATOUR, B. Y WOOLGAR, S. (1995): *La vida en el laboratorio. La construcción de los hechos científicos*, Madrid: Alianza.
- LAUFER, J., MARRY, C. Y MARUANI, M. (eds.) (2005): *El trabajo del género. Las ciencias sociales ante el reto de las diferencias del género*, Valencia: Germania.
- LAZZARATO, M. (2004): «Traducción cultural europea y nuevas formas de producción y transmisión del saber», en VV.AA, *Capitalismo cognitivo, propiedad intelectual y creación colectiva*, Madrid: Traficantes de Sueños, pp.129-145.
- LECHNER, N. (2002): *Las sombras del mañana. La dimensión subjetiva de la política*, Santiago: LOM Ediciones.
- LEWKOWICZ, I. (2004): *Pensar sin Estado. La subjetividad en la era de la fluidez*, Buenos Aires: Paidós.
- LIPIETZ, A. (1996): «Géneros, clases y reparto del trabajo», en RODRÍGUEZ, A., GOÑI, B. y MAGUREGI, G. (eds.): *El futuro del Trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*, Bilbao: Bakeaz y CDEM, pp. 77-94.
- LOPEZ PELAEZ, A. (2005): «Excluidos pero trabajadores: el círculo vicioso de los «trabajadores con bajos salarios» en España», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 23, núm. 1, pp. 153-174.
- LOREY, I. (2006): «Gubernamentalidad y precarización de sí. Sobre la normalización de los productores y productoras culturales», *Brumaria n.º 7*, pp. 237-249.
- LOURAU, R. (1975): *El análisis institucional*, Buenos Aires: Amorrortu.
- LUHMANN, N. (1998): *Complejidad y modernidad: de la unidad a la diferencia*, Madrid: Trotta.

- LYON, D. (1996): [1994], *Postmodernidad*, Madrid: Alianza.
- MACHADO PAIS, J. (2007): *Chollos, chapuzas, changas. Jóvenes, trabajo precario y futuro*, Barcelona: Anthropos, UAM-Azcapotzalco.
- MAFFESOLI, M. (2004): *El nomadismo. Vagabundeos iniciáticos*, México: Fondo de Cultura Económica.
- MARSHALL, T.H. (1998): «Ciudadanía y clase social» en MARSHALL, T.H. y BOTTO-MORE, T.: *Ciudadanía y clase social*, Madrid: Alianza.
- MARTÍN CRIADO, E. (1999), «El paro juvenil no es el problema, la formación no es la solución», en CACHÓN, L. (ed.), *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*, Valencia: 7 i Mig, pp. 15-48.
- (1998): *Producir la juventud*, Madrid: Istmo.
- MARTÍNEZ MARTÍN, R. (2000): Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º 26, pp. 65-91.
- (2003): La inserción laboral de los universitarios a través de las prácticas en empresas, en *REIS*, n.º 101, pp. 229-254.
- MARUANI, M. (2000): «De la Sociología del Trabajo a la Sociología del Empleo» en *Política y Sociedad*, 34, pp. 9-17.
- (2002): *Trabajo y el empleo de las mujeres*, Madrid: Fundamentos.
- MARUANI, M., ROGERAT, CH. Y TORNS, T. (dirs.) (2004): *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Barcelona: Icaria.
- MARX, C. (1973): *El capital*, (Libro I. Capítulo VII), Madrid: Siglo Veintiuno.
- MÉDA, D. (2002): *El tiempo de las mujeres. Conciliación entre vida familiar y profesional de hombres y mujeres*, Madrid: Narcea.
- (1999): *¿Quest-ce que la richesse?*, París: Champs-Flammarion.
- (1998): *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*, Barcelona: Gedisa.
- MELUCCI, A. (2001): *Vivencia y convivencia. Teoría social para una era de la información*, Madrid: Trotta.
- MERTON, R. K. (1964): *Teoría y estructuras sociales*, México: Fondo de Cultura Económica.
- MEULDERS, D. (2004): «La flexibilidad en Europa» en MARUANI, M., ROGERAT, Ch. y TORNS, T. (dirs.): *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Barcelona: Icaria, pp.345-361.
- MIGUÉLEZ, F. (2004): «Presente y futuro del sindicalismo en España» en BENEYTO, P. J. (comp.), *La afiliación sindical en Europa*, Vol. 1, Valencia: Germanía, pp. 67-106.

- MIGUÉLEZ, F. Y PRIETO, C., (dir./coor.): (1999): *Las relaciones de empleo en España*, Madrid: Siglo XXI.
- (1991): *Las relaciones laborales en España*, Madrid: Siglo XXI.
- MILLÁS, J. J. (2000): *Cuerpo y Prótesis*, Madrid: *El País*.
- MINGIONE, E. (1994): *Las sociedades fragmentadas*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- MORENO, G. (2003): *Trabajo y ciudadanía. Un debate abierto*, Vitoria-Gasteiz, Ararteko.
- MORENO, L. (2000): *Ciudadanos precarios. La «última red» de protección social*, Madrid: Ariel.
- (2007): «Europa social, Bienestar en España y la ‘malla de seguridad’», *Documento de Trabajo 07-08*, Instituto De Políticas y Bienes Públicos (CSIC) en: <http://digital.csic.es/bitstream/10261/2649/1/malla.pdf>
- MORÍN, E. (1995): *Sociología*, Madrid: Tecnos.
- NAREDO, M. (1997): Configuración y crisis del mito del trabajo, en OFFE, C. y otros, *¿Qué crisis? Ritos y transformaciones de la sociedad del trabajo*, Donosita: Tercera Prensa, pp. 51-74.
- NASH, M. (1999): «El mundo de las trabajadoras: identidades, culturas de género y espacios de actuación», en PANIAGUA, J., PIQUERAS, J. A. y SANZ, V. (eds.) *Cultura social y política en el mundo del trabajo*, Valencia: UNED, pp. 47-68.
- NAVARRETE, L. (2007): *Jóvenes, autonomía económica y situaciones de exclusión*, Madrid: INJUVE.
- NEGRI, A. Y HARDT, M. (2003): *El trabajo de Dionisos*, Madrid: Cuestiones de Antagonismo, Akal.
- (2000): *Imperio*, Barcelona: Paidós.
- NICOLE-DRANCOURT, CH. (1991): *Le labyrinthe de l'insertion*, Paris: La Documentation française.
- NOGUERA, J. A. (2002): «El concepto de trabajo y la teoría social crítica», en *Papers* 68.
- OFFE, C. (1997): Precariedad y mercado laboral. Un análisis a medio plazo de las respuestas disponibles, en OFFE, C. y otros, *¿Qué crisis? Retos y transformaciones de la sociedad del trabajo*, Donosita: Tercera Prensa, pp. 11-50.
- (1992) [1984]: *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*, Madrid: Alianza.
- (1990): *Contradicciones en el Estado de bienestar*, Madrid: Alianza.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT): (1999): *El teletrabajo en el mundo*, en <http://www.teletrabajo.oit.org>

- PAHL, R. E. (1991): *Las divisiones del trabajo*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- PARELLA, S. (2003): *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, Barcelona: Anthropos.
- PAUGAM, S. (2000): *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, París: PUF.
- PÉREZ, S., HIDALGO, A. Y CALDERÓN, M<sup>a</sup> J. (2006): *La economía de las personas jóvenes*, Madrid: INJUVE.
- PÉREZ-AGOTE, A. (2002), «¿Morir de éxito?: Fin de la modernidad y triunfo de lo social» en GARCÍA BLANCO J.M. y NAVARRO P. (ed. lit.), *¿Más allá de la modernidad?: las dimensiones de la información, la comunicación y sus nuevas tecnologías*, Madrid: CIS, pp. 505-526.
- (1999): «Globalización, crisis del Estado y anomia. La teoría social visita Europa» en RAMOS TORRE, R. y GARCÍA SELGAS, F. (eds.): *Globalización, riesgo y reflexividad. Tres temas de la teoría social contemporánea*, Madrid: CIS, pp. 57-72.
  - (1996): «La sociedad se difumina, el individuo se disgrega», en PÉREZ-AGOTE, A. y SÁNCHEZ DE LA YNCERA, I. (eds.): *Complejidad y Teoría Social*, Madrid: CIS, pp. 11-32.
  - (1994): «16 tesis sobre la arbitrariedad del ser colectivo nacional» en *Revista de Occidente*, n.º 161, pp. 23-34.
- PÉREZ-AGOTE, A., TEJERINA, B. Y SANTAMARÍA, E. (2005): «Transformaciones y tendencias de la cultura del trabajo en Bizkaia. Enfoque cuantitativo», *Cuadernos de empleo*, Bilbao: Gazte Lanbidean BBK Fundazioa.
- PÉREZ-AGOTE, A. Y SANTAMARÍA, E. (2008): *Emancipación y precariedad en la juventud vasca. Entre la anomia funcional y el cambio cultural*, Vitoria-Gasteiz: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.
- PÉREZ-FUENTES, P. (1993): *Vivir y morir en las minas*, Bilbao: Universidad del País Vasco.
- PICCHIO, A. (1994): «El trabajo de reproducción, tema central del análisis del mercado laboral» en BORDERÍAS C., CARRASCO C. y ALEMANY C. (comp.): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona: Icaria.
- PIORE, M. J. Y SABEL, CH. F. (1990), [1984]: *La segunda ruptura industrial*, Madrid: Alianza.
- PLUM, W. (1976): *Relatos de Obreros sobre los Comienzos del Mundo Laboral Moderno*, Alemania: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- POLANYI, K. (1989): *La gran transformación*, Madrid: Endymion.



- POLAVIEJA, J. G. (2006): «¿Por qué es tan alta la tasa de empleo temporal?, España en perspectiva comparada» en *REIS* n.º 113, pp. 77-108.
- (2003): *Estables y precarios. Desregulación laboral y estratificación social en España*, Colección Monografías n.º 197, Madrid: CIS y Siglo XXI.
- POLLERT, A. (comp.) (1994): *¿Adiós a la flexibilidad?*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- PRADALES GIL, I. (2005): *Estructura social del empleo en la CAPV: Transformación del trabajo y zonas de empleo*, Vitoria-Gasteiz: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.
- PRECIARIAS A LA DERIVA, (2004): *A la deriva por los circuitos de la precariedad femenina*, Madrid: Traficantes de Sueños, Colección Útiles.
- PRIETO, C. (2007a): «Del estudio del empleo como norma social al de la sociedad como orden social», en *Papeles del CEIC* 28, Centro de Estudios sobre la Identidad Colectiva, en: <http://www.ehu.es/CEIC/pdf/28.pdf>
- (2007): *Trabajo, genero y tiempo social*, Madrid: Complutense y Hacer.
- (2002): «La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado», *Sistema* n.º 168-169, Madrid: pp. 89-106.
- (2000): «Trabajo y Orden social: de la nada a la sociedad de empleo (y su crisis)», *Rev. Política y Sociedad*, n. 34, Madrid.
- (1999): «Crisis del empleo: ¿Crisis del orden social?», MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C., (dir./coor.): *Las relaciones de empleo en España*, Madrid: Siglo XXI, 529-548.
- PRIETO, C. Y RAMOS, R. (1999): «El tiempo de trabajo: entre la competitividad y los tiempos sociales» en MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C., (dir./coor.): *Las relaciones de empleo en España*, Madrid: Siglo XXI, pp. 463-488.
- PUJADAS, J. J. (1992): *El método biográfico: el uso de las historias de vida en ciencias sociales*, Cuadernos Metodológicos n.º 5, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- PUTNAM, R.D. (2002): *Solo en la bolera. Colapso y resurgimiento de la comunidad norteamericana*, Barcelona: Galaxia Gutenberg, Círculo de Lectores.
- RAMOS TORRE, R. (2007): «Metáforas sociales del tiempo en España: una investigación empírica», en PRIETO, C. (ed.): *Trabajo, genero y tiempo social*, Madrid: Complutense y Hacer, pp.173-204.
- (2004): «La articulación entre el tiempo de trabajo profesional y el tiempo doméstico: el tiempo vivido como queja», Ponencia presentada en el VIII Congreso Español de Sociología, Alicante.
- (1990): *Cronos dividido: El uso del tiempo y desigualdad entre mujeres y hombres en España*, Madrid: Instituto de la Mujer.

- RAVENTÓS, D. (2001): *La renta básica: por una ciudadanía más libre, más igualitaria y más fraterna*, Barcelona: Ariel.
- (1999): *El derecho a la existencia: la propuesta del subsidio universal garantizado*, Barcelona: Ariel.
- RECIO, A. (1997): *Trabajo, personas, mercados*, Madrid: FUHEM/Icaria.
- (1995): «La segmentación del mercado de trabajo en España», en MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C., (dir./coord.): *Las relaciones laborales en España*, Madrid: Siglo XXI.
- REICH, R. B. (1993): *El trabajo de las naciones. Hacia el capitalismo del siglo XXI*, Madrid: Javier Vergara Editor S.A.
- RIFKIN, J. (1996): *El fin del trabajo*, Barcelona: Paidós.
- ROBERTSON, R. (1996): *Globalisation. Social Theory and Global Culture*, Londres: Sage.
- RODRÍGUEZ, A., GOÑI, B. Y MAGUREGI, G. (eds.): (1996): *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*, Bilbao: Bakeaz y CDEM.
- RODRÍGUEZ, E. (2003): *El gobierno imposible. Trabajo y fronteras en la metrópolis de la abundancia*, Madrid: Traficante de Sueños, Colección Mapas.
- ROLLE, P. (2005): [1993], «El trabajo y su medida», en GARCÍA, J., LAGO, J. MESEGUER, P. y RIESCO, A. (coords.): *Lo que el trabajo esconde. Materiales para un replanteamiento de los análisis sobre el trabajo*, Madrid: Traficantes de sueños, Colección Bifurcaciones, pp.119-130.
- RULLANI, E. (2004): «El capitalismo cognitivo ¿un déjà-vu?» en VV.AA., *Capitalismo cognitivo, propiedad intelectual y creación colectiva*, Madrid: Traficantes de Sueños.
- RUSCONI, A. (2005): «Irse de casa de en Alemania: ¿Una nueva vía hacia la independencia?» en *Revista de Estudios de Juventud (Injuve)*: n.º 71
- SAINSAULIEU, R. (1996) : «L'identité et les relations de travail», en *Éducation permanente*, 128, Toulouse : Privat. pp. 194-206.
- SALAS, R., BAVEREZ, N. Y REYNAUD, B. (1990): *La invención del paro en Francia*, Madrid: Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social.
- SÁNCHEZ MORENO, E. (2004): «Jóvenes: la nueva precariedad laboral», en *Cuadernos de información sindical n.º 54*, Confederación Sindical de Comisiones Obreras.
- SANTOS ORTEGA J. A. (2003): ««Jóvenes de larga duración»: biografías laborales de los jóvenes españoles en la era de la flexibilidad informacional», en *Revista Española de Sociología (RES)* n.º 3, pp. 87-98.

- SANTOS ORTEGA J. A., MONTALBÁ, C. Y MOLDES, R. (2004): *Paro, exclusión y políticas de empleo. Aspectos sociológicos*, Valencia: Tirant lo Blanch.
- SANTOS ORTEGA J. A. Y SERRANO PASCUAL A. (2006): «El giro copernicano del desempleo actual» en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 24, n.º 2, pp. 1-19.
- SASSEN, S. (1993): *La Movilidad del trabajo y del capital. Un estudio sobre la corriente internacional de la inversión y el trabajo*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- SCHMID, G. (2008): *Full Employment in Europe. Managing Labour Market Transitions and Risks*. Cheltenham: Edward Elgar.
- (2002): «Towards a theory of transitional labour markets» en SCHMID, G. y GAZIER, B. (Eds.) *The dynamics of full employment. Social integration through transitional labour markets*. Edward Elgar, Chentelham.
- SENNETT, R. (2006): *La cultura del nuevo capitalismo*, Barcelona: Anagrama.
- (2001): «La flexibilidad laboral: aparato ideológico y dispositivo disciplinario», *Archipiélago* n.º 48, pp. 29-36.
- (2000): *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona: Anagrama.
- SERRANO, A. (2000): «El concepto de empleabilidad en la estrategia europea de lucha contra el desempleo: una perspectiva crítica», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º 21, pp. 137-149.
- (1995): «Procesos paradójicos de construcción de la juventud en un contexto de crisis del mercado de trabajo», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n.º 71-72, pp. 177-199.
- SERRES, M. (1995): *Atlas*, Madrid: Colección Teorema, Cátedra.
- (1991): *El contrato natural*, Valencia: Pre-Textos.
- SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO, (2004): *Incidencia de la Sociedad de la Información en el mercado laboral. Ocupaciones afectadas por las nuevas formas de trabajo*, Madrid: Servicio Público de Empleo.
- SHOWSTACK, A. (1996): *Las mujeres y el estado. Los límites cambiantes de lo público y lo privado*, Madrid: Vindicación feminista.
- STANDING, G. (1992): «The need for a new social consensus» en P. VAN PARIJS (ed.): *Arguing for a basic income*, Londres: Verso.
- STAUBER, B., KOVACHEVA, S. Y VAN LIESHOUT, H. (2004): Flexibilidad y Seguridad: El supuesto dilema de las políticas de transición, *Estudios de Juventud*, n.º 65, pp. 99-114.
- STRANGLEMAN, T. (2004): «Ways of (not) seeing work: The visual as a blind spot in WES?», *Work, Employment and Society*, Vol. 18, n.º 1, pp. 179-192.

- SUBIRATS, J., BRUGUÉ, Q. Y GOMA R. (2002): «De la pobreza a la exclusión social. Nuevos retos para las políticas públicas», en *Revista Internacional de Sociología*, tercera época, n.º 33, pp. 7-45.
- SUPIOT, A. Y OTROS (1999a): *Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del trabajo*, Valencia: Tirant lo Blanc/Universidad Carlos III.
- (1999b): «Transformaciones del trabajo y porvenir del derecho laboral en Europa», *Revista Internacional del Trabajo*, Vol.118, n.º 1, pp. 35-49.
- (1996): «Introducción a las reflexiones sobre el trabajo», *Revista Internacional del Trabajo*, Vol.115, n.º 6.
- TABOADELA, O., MARTINEZ, M. Y CASTRO, M. (2005): «Del escaparate a la trastienda: mujeres y trabajo invisible en la confección gallega», en CASTILLO, J. J. (dir.) (2005): *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*, Madrid: Miño y Dávila, pp. 171-219.
- THOMPSON, E. P. (1979): *Tradición, revuelta y consciencia de clase: estudios sobre la crisis de la sociedad preindustrial*, Barcelona: Crítica.
- TIDDI, A. (2003): *Precarios. Recorridos de vida entre trabajo y no-trabajo*, en <http://argentina.indymedia.org/news/2003/03/87824.php>
- TIRADO, F. J. Y MORA, M. (2004): *Cyborgs y extituciones. Nuevas formas para lo social*, México: Universidad de Guadalajara.
- TOBÍO, C. (2005): *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*, Madrid: Feminismos, Cátedra.
- TOHARIA, L. (dir.), (2006): El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*-n.º 61.
- TOHARIA, L. Y CEBRIÁN, I. (2007): *La temporalidad en el empleo: atrapamiento y trayectorias*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- TORNS, T. (2007): «El tiempo de trabajo y las relaciones de género: las dificultades de un cambio ineludible», en PRIETO, C. (ed.): *Trabajo, genero y tiempo social*, Madrid: Complutense y Hacer, pp.269-278.
- (2005): «De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol.23, n.º 1.
- TOURAINÉ, A. (2005): *Un nuevo paradigma. Para comprender el mundo de hoy*, Barcelona: Paidós.
- (1971): *La sociedad post-industrial*, Barcelona: Ariel.
- TRAPIER, P. (1995): *Del trabajo al empleo. Ensayo de sociología de la sociología del trabajo*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- UDY, S. H. (1970): *El trabajo en las sociedades tradicional y moderna*, Buenos Aires: Amorrortu.

- VALDÉS DAL-RÉ, F. (2002): «Descentralización productiva y desorganización del derecho del trabajo», *Sistema 168-169*, pp. 71-87.
- VAN DE VELDE, C. (2005): «La entrada en la vida adulta. Una comparación europea», en *Revista de Estudios de Juventud (Injuve)*, n.º 71, pp.55-66.
- VAN PARIJS, P. (2001): «Una renta básica para todos» en RAVENTÓS, D. (coord.) *La renta básica. Para una ciudadanía más libre, más igualitaria y más fraterna*, Barcelona: Ariel.
- VEBLEN, T. [1899], (1995): *Teoría de la clase ociosa*, México: Fondo de Cultura Económica.
- VIRNO, P. (2003): *Gramática de la multitud. Para un análisis de las formas de vida contemporáneas*, Madrid: Traficantes de Sueños, Colección Mapas.
- VV.AA. (2004): *Capitalismo cognitivo, propiedad intelectual y creación colectiva*, Madrid: Traficantes de Sueños.
- VV.AA. (2008): *La emancipación precaria. Transiciones juveniles a la vida adulta en España a comienzos del siglo XXI*, Madrid: CIS-Opiniones y Actitudes 61.
- WEBER, M. (1998) [1905], *La ética protestante y el espíritu del Capitalismo*, Madrid: Istmo.
- WILLIAMS, K., HASLAM, C. Y WILLIAMS, J. (1994): «Ford contra `fordismo´: ¿el comienzo de la producción en masa?», *Sociología del trabajo* n.º 21.
- WILLIS, P. (1978): *Aprendiendo a trabajar*, Madrid: Akal.
- WILTHAGEN, T. (2008): «Planificación de los itinerarios de flexiguridad en la Unión Europea», en *FX, Paper n.º 2* en <http://zope298.itcilo.org/delta/hld2008/hld/es/issues-papers/hld-2008-session-two-paper-mapping-out-flexicurity-pathways-in-the-eu-sp.pdf>
- ZÁRRAGA, J. L. (1985): *Informe Juventud en España. La inserción de los jóvenes en la sociedad*, Madrid: Ministerio de Cultura. Instituto de la Juventud.
- ZIZEK, S. (1998): «La identidad y sus vicisitudes: «La lógica de la esencia» de Hegel como una teoría de la ideología», en BUENFIL, R. N. (Coor.): *Debates políticos contemporáneos. En los márgenes de la modernidad*, México: Plaza y Valdés.
- ZUBERO, I. (2006): «Las nuevas relaciones entre empleo e inclusión: flexibilización del trabajo y precarización vital», *Documentación Social* n.º 143, pp.11-30.
- (1998): *El trabajo en la sociedad. Manual para una Sociología del trabajo*, Bilbao: Universidad del País Vasco.
- (1997): «Cambio tecnológico y emancipación social: el reto para un sindicalismo», en OFFE, C. y otros, *¿Qué crisis? Retos y transformaciones de la sociedad del trabajo*, Donosita: Tercera Prensa, pp.83-104.



## APÉNDICES

---



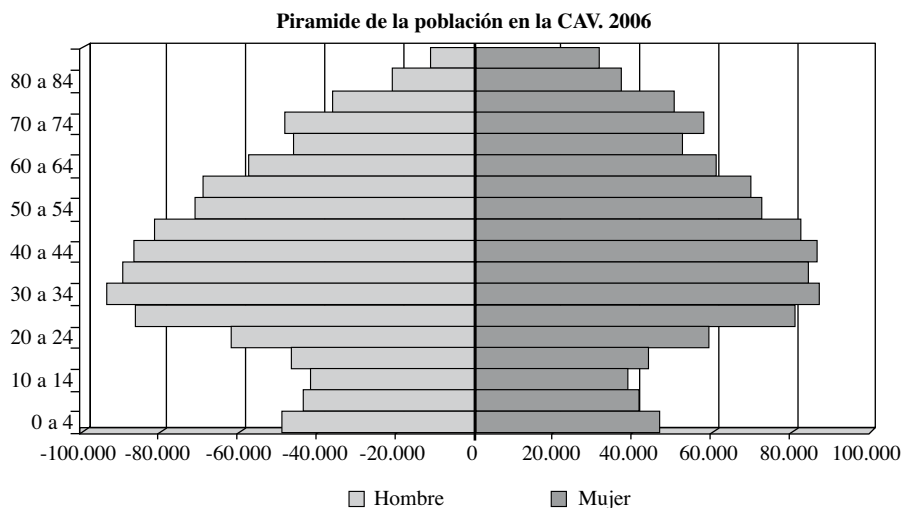


## 1. APÉNDICE ESTADÍSTICO

En el siguiente apéndice se presentan algunos datos recogidos del Servicio Vasco de Estadística (EUSTAT) y del Instituto Nacional de Estadística (INE), que nos sirven para conocer las características demográficas, formativas y laborales, que presenta la población joven en Euskadi.

Tabla 1. **Población de la CAV por sexo y grupos de edad. 2006**

	<b>VARONES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>AMBOS SEXOS</b>
0 a 4	49.147	46.617	95.764
5 a 9	44.094	41.742	85.836
10 a 14	41.836	39.394	81.230
15 a 19	46.730	44.410	91.140
20 a 24	62.195	59.456	121.651
25 a 29	86.555	81.442	167.997
30 a 34	93.732	87.645	181.377
35 a 39	89.225	84.980	174.205
40 a 44	86.872	86.909	173.781
45 a 49	81.742	83.044	164.786
50 a 54	71.392	72.795	144.187
55 a 59	69.019	70.393	139.412
60 a 64	57.733	61.297	119.030
65 a 69	46.256	52.367	98.623
70 a 74	48.368	58.172	106.540
75 a 79	36.498	50.336	86.834
80 a 84	21.125	37.125	58.150
85 o más	11.429	31.711	43.140
Total	1.043.848	1.089.835	2.133.683



*Fuente:* Elaboración propia a partir de datos del EUSTAT.

**Tabla 2. Evolución del alumnado según nivel de estudios superiores y tipo de estudios superiores, por sexo. Absolutos CAV**

	ESTUDIOS SUPERIORES			EST. SUP. NO UNIV.			EST. SUP. UNIV.		
	Ambos	Varón	Mujer	Ambos	Varón	Mujer	Ambos	Varón	Mujer
1994/1995	86.939	41.719	45.220	2.101	1.255	846	84.838	40.464	44.374
1995/1996	90.369	42.731	47.638	3.032	1.810	1.222	87.337	40.921	46.416
1996/1997	95.282	44.849	50.433	4.125	2.599	1.526	91.157	42.250	48.907
1997/1998	97.351	45.863	51.488	6.728	4.196	2.532	90.623	41.667	48.956
1998/1999	100.725	47.874	52.851	10.916	6.627	4.289	89.809	41.247	48.562
1999/2000	102.811	49.178	53.633	15.263	9.207	6.056	87.548	39.971	47.577
2000/2001	100.573	48.210	52.363	17.936	10.737	7.199	82.637	37.473	45.164
2001/2002	96.830	46.267	50.563	18.496	10.778	7.718	78.334	35.489	42.845
2002/2003	95.215	45.454	49.761	18.626	10.708	7.918	76.589	34.746	41.843
2003/2004	92.661	43.992	48.669	18.104	10.357	7.747	74.557	33.635	40.922
2004/2005	89.492	42.779	46.713	17.098	9.729	7.369	72.394	33.050	39.344
2005/2006	85.269	40.763	44.506	16.345	9.283	7.062	68.924	31.480	37.444

*Fuente:* EUSTAT.

**Tabla 3. Evolución de la población menor de 30 años por el nivel de instrucción y sexo. Absolutos y porcentajes. CAV (1986-2001)**

		1986		1991		1996		2001	
		Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
MEDIO-SUPERIORES	Total	39.675	5,5	38.283	5,5	45.610	7,3	54.370	10,5
	Varón	15.310	4,2	15.148	4,3	18.019	5,6	22.367	8,4
	Mujer	24.365	6,9	23.135	6,8	27.591	9,0	32.003	12,7
SUPERIORES	Total	74.002	10,3	83.616	12,1	88.804	14,2	97.808	18,9
	Varón	38.693	10,6	39.542	11,2	38.954	12,2	41.953	15,8
	Mujer	35.309	10	44.074	13	49.850	16,3	55.855	22,1
DOCTORADO, POST.	Total	482	0,1	3.255	0,5	1.759	0,3	3.886	0,7
	Varón	288	0,1	1.601	0,5	820	0,3	1.522	0,6
	Mujer	194	0,1	1.654	0,5	939	0,3	2.364	0,9

*Fuente:* Elaboración propia a partir de datos del Padrón Municipal de Habitantes, Encuesta de Población y Vivienda y Censos de Población y Viviendas (EUSTAT).

**Tabla 4. Tasa de actividad, ocupación y paro de la población de 16 y más años y del grupo de edad de 25 a 34 años por sexo. CAV (2005)**

	16 Y MÁS AÑOS			DE 25 A 34 AÑOS		
	Ambos sexos	Varón	Mujer	Ambos sexos	Varón	Mujer
Tasa de actividad	54,8	65,3	44,9	86,6	89,8	83,1
Tasa de ocupación	51,7	62,2	41,8	80,1	83,9	76,1
Tasa de paro	5,7	4,8	7,0	7,4	6,5	8,4

*Fuente:* PRA del EUSTAT.

Tabla 5. Evolución de la tasa de paro por sexo y edad. CAV (1985-2006)

	SEXO			GRUPOS DE EDAD	
	Ambos sexos	Varón	Mujer	De 16 a 24 años	De 25 a 34 años
1985	21,1	16,4	31,0	54,7	20,8
1986	21,0	16,1	30,4	51,1	20,5
1987	21,6	16,6	31,2	49,4	22,2
1988	21,5	16,5	30,8	48,3	24,4
1989	18,8	12,6	29,8	45,8	21,4
1990	16,2	10,6	26,1	39,4	19,6
1991	17,3	10,9	28,0	41,9	18,9
1992	19,9	13,5	30,6	47,2	21,8
1993	24,3	18,1	34,4	54,8	29,6
1994	24,9	18,3	34,9	53,4	31,2
1995	23,8	17,5	33,0	49,7	30,4
1996	22,4	16,2	31,5	47,7	28,2
1997	21,1	14,9	30,3	44,5	26,6
1998	17,8	12,0	26,5	36,8	20,4
1999	15,5	10,6	22,7	32,6	18,5
2000	13,7	9,5	19,9	29,6	16,7
2001	11,1	7,5	16,5	25,5	13,6
2002	8,3	5,7	12,1	19,5	10,6
2003	8,6	6,5	11,5	22,2	12,1
2004	7,8	6,5	9,6	20,5	10,4
2005	5,7	4,8	7,0	13,5	7,4
2006	4,1	3,7	4,5	8,2	5,6

Fuente: PRA del EUSTAT.

**Tabla 6. Evolución de la tasa de paro de la población de 25 a 34 años según nivel de estudios alcanzado. CAV (1985-2006)**

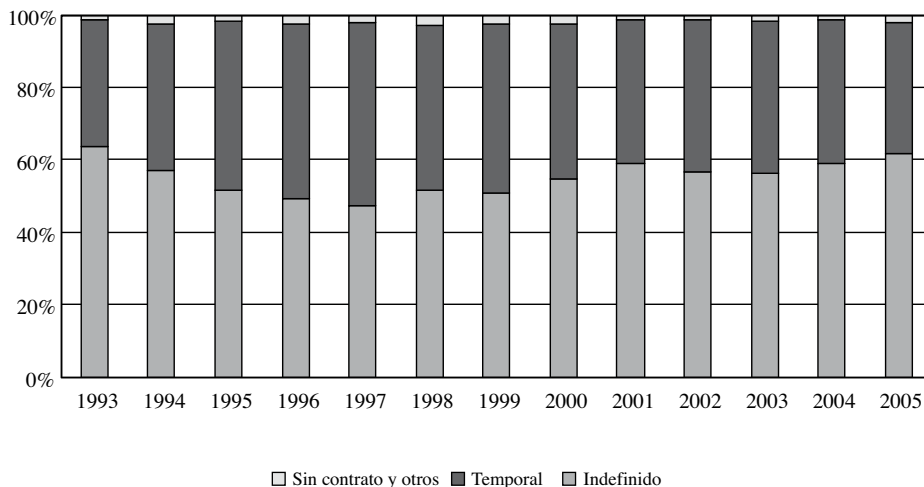
	TOTAL	PRIMARIOS	SEC. Y PROF.	SUPERIORES
1985	20,8	20,6	20,5	21,8
1986	20,5	21,8	18,9	22,2
1987	22,2	21,0	21,8	24,8
1988	24,4	21,5	25,0	25,7
1989	21,4	17,8	22,0	22,0
1990	19,6	19,3	21,3	15,7
1991	18,9	17,5	20,0	17,2
1992	21,8	19,1	20,5	25,8
1993	29,6	27,1	29,4	31,0
1994	31,2	31,0	31,2	31,3
1995	30,4	25,8	29,7	32,1
1996	28,2	30,0	27,8	29,0
1997	26,6	18,1	26,4	27,3
1998	20,4	15,1	20,5	20,0
1999	18,5	20,9	18,2	19,0
2000	16,7	12,3	17,2	15,8
2001	13,6	9,2	12,6	15,5
2002	10,6	11,5	10,0	11,7
2003	12,1	12,7	11,1	13,9
2004	10,4	9,7	10,2	10,6
2005	7,4	12,7	6,5	8,4
2006	5,6	7,9	5,7	5,3

Fuente: PRA del EUSTAT.

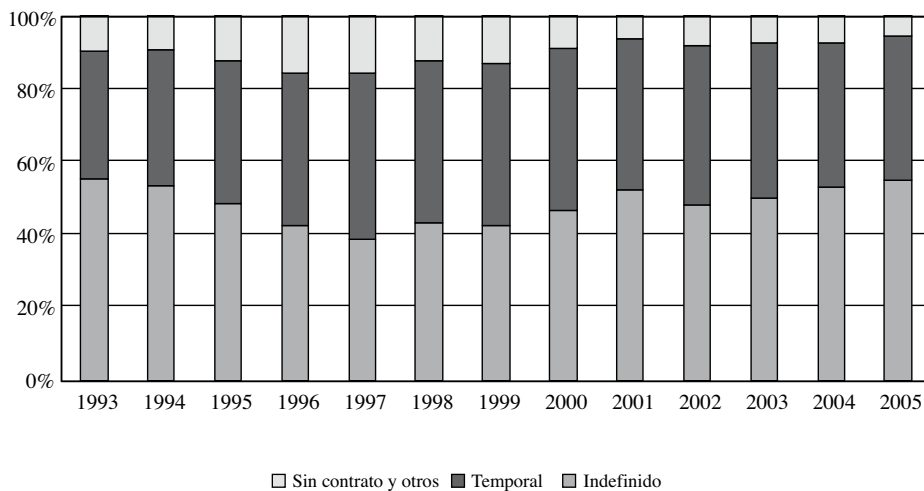
**Tabla 7. Evolución del porcentaje de población de 25 a 34 años asalariada por tipo de contrato y sexo. CAV (1993-2005)**

	AMBOS SEXOS		
	Indefinido	Temporal	Sin contrato y otros
1993	59,9	35,1	5,1
1994	55,5	38,9	5,5
1995	50,3	43,4	6,4
1996	46,1	45,4	8,5
1997	43,6	48,1	8,4
1998	48,0	44,7	7,2
1999	47,0	45,5	7,5
2000	50,8	43,6	5,5
2001	55,9	40,6	3,5
2002	53,0	42,6	4,5
2003	53,4	42,2	4,3
2004	55,9	39,7	4,5
2005	58,5	37,6	3,9

**Evolución del porcentaje de población asalariada de 25 a34 años por tipo de contrato. CAV. Varones**



**Evolución del porcentaje de población asalariada de 25 a34 años por tipo de contrato. CAV. Mujeres**



*Fuente:* Elaboración propia a partir de datos del EUSTAT.

Tabla 8. **Evolución de las ganancias medias anuales por grupos de edad y sexo. Euros. España y CAV (2004, 2006)**

	2004			2006		
	Ambos sexos	Mujeres	Varones	Ambos sexos	Mujeres	Varones
<b>Total nacional</b>						
<b>Todas las edades</b>	18.310,11	14.889,74	20.548,33	19.680,88	16.245,17	22.051,08
<b>Menos de 25 años</b>	11.881,13	10.410,76	13.003,74	12.316,36	10.798,79	13.456,49
<b>De 25 a 34 años</b>	16.525,25	14.597,78	18.060,57	17.413,22	15.711,65	18.778,20
<b>C. A. Vasca</b>						
<b>Todas las edades</b>	21.066,71	16.913,44	23.709,73	22.929,98	18.581,12	25.947,03
<b>Menos de 25 años</b>	13.628,87	11.031,92	15.569,83	13.880,69	*11.016,67	16.248,07
<b>De 25 a 34 años</b>	17.760,86	14.962,89	20.155,94	19.642,27	16.835,40	21.804,38

*Fuente:* Encuesta de la Estructura Salarial del INE.

El asterisco (\*) indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra es poco fiable y hay que interpretarla con cautela.



## 2. APÉNDICE METODOLÓGICO

No se trata simplemente de ver —o verse— en un espejo, sino la capacidad de formular lo que no está, de ver en cualquier cosa lo que no está allí.

CASTORIADIS (1999)

Las técnicas de investigación utilizadas en esta tesis han sido principalmente de tipo cualitativo: grupos de discusión (10), observaciones participantes (8) y entrevistas biográficas (17). Se suma la exploración de datos estadísticos de fuentes secundarias sobre el mercado de trabajo: informes laborales y estadísticas oficiales, en concreto, la PRA (Encuesta de Población en Relación a la Actividad) para la Comunidad Autónoma Vasca, realizada por el Eustat y la EPA (Encuesta de Población Activa) para el Estado español, realizada por el INE, así como otros datos del Instituto Nacional del Empleo (INEM) y de Eurostat. Debido a nuestro interés por conocer la realidad del trabajo más allá del empleo, los datos estadísticos oficiales únicamente nos han servido como vía de aproximación a las características y la evolución de ciertas categorías laborales, ya que en ellos se reflejan principalmente los empleos que se lleva a cabo bajo las reglas del mercado laboral, y quedan fuera realidades laborales que, bien no se contabilizan, bien trascienden el mercado laboral —trabajo remunerado pero no regulado laboralmente, situaciones de desempleo que en realidad no lo son, *cuasi*-empleos, etcétera— precisamente las modalidades laborales de interés en este estudio.

### a) Grupos de discusión

Hemos llevado a cabo diez grupos de discusión<sup>1</sup>. La técnica del grupo de discusión nos permite conocer cómo los cambios acontecidos en el mercado laboral afectan a las representaciones sociales que se hacen los sujetos de sus empleos y sus posiciones en el mercado de trabajo. Mediante esta técnica hemos podido abordar una gran variedad de temas e identificar posiciones discursivas en torno a los cambios del mercado de trabajo, y en torno a las principales problemáticas laborales, obteniendo información derivada de consensos y convenciones sociales y también de conflictos y tensiones, algunos manifiestos y otros implícitos<sup>2</sup>.

La selección de los miembros de los grupos de discusión no se ciñe a criterios estadísticos sino a variables estratégicas, como son: la situación laboral, la relación con la ocupación, la formación, la edad y el sexo. En el diseño organizamos grupos

---

1 Los grupos se realizaron en el contexto de una investigación sobre las transformaciones de la cultura del trabajo llevada a cabo en el Centro de Estudios sobre la Identidad Colectiva (CEIC) durante el año 2004. En todos los grupos participé bien como moderadora bien como coordinadora. Tuvieron lugar en un local del centro de Bilbao, aunque quienes participaron en los grupos procedían de diversos lugares de la Comunidad Autónoma Vasca. Todas las sesiones fueron grabadas y transcritas de forma literal.

2 Para la aplicación de los grupos de discusión como técnica cualitativa hemos seguido las aportaciones de Ibáñez (1986, 1992 y 1994), Krueger (1991), Martín Criado (1998), Callejo (2001) y Alonso (2003).

heterogéneos en cuanto a la situación contractual —para analizar el juego de legitimidades entre las diversas categorías (GD1–GD5)— y grupos homogéneos en cuanto a la situación laboral —para analizar la construcción común del discurso en el seno de cada categoría (GD6–GD10)—.

GRUPOS	CARACTERÍSTICAS DE LOS MIEMBROS
GD1. Asalariados, menores de 35 años. Estables y temporales.	8 varones, de entre 25 y 35 años. Asalariados en el sector servicios, escala intermedia. La mitad con carrera profesional estable y la otra mitad con una trayectoria de sucesión de contratos temporales. Formación media y superior. Sin responsabilidades familiares.
GD2. Asalariadas, menores de 35 años. Estables y temporales.	8 mujeres, de entre 25 y 35 años. Asalariadas en el sector servicios, escala intermedia. La mitad con carrera profesional estable y la otra mitad con una trayectoria de sucesión de contratos temporales. Formación media y superior. Sin responsabilidades familiares.
GD3. Varones en puestos de administración.	6 varones, de 35 o más años. La mitad asalariados con contratos indefinidos en el sector servicios y la otra mitad trabajando por cuenta propia (autónomos). Con responsabilidades familiares.
GD4. Mujeres en puestos de administración.	7 mujeres, de 35 o más años. La mitad asalariadas en puestos administrativos del sector público y la otra mitad en puestos administrativos del sector privado. Con responsabilidades familiares.
GD5. Mixto e Intergeneracional. Técnicos y cuadros medios sector servicios.	8 personas, la mitad jóvenes de entre 25 y 35 años, la otra mitad adultos de 45 o más años. La mitad mujeres y la otra mitad varones. Trabajadores asalariados con contrato indefinido predominantemente en el sector servicios (banca, seguros, administración, consultoría, etc.). Formación media y superior.
GD6. Jóvenes licenciados en empleos precarios.	8 jóvenes, entre 25 y 35 años. La mitad varones, la otra mitad mujeres. Con experiencia laboral de al menos dos años con contratos temporales y/o sin contrato. Licenciados universitarios.
GD7. Mujeres en puestos de responsabilidad ejecutiva.	9 mujeres, entre 35 y 50 años, con una responsabilidad ejecutiva o directiva, tanto en el sector privado como en el público. La mitad con responsabilidades familiares.
GD8. Mujeres jóvenes trabajando por cuenta propia (autónomas).	7 mujeres, de entre 25 y 35 años, trabajando por cuenta propia (autoempleadas individualmente o asociadas) predominantemente en el sector servicios.
GD9. Mujeres que han abandonado el mercado laboral.	5 mujeres, de entre 25 y 40 años, con experiencia previa en el mercado laboral, que lo han abandonado para el cuidado de sus hijos o de mayores.
GD10. Prejubilados del sector industrial.	6 varones, de entre 60 y 65 años, trabajadores manuales prejubilados del sector industrial de la margen izquierda de Bilbao.
	<b>Total de participantes: 72</b>

Utilizamos un *guión semi-estructurado* por áreas temáticas generales y abiertas como las que siguen: *reflexiones sobre el panorama laboral y las condiciones laborales, problemas de acceso al empleo, principales conflictos laborales, relaciones entre la formación y el empleo, control de los tiempos de trabajo y organización con otros tiempos, el familiar, social, etc.* El orden de aparición de los temas fue variando en cada grupo y las omisiones y los silencios –lo que no se abordó y los temas que no salieron– fueron respetados como material significativo e interpretable.

#### b) Observación participante

Son en concreto ocho momentos de observación, traducidos a notas en un diario de campo, que sirven como material de análisis. Seis situaciones se circunscriben a procesos de inserción laboral contemporáneos, en los que juegan un papel importante las agencias de intermediación laboral y las políticas activas de empleo. Mi situación durante los años en los que realizaba esta tesis, como becaria, primero, y como desempleada, después, me facilitó las cosas para participar en diversos procesos de intervención en la inserción laboral y de intermediación sociolaboral.

	SITUACIONES DE OBSERVACIÓN:
O1.	Visitas a Empresas de Trabajo Temporal (Randstad, Manpower, Alta Gestión, Flexiplan y Adecco). Enero-Marzo 2005.
O2.	Inscripción como solicitante de empleo en el Instituto Nacional de Empleo (INEM) y asistencia a un curso de formación para desempleados organizados por el INEM. Mayo 2005.
O3.	Inscripción del Currículum Vitae en Infojobs y Canal Empleo y participación en los foros y Chat sobre empleo de ambas webs. Septiembre-octubre 2005.
O4.	Inscripción como solicitante de empleo en Servicio Vasco de Empleo-Langai y seguimiento de un proceso de orientación laboral. Abril 2006.
O5.	II Foro de Empleo en la Universidad de Deusto. Entrevistas con personal de Recursos Humanos de empresas que ofertan empleo a universitarios. Abril 2006.
O6.	Celebración del «Día de la persona emprendedora» organizado por la Agencia de Desarrollo Local de Bilbao, Lan-Ekintza. Marzo 2007.
O7.	Seguimiento por internet de la campaña europea MayDay y, principalmente, su celebración en Barcelona el 1.º de mayo de 2004 y de 2005.
O8.	Participación en las asambleas de la Federación de Jóvenes Investigadores/precarios. Manifestación convocada por la Federación de Jóvenes Investigadores/precarios celebrada en Madrid. Mayo 2006.

El principal aspecto de la intermediación laboral observado lo componen las relaciones e interacciones en el servicio de intermediación laboral. En los casos observados aparecen diferentes agentes (técnicos de empleo, orientadoras y formadores) y diferentes herramientas utilizadas en la intermediación: la formación, la orientación, la gestión de las ofertas de empleo, etc. Tanto los agentes como las he-

ramientas fueron elegidos por el lugar central que ocupan en la inserción sociolaboral y porque son calificados como actuales mecanismos de la *empleabilidad*.

Las otras dos situaciones responden a movilizaciones colectivas organizadas en contra de las actuales condiciones laborales precarias.

### c) Entrevistas biográficas

Se realizaron un total de 17 entrevistas biográficas, nueve mujeres y ocho hombres, con edades comprendidas entre los 27 y 32 años, seleccionadas de acuerdo a su situación respecto al empleo en el momento de la entrevista. Se trata de posiciones que van desde el desempleo al *cuasi*-empleo, situaciones marcadas por la inestabilidad laboral tales como: desempleo, empleos por ETT, becas de investigación, empleos temporales, contratos de prácticas y/o de formación, trabajos voluntarios y autónomos forzados. Las variables comunes a las personas entrevistadas son: la edad —se trata de «jóvenes adultos»—, el nivel de estudios alcanzado —tienen una licenciatura o cuando menos una diplomatura o una formación profesional superior— y el origen familiar —clases medias urbanas—.

Las entrevistas se llevaron a cabo durante los seis primeros meses de 2005, a través de la metodología *bola de nieve* y abarcando el ámbito geográfico de la Comunidad Autónoma Vasca. La duración de las entrevistas fue de entre una hora y hora y media. En algunos casos, cuando las entrevistas entraban en detalles biográficos sobre los que era necesario profundizar, se realizaron varias sesiones. Todas las sesiones fueron grabadas y transcritas de forma extractada.

Las entrevistas biográficas están orientadas a conocer las trayectorias formativas y las primeras experiencias laborales, y tratan de reconstruir la biografía sociolaboral de cada individuo. Nos interesa esta reconstrucción como experiencia laboral vivida, pero también como resultado de la conciencia práctica de producción de identidades, tanto individuales como colectivas<sup>3</sup>.

En las entrevistas utilizamos un guión compuesto de cinco bloques temáticos, con preguntas guía para cada uno. Debido al componente biográfico de las entrevistas, hemos potenciado las reconstrucciones narrativas, de la que han resultado, en cada caso, relatos en los que los temas surgieron en función de la historia personal y no del guión.

En el siguiente cuadro se presentan las características que definen el perfil de las personas entrevistadas. Los rasgos principales son la edad, el lugar de residencia, los estudios realizados, la trayectoria laboral previa y la situación contractual en el momento de la entrevista.

---

3 El enfoque biográfico supone una metodológica cualitativa valiosa para las ciencias sociales cuyas principales técnicas son: las historias de vida y los relatos de vida (Ferraroti, 1993; Bertaux, 1989 y 2005; Pujadas, 1992; Daston, 2000).

	SEXO	EDAD	VIVIENDA Y CONVIVENCIA	ESTUDIOS REALIZADOS	TRAYECTORIA LABORAL PREVIA	SITUACIÓN CONTRACTUAL ACTUAL
E.1	M	32	Casa propia en pareja	Lic. Ingeniería Agrónoma	Prácticas empresa privada. Becaria de investigación	Desempleada
E.2	V	28	De alquiler en pareja	Lic. Bellas Artes	Contratos eventuales sect. automoción. ETT	Desempleado
E.3	M	29	Casa propia compartida	Diplo. Trabajo Social y Lic. Sociología	Contratos temporales, trabajos de voluntaria	Temporal. Voluntaria en ONG
E.4	V	30	De alquiler en pareja	Lic. Derecho Cursos de especialización	Contratos temporales y trabajo voluntario	Temporal. Voluntario en ONG
E.5	M	27	De alquiler en piso compartido	Lic. Farmacia Doctorado	Contratos temporales y beca de investigación	Becaria investigación FPU (MEC)
E.6	V	29	En casa de los padres	Lic. Sociología Doctorado	Trabajos sin contrato	Becario investigación FPI (Gobierno Vasco)
E.7	M	27	De alquiler en pareja y amigos	FP y Lic. Física	Contratos temporales, becas de colaboración	Becaria de colaboración Universidad
E.8	V	29	En casa de los padres	Lic. Química	Empleos temporales por ETT y cursos remunerados	Becario Centro Formación
E.9	M	27	En casa de los padres	Lic. Informática	Trabajos sin contrato y empleos temporales por ETT	Contrato de prácticas, beca
E.10	V	28	De alquiler en piso compartido	Dip. Relaciones Laborales Master en medio ambiente	Empleos temporales, de formación y sin contratos	Contrato de prácticas, desempleado
E.11	M	27	En casa de los padres	Lic. Derecho Económico Cursos de especialización	Prácticas, becas y contratos cortos en multinacional	Temporal. 6 meses por ETT

.../...

.../...

	SEXO	EDAD	VIVIENDA Y CONVIVENCIA	ESTUDIOS REALIZADOS	TRAYECTORIA LABORAL PREVIA	SITUACIÓN CONTRACTUAL ACTUAL
E.12	V	29	En casa de los padres	Lic. Empresariales Cursos de especialización	Prácticas, bolsas de trabajo, sustituciones en sect. bancario, campañas Renta	Temporal. 2 meses para la campaña de la Renta
E.13	M	29	En casa de los padres	Lic. Derecho Cursos de especialización	Prácticas, teleoperadora, administrativo	Administración. Temporal. Buscando otro empleo
E.14	M	30	Casa propia compartida	Lic. Biología	Prácticas, sin contrato y contratos temporales	Teleoperadora, campañas
E.15	V	29	De alquiler	Lic. Fisioterapia Cursos de especialización	Contratos temporales, teleoperador, empleo en Francia y Suiza	Fisioterapia. Temporal en Isla Reunión
E.16	M	32	Casa ocupada	Lic. Periodismo Diseño gráfico	Contratos temporales en el sector servicios	Autónoma en programa de apoyo
E.17	V	32	En casa de los padres	Lic. Ingeniería de procesos	Cursos varios y practicas extranjero	Autónomo en programa de apoyo

**PREMIOS «REALIDAD SOCIAL VASCA» EDITADOS**

- 1998 Estrategias familiares y cambios productivos del caserío vasco.  
JOSE RAMÓN MAULEÓN GÓMEZ
- 1999 La presencia de las mujeres en los partidos políticos de la Comunidad Autónoma del País Vasco.  
ARANTXA ELIZONDO LOPETEGI
- 2000 Hizkuntzen ulermen eta adierazpen idatziaren faktore erabakigarriak Euskal Herriko ikasle elebidunengan  
ARANTXA GOROSTIAGA MANTEROLA
- 2001 Gazteak eta politika  
XABIER BARANDIARAN IRASTORZA
- 2002 Políticas sociales y ciudadanía: la condición social de las personas demandantes de prestaciones sociales en la Comunidad Autónoma del País Vasco  
MARÍA ESTER RAYA DÍEZ
- 2003 Aldaketa sozialaren produkzioa eta gidaritzza: globalizazio neoliberalari buruzko diskurtso sozio-ideologikoak  
ZESAR MARTÍNEZ GARCÍA
- 2004 Violencia doméstica en Euskadi: malos tratos a la mujer: análisis y definición del proceso de ruptura con una relación de maltrato  
MÓNICA IBÁÑEZ GONZÁLEZ
- 2005 Estructura social del empleo en la CAPV: transformación del trabajo y zonas de empleo  
IMANOL PRADALES GIL
- 2006 El viaje de la identidad y el nacionalismo vasco en Iparralde (1789-2005) (dos volúmenes)  
IGOR AHEDO GURRUTXAGA
- 2007 Nor bere patroi: Arrasateko kooperatibistak aro globalaren aurrean  
JOSEBA AZKARRAGA ETXEGIBEL
- 2008 Crisis y reconstrucción del estado del bienestar: las posibilidades de la renta básica de ciudadanía  
GORKA MORENO MARQUEZ
- 2009 Identidad, montaña y desarrollo: los valles de Roncal, Salazar y Aezkoa  
ELVIRA SANZ TOLOSANO
- 2010 Los modelos de descentralización y participación ciudadana en el punto de mira: escenarios plurales y resultados complejos  
GORKA RODRÍGUEZ HERRERO





En esta investigación se analizan las transformaciones acontecidas en las últimas décadas en el mundo del trabajo que modifican la organización y la estructura de los mercados de trabajo y también median en las experiencias laborales, haciendo emerger nuevos sujetos trabajadores.

A la luz de estos cambios, las personas jóvenes que acceden al mercado laboral realizan sus procesos de inserción en un escenario de grandes incertidumbres. Lejos quedaron aquellas trayectorias laborales lineales y estables, éstas se caracterizan cada vez más por estar repletas de sucesivas entradas y salidas del empleo, periodos de prueba que se alargan, continuos tanteos y recorridos por los márgenes del empleo que sitúan a las personas jóvenes en condiciones pronunciadas de precariedad.

Para conocer esta realidad se analizan trayectorias sociolaborales de jóvenes-adultos con un nivel de formación universitaria que se encuentran en situaciones de empleo precarias y en los márgenes del mercado laboral (con becas, contratos de formación, contratos temporales, con empleos sin contratos). A partir de sus experiencias laborales se estudian las tensiones en la relación entre formación y empleo, los procesos de inserción laboral y las consecuencias de la precariedad en el empleo. Se explora cómo actualmente se definen y reajustan los sentidos de lo estable, lo inseguro y lo precario en lo laboral, y se profundiza, de este modo, en los procesos de subjetivación en la precariedad laboral contemporánea. Asimismo, se atiende a otros aspectos que trascienden lo laboral y que tienen que ver con la representación contemporánea de la juventud, los procesos de búsqueda de autonomía y las contingencias de la emancipación.

### *Sobre la autora*

Doctora en Sociología por la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea (con mención Europea) en el año 2009. Profesora en los estudios de Psicología y Ciencias de la Educación de la Universidad Oberta de Catalunya (UOC). Miembro del Centro de Estudios sobre la Identidad Colectiva (CEIC/IKI) de la Universidad del País Vasco, donde participa en el desarrollo de varios proyectos de investigación, así como en la organización de sus actividades internas. Fue becaria predoctoral del Programa FPI-Formación de Personal Investigador del Gobierno Vasco, para la realización de su tesis doctoral. Investigadora visitante en el Centre for Theoretical Studies in the Humanities and Social Sciences de la Universidad de Essex (Reino Unido) y en Universidades de América Latina como: la Universidad Iberoamericana (México), la Universidad Nacional del Comahue (Argentina) y la Universidad Técnica de Machala (Ecuador). Trabaja preferentemente en los campos de la sociología del trabajo, sociología de la juventud y las identidades colectivas.

ISBN: 978-84-457-3158-1

