

# ITINERARIOS Y DIMENSIONES DEL PROCESO DE PRECARIZACIÓN DE LOS JÓVENES

CARMEN SABATER

Universidad de La Rioja

---

## ABSTRACT

El artículo analiza el proceso de la precarización o desafiliación, desde la triple dimensión objetiva relacionada con la eventualidad y la inestabilidad permanentes; la dimensión subjetiva de vivir en la sociedad del riesgo, de falta de identidad, e incluso de insatisfacción con el empleo por la inconsistencia de la preparación en competencias que no se pueden aplicar en el puesto de trabajo, y la exteriorización de la falta de reconocimiento que confiere al trabajo un carácter instrumental; y, por último, la dimensión de la pérdida de derechos laborales que se reflejan tanto en las situaciones de empleo, por la imposición de unas condiciones que reflejan la dependencia hacia la empresa (exigencia de horarios y tareas, disminución salarial, dificultad de tener una voz colectiva para reivindicar la mejora de las condiciones laborales...) como en las situaciones de desempleo, al perder la integración psicológica, social y económica de poseer una identidad laboral, y, en muchas ocasiones, de no tener la oportunidad de solicitar ayudas económicas que permitan mantener un nivel mínimo de supervivencia.

Desde este objetivo, se ha adaptado el esquema de la caracterización del precariado como nuevo segmento social según la descripción de Guy Standing (2013), con rasgos como la diversificación de itinerarios del proceso de precarización, la falta de identidad profesional, la pérdida de los derechos laborales —con el incumplimiento de la siete formas de seguridad relacionadas con el empleo—, y los sentimientos experi-

*mentados (aversión, anomia, apatía y alienación). Para ello, se parte de la descripción cualitativa de entrevistas en profundidad realizadas a jóvenes de 28-35 años afectados por esta problemática en la Comunidad Autónoma de La Rioja.*

*Palabras clave: Precariado. Precariedad. Desempleo. Mercado laboral. Jóvenes titulados/as. Derechos laborales.*

■ *Artikuluak prekarizazio eta desafiliazioaren prozesua ikuspegi hirukoitz bate-tik aztertzen du: objektiboa, behin-behinekotasun eta aldakortasun iraunkorarekin lotutakoa; subjektiboa, arriskuaren gizartean bizi, nortasun eza eta are, lanpostuan aplika ezin daitezkeen gaitasunetan oinarritutako heziketaren sendotasuna dela eta enpleguarekin atsegirik ez izatearekin eta aintzatespen gabezia kanporatzeak lanari ematen dion izaera instrumentalarekin lotutakoa; eta, azkenik, lan-eskubideen galeraren ikuspuntua, hori enplegu egoeretan ikusten baita, enpresarenganako mendetasuna islatzen duten baldintzak ezartzen direlako (ordutegiak eta zereginak, soldataren jaitsiera, lan-baldintzen hobekuntza aldarrikatzeko taldekako ahotsa izateko zailtasunak...), bai eta enplegu ezaren egoeretan ere, lan-nortasuna izateko integrazio psikologikoa, soziala eta ekonomikoa galdetzen delako, bai eta, sarri, bizirik irauteko gutxieneko maila izan ahal izateko laguntza ekonomikoak eskatzeko aukera ere.*

*Ikuspuntu horretatik, Guy Standing-ren prekarizazioaren eskema (2013), gizarte segmentu berri gisa, moldatu da, prekarizazio prozesuaren ibilbideen dibertsifikazioaren, nortasun profesional ezaren, lan eskubideen galeraren —enpleguarekin lotutako zazpi segurtasun formak ez betetzearekin— eta jasandako sentimenduen (ezinikusia, anomia, gogorik eza eta alienazioa) bidez. Horretarako, Errioxako Autonomia-erkidegoan arazo horrek eragindako 28-35 urteko gazteen artean egindako elkarrizketa sakonen deskripzio kualitatiboa izan da abiapuntua.*

*Hitz gakoak: prekarietatea, langabezia, lan merkatua, gazte tituludunak, lan eskubideak*

■ *The article analyzes the process of insecurity or disaffiliation from the triple objective dimension related to the event and the permanent instability; the subjective dimension of living in the society of risk, lack of identity, and even job dissatisfaction with the inconsistency of preparation skills that can not be applied in the workplace, and the externalization of the non-recognition which gives the work an instrumental character; and, finally, the dimension of the loss of labor rights that are reflected both in employment situations, by the imposition of conditions that reflect the company's dependence on (requirement schedules and tasks, lowering wages, difficulty of having a collective voice to demand improved working conditions...) and unemployment situations, losing the psychological, social and economic integration of owning*

*a work identity, and in many cases, not having the opportunity to apply for financial aid will maintain a minimum level of survival.*

*From this objective, has adapted the scheme characterization precariat as a new social segment as described by Guy Standing (2013), with features such as diversification of routes precarious process, lack of professional identity, the loss of labor rights, with the failure of the seven forms of employment-related security, and experienced feelings (disgust, anomie, apathy and alienation). To this end, part of the qualitative description of in-depth interviews young people from 28-35 years affected by this problem in the region of La Rioja.*

*Key words: Precariat. Precariousness. Unemployment. Labor market. Young Graduates. Labor Rights.*

---

## Objetivos

El objetivo general es analizar las características del precariado descritas por Guy Standing (2013) en una muestra de personas desempleadas que comparten el rasgo común de la precariedad laboral, mediante una metodología cualitativa con entrevistas en profundidad.

Desde las características descritas por el concepto de precariedad y, por extensión del proceso de precarización, se pretenden delimitar sus principales rasgos: inseguridad en el empleo, bajos salarios, disminución de derechos laborales, constante rotación de tareas, desconexión entre empleo y formación, dependencia personal respecto al empleador, malas condiciones de trabajo, ausencia de reconocimiento profesional, aumento del nivel de formación, etc. (Cano et al., 2000; Subirats, 2008). Guy Standing los amplía en el concepto de precariado, ya que incluye indicadores de partida de carácter descriptivo, como son: los itinerarios laborales del proceso de precarización, la identidad en el puesto de trabajo, los siete tipos de seguridad laboral, y los sentimientos experimentados (aversión, anomia, apatía y alienación).

A partir de esta caracterización general, se exponen tanto los rasgos que comparte el colectivo como la diversificación de itinerarios por circunstancias vitales diferenciadas.

## Introducción

Durante la década de los años 80 del siglo xx, los cambios en los mercados de bienes y servicios tuvieron una amplia repercusión en los mercados de trabajo y en la relación salarial. Siguiendo a Fernández Massi (2014: 233), ciertas estrategias desplegadas por las empresas, como la externalización productiva, la terciarización y la subcontratación de actividades y servicios, fomentaron el incremento de las formas de empleo «atípicas». En este contexto de cambios en las estructuras productiva y ocupacional, la precariedad laboral aparece como una problemática cada vez más generalizada. En el ámbito académico, el problema se abordó desde diferentes perspectivas. En sociología laboral primaron los en-

foques de la degradación de la condición salarial y del trabajo, en tanto factor de integración social (Paugam, 2000) así como la perspectiva que la vincula con un período de intensificación de la explotación intrínseca a la relación capital-trabajo (Béroud y Bouffartigue, 2009).

Los teóricos de la segunda modernidad, entre los que destaca Beck, analizan cómo la sociedad laboral está siendo sustituida por la tecnología. La economía política describe un efecto dominó. Lo que, en la primera modernidad, se complementaba y reforzaba de manera recíproca (pleno empleo, pensiones más seguras, elevados ingresos fiscales, márgenes de maniobra de la política estatal) se ve ahora en peligro recíproco: el trabajo se torna precario; los cimientos del Estado asistencial se vienen abajo; las biografías personales se vuelven frágiles... (Beck, 2000: 10-11). Pero lo más peligroso de este panorama es la «flexibilidad» que significa que el Estado y la economía traspasan los riesgos a los individuos. Los contratos actuales son, en su mayoría, de corta duración y más fácilmente rescindibles.

La precariedad suele referirse a aquellos empleos que suponen un desvío del «empleo típico», entendiéndolo como el empleo asalariado, de tiempo completo, ligado a un único empleador, con un único lugar de trabajo y protegido por la legislación laboral y las instancias de negociación colectiva (Galín, 1986; Neffa, 2008 cit. por Fernández Massi: 235).

La multiplicidad de formas de expresión de la precariedad se corresponde con distintas dimensiones del problema. Paugam (2000) identifica dos dimensiones en las cuales situar la precariedad: 1) precarización del empleo (inestabilidad en la contratación y posibilidades de exclusión del mercado laboral) 2) precarización del trabajo; ésta alude a las dimensiones subjetivas, en tanto representaciones de los sujetos (riesgos psicosociales, satisfacción en el trabajo, utilización de los saberes). Béroud y Bouffartigue (2009) incorporan una tercera dimensión, vinculada a las capacidades de acción y de representación colectivas: la precariedad aquí hace referencia al deterioro de los derechos sociales y sindicales (Fernández Massi, 2014: 237).

Castel (2006: 13) describe cómo la situación actual está marcada por una conmoción que, recientemente, ha afectado a la condición salarial: el desempleo masivo y la precarización de las situaciones de trabajo, la inadecuación de los sistemas clásicos de protección para cubrir los estados de carencia, la multiplicación de los individuos que ocupan en la sociedad una posición de «desafiliados», «inempleables», desempleados o empleados de manera precaria, intermitente. Esta situación se vincula con la incertidumbre descrita por Beck ya que «el futuro tiene el sello de lo aleatorio».

El efecto es el aumento de individuos que pueblan los intersticios de la estructura social, sin encontrar un lugar asignado para ellos, situados en los már-

genes del empleo. Su consecuencia evidente se refleja en situaciones de precarización con empleos itinerantes e intermitentes, desempleados beneficiarios o no de ayudas familiares o de prestaciones, becarios o individuos en busca de su primer empleo, sujetos, en fin, abandonados por la actualización de competencias económicas y sociales...

El concepto de desafiliación no confirma una ruptura —como el de exclusión— sino que retrata un recorrido hacia la vulnerabilidad, en una marejada hacia la incertidumbre (Castel, 2006: 14). Este paso lleva de la crisis de la sociedad salarial con el asalariado como principal dispensador de ingresos y protecciones hacia situaciones de fractura de la protección social y de falta de las ayudas clásicas obtenidas durante los siglos XIX y XX. En la actualidad, nos encontramos con una multiplicidad de dificultades sociales que comprenden una diversidad de situaciones con problemáticas diferenciadas unidas bajo el denominador común de la relación con el mercado laboral. El trabajo sigue siendo una referencia básica desde diferentes ámbitos: económico, psicológico, cultural, relacional, etc.

Lo que nos interesa destacar aquí son los vínculos de los individuos «desafiliados». Sin duda, pueden tener amplias relaciones pero carecen de su pertenencia a estructuras portadoras de sentido, de tal forma que éstas les llevarán hacia «proyectos de integración» (Castel, 2006: 349-350).

En España, siguiendo a Casas Baamonde (2015) los cambios legislativos que se han producido en el empleo durante los años de la crisis económico-financiera de 2008 han dejado un legado de una extendida precariedad social y laboral. Las normas reformadoras de la ordenación jurídica del mercado de trabajo producidas desde 2012, han producido el reajuste de la crisis sobre el salario y los empleos, reduciendo los anteriores niveles de protección del empleo, así como su estabilidad, su calidad y los derechos de los trabajadores. Para esta autora, el empleo no es un bien jurídico protegido, objeto de obligaciones jurídicas del empresariado y de derechos legales de los trabajadores, es sólo un objetivo de la política (macro) económica que promueve reformas estructurales según las directrices de instituciones internacionales económicas que abogan por la flexibilización de la regulación laboral y del incremento de las facultades de contratación, gestión y extinción empresarial, que favorecerá la creación de empleo. El hecho derivado de esta situación de «ajuste» es la baja calidad del empleo, el aumento de su precariedad y el incremento de la facilidad del despido.

Esta situación afecta especialmente a los jóvenes que sufren la peor situación, tanto en términos de empleo, como en general en las cuestiones básicas para desarrollar proyectos de vida autónomos (vivienda, seguridad económica, etc.). Su desafiliación se relaciona con agujeros estructurales: un mercado laboral que les penaliza, un mercado inmobiliario que les ignora y, en definitiva, una construcción social y política que naturaliza la vinculación entre juventud y

precariedad vital (Muñoz y Santos, 2014: 658). Esta individualización contractual, con la aparición de contratos mal pagados y precarios, se da no sólo en las capas más bajas, sino también en los niveles más altos de la cualificación profesional, produciéndose el fenómeno del cognitariado (Beck, 2000: 91). Esta denominación destaca la correspondencia entre la condición laboral y profesional dominante y las exigencias de la sociedad postindustrial del conocimiento y las TIC. Cada vez más, aumenta la proporción de trabajadores especializados que se caracterizan sobre todo por la capacidad cognitiva. Por ello, los productos fabricados incorporan cada vez más conocimiento y —en consecuencia— requieren trabajadores con mayores conocimientos y mejor formados (Mayos, 2013: 148-150). Sin embargo, las habilidades cognitivas no garantizan el empleo por factores como la continua actualización, la polivalencia del mercado laboral y la competencia de una amplia oferta de individuos activos que comparten cualificaciones similares.

## Metodología

La metodología utilizada es de carácter cualitativo ya que se basa en la técnica de la entrevista en profundidad, con una muestra de desempleados/as jóvenes, que comparten la precarización de su situación laboral.

La contactación con los entrevistados se realizó a través de la OPEA de UGT solicitando a la orientadora la colaboración para hacer el análisis. El procedimiento consistió en comentar con los/as desempleados/as, de forma previa a la entrevista de asesoramiento laboral, si estarían dispuestos a participar en el estudio realizando la entrevista. Los días en los que se efectuaron las entrevistas fueron el 26 y el 28 de mayo de 2014.

La muestra (de naturaleza opinativa) se seleccionó por la propia definición de Standing (2013: 124) ya que describe a los jóvenes como el segmento más presionado para aceptar empleos sin futuro, con la finalidad de afrontar sus deudas. La muestra estaba representada por jóvenes, entre 28 y 35 años, con una alta heterogeneidad de perfiles en itinerarios, titulación y experiencia laboral. Todos compartían su situación de desempleo, en unos casos, de larga duración y, en otros, con una trayectoria de empleos intermitentes de corta duración. En general, el perfil de entrevistados se caracterizó por la precariedad laboral ya que, en todos los casos, había algún elemento destacado, como la temporalidad, la infracontratación, los salarios inferiores a la titulación y/o al puesto, las horas extraordinarias no pagadas o el trabajo en turnos intempestivos.

El perfil de los desempleados denota la variedad de situaciones, con el objetivo de recoger una muestra aleatoria que permitiera recoger información de diferentes colectivos para analizar si compartían las características del proceso de

precarización. En concreto, se entrevistó a dos jóvenes titulados, dos tituladas en el Ciclo Superior de Administración y Finanzas, dos jóvenes con la ESO, y una chica con el Bachillerato. Entre ellos, se decidió seleccionar a dos inmigrantes como integrantes que, teóricamente, presentarían más desventajas en el mercado laboral.

## **Análisis de resultados**

Los principales resultados se resumen en las características del precariado que se presentan a continuación:

### **1. Proceso de precarización**

Los itinerarios laborales presentan trayectorias diferenciadas que siguen las características ya descritas del proceso de proletarización y se pueden dividir en trabajadores fijos discontinuos, empleos itinerantes y desempleados/as con y sin formación.

Siguiendo a Standing (2014), el precariado tiene *relaciones* laborales diferentes a las del proletariado. En contraposición a la norma para el proletariado, el precariado tiene un trabajo inseguro, moviéndose dentro y fuera de puestos de trabajo, a menudo, con contratos incompletos o forzados a relaciones laborales indirectas a través de agencias o intermediarios. El punto clave es que el precariado se somete a la precarización como un proceso de habituación a expectativas vitales de trabajo inestable, relacionadas sobre todo con la pérdida de control sobre el tiempo y el desarrollo y uso de las capacidades propias.

Además, el miembro modal del precariado, a diferencia del antiguo proletariado, tiene un nivel de educación formal que está muy por encima del nivel del trabajo que se espera que haga. Esta situación es especialmente significativa en los casos del ya citado cognitariado cuya principal posesión es su conocimiento. A diferencia del proletario clásico que, en el mejor de los casos, aprendió un oficio o habilidad a una edad temprana y, si tiene éxito, podría mejorar en su puesto de oficial de artesano a artesano principal o supervisor, se espera del precariado que aprenda y vuelva a aprender trucos innumerables y desarrolle habilidades sociales, emocionales y de comunicación que superan las demandas que se hicieron al proletario. Es más, el trabajo realizado por los miembros del nuevo precariado es muy inferior a su fuerza de trabajo, a sus capacidades.

Los itinerarios laborales presentan trayectorias diferenciadas que siguen las características del proceso de proletarización y se pueden dividir en:

1. *Trabajadores fijos discontinuos*. Sin estar contratados en esta modalidad, hay personas que subsisten con trabajos de temporada, generalmente, en bodegas. Comparten la subcontratación en puestos inferiores a su categoría laboral. Por ejemplo, una chica titulada trabaja como auxiliar de laboratorio y otra chica administrativa como operaria de la fábrica en las épocas de la campaña de la uva.

Ahora, estoy trabajando siempre en la misma bodega porque, como ya me conocen, me suelen llamar todos los años. Llevo 3 campañas con ellos. Estuve todo el año de la beca que empecé en septiembre y, luego ya cuando se me acabó la beca, enlacé con la siguiente campaña. Luego, estuve todo el año sin nada y luego, cogí la siguiente campaña. Tengo 34 años. Ya es una edad que piensas que tendrías que tener una estabilidad que no tienes (María, Enóloga y Química, 34 años).

He estado en varios sectores, en el sector del comercio, en bodega, en hostelería... La duración de cada contrato ha ido variando en función de lo que el propio jefe haya visto oportuno. Algunos contratos han sido por obra y servicio, otros han sido fijos discontinuos. He ido variando un poquito. Y ahora, en el desempleo, como la mayoría. He conseguido los empleo por conocidos o bien, por mí misma, dejando el currículum. El último trabajo fue en Marzo, fue en la bodega que es donde me suelen llamar últimamente, fue por temporada (Vanessa, Administrativa, 32 años).

2. *Empleados itinerantes* que se ven presionados por situaciones familiares para tener que hacer «lo que les salga». Suelen trabajar muy poco tiempo, en ocasiones sin contrato, en hostelería de camarero, en comercios de dependientes, o en bodegas, incluso en pequeñas obras de construcción.

He tenido muchos puestos de trabajo desde que he llegado a España. Bastantes. Hay veces que me han dicho, «jo, que estás en muchos puestos de trabajo»... como si eso tuviera algún problema... tuve muchos trabajos y la verdad es que, lamentablemente, tuve malas experiencias. Pero, claro, extranjera, muchos trabajos, poco tiempo en cada uno, lo primero que piensan es que lo que quieres es juntar el año para cobrar una ayuda y punto. Y no es mi idea. Lo que quiero es conseguir un lugar donde esté cómoda, dónde no me griten, ni me insulten, porque he llegado también a eso en puestos de trabajo y yo paso de esas cosas... Lo que pasa es que viene llegando un tiempo que dices «a ver, quiero conseguir un trabajo en el que realmente me sienta cómoda, que se me trate como una persona y pueda compaginarlo con mi vida familiar». No tener que hacer una vida aparte... (Lorena, Bachillerato, 35 años).

He estado más en el sector de la construcción y, nada, he estado 6 años en la construcción. Cambiando de empresas. Hasta hace 5-6 años, se encontraba trabajo rápido pero, ahora, ya es imposible. En estos años, he hecho de todo lo que me hayan estado ofreciendo, ir a la viña, a la construcción, a las bodegas, limpieza... Como tengo una hija y una mujer, no puedo estar sin hacer nada. Y no puedo estar sin hacer nada hasta que me salga esto, no me lo puedo permitir ya. Los trabajos los he conseguido gracias a los familiares, amigos... Por suerte, no he tenido que ir y decir pues voy a ir a la obra, a ver si me cogen. Siempre ha sido por gente, por contactos (Riduam, ESO, 28 años).

3. *Desempleados con y sin formación* que han estado trabajando durante años en puestos relacionados con su experiencia y/o titulación y, ahora, están sufriendo un tiempo prolongado de desempleo por no encontrar empleo relacionado con su experiencia laboral. En un caso de un trabajador de banca, el período se ha alargado un año y medio. En otros, han conseguido trabajos intermitentes, generalmente, de corta duración. Cabe destacar que una estrategia compartida es presentarse a puestos de categorías inferiores pese a que suelen ser descartados por su falta de experiencia laboral.

En el caso de los titulados, el acceso al mercado de trabajo se ha producido mediante becas o contratos en prácticas. En uno de los casos, la chica fue contratada en la empresa en la que realizó las prácticas en período de campañas. En los dos casos, han trabajado o trabajan en categorías inferiores a su titulación. Este hecho coincide con la perspectiva de precariado de las becas como forma de obtener una experiencia útil que les acabará proporcionando, directa o indirectamente, una vía de acceso a un empleo fijo, aunque en la práctica muchos empresarios los usan como mano de obra barata y prescindible, mientras que los jóvenes compiten ferozmente por esos puestos no pagados o muy mal pagados con la esperanza de mantenerse ocupados, ganar experiencia, ampliar sus redes y obtener quizá finalmente el elusivo empleo al que aspiran (Standing, 2013: 129). En este caso, ninguno ha obtenido un empleo estable derivado de su beca: en un caso, tuvo que abandonarla porque sólo recibía la exigua remuneración de 250 € y, en el otro, el trabajo obtenido es de carácter eventual por campañas.

A continuación, se exponen las experiencias de dos trabajadores que reflejan la prolongación del desempleo tras haber trabajado años en puestos relacionados con su cualificación.

Yo empecé trabajando de electricista que era lo que yo había estudiado y demás, y ahí me tiré trabajando unos meses más o menos, estuve de trabajo en trabajo porque tuve una situación laboral un poco complicada. Me costaba mucho encontrar un puesto de trabajo. Y, luego, dejé la electricidad y ya me pasé a trabajar en fábricas y de camarero. Lo que encontraba más o menos y veía que podíamos compaginar. Y, bueno, ahí estuve trabajando de camarero unos 12 años entre banquetes y demás, y eventos y eso, y luego, también, en hoteles, en cafeterías, restaurantes... Y luego en alguna fábrica. Y mi último trabajo de conductor en un Centro de Día, 5 años (Miguel, FP Electricidad, 33 años).

Yo antes sabía que, bueno, tenía un contrato indefinido, salvo alguna razón muy de peso o muy poderosa no me iban a echar a la calle y tenía unas condiciones económicas con las que me iba a ir a la calle. Ahora, como sé que en cualquier momento te pueden echar porque prevean que va a haber pérdidas o incluso, que han dejado de ganar tanto como lo que ganaban antes (José Carlos, Ldo. Derecho, 34 años).

4. *Desempleadas presionadas por la conciliación laboral*. En uno de los casos, una chica reconoce que no está buscando empleo activamente porque

tiene la responsabilidad de cuidar a su hija pequeña; en el otro, la chica sufre una situación más apurada económicamente pero busca un empleo que pueda compaginar con el cuidado de su hija. Como veremos en las páginas siguientes, la presión económica es el principal factor que mueve la iniciativa de la búsqueda activa de empleo en cualquier sector y casi a cualquier precio.

El proceso de precarización se aprecia en cada una de las entrevistas, no sólo como inestabilidad en el empleo, sino también como la pérdida de control sobre el tiempo y el desarrollo y uso de las capacidades propias. Hay que adaptarse a vivir en la precariedad de trabajos que difícilmente serán fijos (esta categoría queda totalmente cuestionada en el imaginario social del precariado), e incluso, que tendrán condiciones netamente inferiores a los puestos del pasado.

Pienso que, aunque encuentre algo, no van a ser las condiciones laborales que teníamos antes, ahora encontraremos trabajo, podremos tener contratos indefinidos, pero no es lo mismo de antes y, desde luego, tenemos que cambiar el chip en ese sentido, es decir, con esta reforma laboral que nos hicieron ... Hay que adaptarse pero adaptarse a peor. Eso es lo malo... Pero lo que te digo, saldremos muy tocados, evidentemente, en cuanto a lo que son derechos, en cuanto a lo que son estabilidad. Va a ser muy difícil recuperar lo que habíamos alcanzado (José Carlos, Ldo. Derecho, 34 años).

Los migrantes no solo comprenden una «gran parte del precariado mundial» sino que, como «habitantes» más que ciudadanos, están «en peligro de convertirse en sus principales víctimas» (Breman, 2012: 46). Esta frase recoge los testimonios de los dos entrevistados extranjeros que son los que más han sufrido las dificultades del mercado laboral: en un caso, por la falta de posibilidades de trabajo real por un perfil con baja cualificación y una alta especialización en un sector en crisis y, en el otro, por las pésimas condiciones laborales, con situaciones críticas de tratos vejatorios y con horas extraordinarias no remuneradas. Realmente, los migrantes son los individuos situados en una posición que reúne más desventajas, por la falta de un respaldo económico ya que, pese a tener familias, éstas también tienen sus cargas y es difícil obtener apoyo monetario.

En general, asistimos a la movilidad de las trayectorias profesionales, de los «modelos biográficos» de Ulrich Beck (2002), para darle un nombre a esta exigencia de los trabajadores de hacerse cargo ellos mismos de su propio recorrido profesional. Las carreras profesionales se han vuelto discontinuas, dejan de estar inscritas en las regulaciones colectivas del empleo estable. Así, es el propio estatus del empleo el que resulta desestabilizado a través de la discontinuidad de las trayectorias y la fluidez de los recorridos (Castel, 2010: 25).

## 2. Identidad en el empleo

El conjunto de competencias del precariado es fugaz, costoso de adquirir y fácil de perder. Algunos no tienen ninguna identidad profesional. «Además de su inseguridad en el trabajo y en los ingresos, los miembros del precariado carecen de una identidad basada en el trabajo. Cuando tienen empleo, éste no es del tipo que permite una carrera profesional sino que carece de tradiciones de memoria social y de la sensación de pertenecer a una comunidad ocupacional basada en prácticas estables, códigos éticos y normas de comportamiento, reciprocidad y fraternidad» (Standing, 2013: 34). Posiblemente aún peor es la situación de los que fueron inicialmente fijos ya que adquirieron una identidad profesional que se le arrebató, una y otra vez.

El precariado de hoy debe trabajar, por lo general, fuera del trabajo y fuera de horas o días remunerados, así como también en ellos, al contrario que el proletario que debía trabajar y era explotado en la relación de su trabajo remunerado. También debe hacer una gran cantidad de trabajo fuera de su puesto de empleo, en la búsqueda de puestos de trabajo y en apaciguar el Estado, haciendo cola, cumplimentando de formularios, reciclándose, recibiendo orientación profesional, etc.

La identidad es, casi siempre, «construida», es decir, los trabajadores se adaptan al puesto por el hecho tan sobrevalorado de «tener un puesto de trabajo». Sin embargo, en el trasfondo, late la sensación de estar trabajando en puestos precarios o en condiciones inferiores a los estudios realizados y a las competencias adquiridas. Todos declaran que estaban cómodos en el trabajo y que les gustaba lo que hacían, subrayando la necesidad previa de adaptación. Sin embargo, también consideran que no tenían la autonomía suficiente en la toma de decisiones, por la infracontratación en puestos en los que no les correspondía tomar decisiones para las que sí declaraban sentirse preparados por su titulación y experiencia.

Estaba trabajando de lo mío al principio, pero, al final, acabas haciendo de todo un poco sinceramente, al final, de administrativo, finanzas y todo eso, no te encargas. Eras administrativa pero de otra sección (Elena, Ciclo Superior de Administración, 34 años).

Sí que me identifico con el puesto. Me gustan las dos cosas (Química y Enología). Yo creo que sí que me va a servir para encontrar otros trabajos, lo que pasa es que, a ver, desde el punto de vista de lo que es toma de decisiones de un enólogo, pues eso no lo hago porque sí que estamos más lo que es a la analítica, lo que es darle los resultados. Entonces, lo que es el protocolo de trabajo, lo sigue él, lo manda él y las órdenes de trabajo a los empleados las da él. Sí que, en eso, no estoy teniendo tanta práctica como igual debería tener a la hora de trabajar un trabajo como enólogo. Me gustaría realizar un seguimiento de elaboración. El ponerme a prueba de tener que tomar yo también esas decisiones y saber que las puedo tomar y hacerlo bien, que, en un momento dado, si me tocase trabajar de enólogo, pues igual me da-

ría miedo esas cosas. Como no las he hecho, no he tomado yo las decisiones excepto en las prácticas pero las prácticas son las prácticas... tienes siempre un tutor y eso. Aquí, como está el jefe que es el que toma las decisiones. No he tenido autonomía para realizar el trabajo completo. Mi trabajo es el de laboratorio. Durante el proyecto de investigación, igual un poquito más, sí que he visto más cosas, del protocolo y tal, y, a ver, sí que nos informa del protocolo de elaboración y eso, pero las decisiones no las tomas tú, si vas a cambiar un producto u otro, si vas a poner una dosis u otra. Hacemos los ensayos y decimos pues yo haría esto pero, luego, la decisión no es la tuya (María, Enóloga y Química, 34 años).

A mí, me gustaba lo que hacía. Hombre, yo creo que aprendes, porque aprendes para hacer tú el trabajo bien, pero son trabajos que no puedes realizar en todos los sitios donde vayas. Ganas experiencia en el sentido de relacionarte con la gente, ganas disciplina de trabajo... (Elena, Ciclo Superior de Administración, 34 años).

El puesto de la bodega sí que me gustaba mucho. Lo que pasa es que, luego, dio por finalizado el contrato. Sí que he hecho puestos por obligación porque no estaba muy cómoda. En algunos, la gente llegaba a gritar y a insultar y no me parece bien. No me va a servir lo que he aprendido para futuros empleos. El único podría ser, y entre comillas porque tampoco me enseñaron mucho, el de auxiliar administrativa en la bodega. Porque la persona que estaba por encima de mí no quería que yo aprendiera. No le interesaba porque sabía hacer las cosas ella y, en el caso de que pasara algo, yo era prescindible, ella no. No me he sentido apoyada ni por mis compañeros, ni por mis jefes (Lorena, Bachillerato, 35 años).

Al principio, te cuesta un poco adaptarte a las tareas de la fábrica. Es un trabajo nuevo y no es lo que realmente te gusta, no es lo que quisieras tener pero ya hay que adaptarse a lo que hay y, al final, terminas lo que es acostumbrándote y le coges el gusto. Sinceramente, no he trabajado de administrativo. Yo, cuando terminé de estudiar, obviamente busqué de lo que yo hice, no encontré nada. A raíz de que ya me empezaron a llamar en otros sectores pues dije, me voy metiendo porque es lo que tengo para salir adelante. Como era trabajo de cara al público, me daba igual el sector en el que estaba, tanto de hostelería, de dependienta... Me gustan los trabajos de cara al público. El trabajo de fábrica es diferente. Hombre, también está bien lo de fábrica porque también te quitas lo que es la rutina, como que vas un poco más a tu bola, por decirlo así, ¿sabes? No tienes tanto la presión de toda la gente, que tienes que estar ahí atenta de toda la gente. En cambio, lo que es en la fábrica, estás ahí a tu trabajo, tus horas y ya está. Espero que me sirva todo lo que he aprendido para encontrar futuros empleos. Yo creo que sí. Está bien tener conocimientos de diferentes sectores. Está bien pero está mal también. Porque yo lo que pienso lo que es un currículum y, cuando veo varias cosas, también te choca un poco, ¿sabes? Pero, bueno, hoy en día la cosa es así y lo tienen que entender. Pero es que a mí, en un currículum, tampoco me gusta ver muchos trabajos porque también te puede dar por pensar a lo mal. Me da un poco de cosa cuando voy a las empresas porque yo tengo varios puestos de trabajo donde he estado y pienso ¿qué pensarán? Pero, bueno, es lo que hay. He tenido una buena relación con mis jefes. Bien. Normal. No he tenido ningún problema. Espero que me vuelvan a llamar si surge un trabajo parecido. Ojalá (Vanessa, Administrativa, 32 años).

Respecto a la utilidad de la experiencia para futuros trabajos, las opiniones son variadas. Algunos sí que manifiestan que hay habilidades generales, como

el trato al público, que les van a servir para otros trabajos; también, indican el aspecto de la polivalencia en los casos de trabajadores que compaginan diversos sectores. Pero, en el otro extremo, reconocen que sus empleos son muy específicos y requieren unas competencias concretas que no van a poder aplicar a futuros empleos. De hecho, ellos mismos son conscientes de que se presentan a puestos en los que tienen pocas expectativas por la falta de adaptación de su cualificación y trayectoria laboral.

Yo creo que lo que aprendí sí que me va a servir para futuros trabajos. Yo creo que aprendí, sobre todo, el trato con la gente, estás de cajero atendiendo a todo el mundo en la oficina, aprendes mucho de tratar a las personas. En cuanto a conocimientos desde luego que también, lo que pasa es que son conocimientos muy específicos de banca y sector financiero, a lo mejor a un puesto de administrativo son un poco más difíciles de aplicar pero yo creo que sí, sobre todo, en lo que es el trato con las personas (José Carlos, Ldo. Derecho, 34 años).

Sí que me han gustado los puestos que he tenido, sobre todo, el último me ha gustado. El de conductor de Centro de Día. Sí que creo que lo he aprendido, me va a servir para encontrar futuros empleos. En todos los trabajos, se aprende algo nuevo. Eso que aprendes es para mejorar para un nuevo puesto de trabajo (Miguel, FP Electricidad, 33 años).

Sí que he estado contento en los puestos en los que he estado. Lo que me gusta más a mí, siempre he querido trabajar de transportista pero como me gusta conducir y me gusta eso, siempre he querido un trabajo de transportista pero nunca lo he conseguido. Creo que lo he aprendido en los trabajos que he tenido, me va a servir para encontrar trabajo. He hecho de todo... agricultura, construcción... mientras que no sea camarero, he hecho de todo... Yo he trabajado todos menos de restaurantes porque no me gusta. No, no me gusta. No tengo memoria para memorizar tantas cosas (Riduam, ESO, 28 años).

En el puesto que tenía en la construcción, estaba a gusto. Yo creo que me va a venir bien lo que aprendí de cara al futuro. En algunos sitios, sí que me he sentido apoyado por los jefes pero, en otros, no. En la construcción, estuve en dos empresas y en una me llevaba mejor que en la otra (Rubén, ESO, 30 años).

Siguiendo a Guy Standing, la identidad ocupacional no se cumple por la falta de tradiciones de memoria social. Este hecho se observa en la polivalencia de trabajadores que se ven obligados a realizar diferentes tareas o, en casos de sustituciones, que no son recompensadas económicamente.

### *Inexistencia de una auténtica comunidad laboral*

También se produce la inexistencia de una auténtica comunidad laboral por el proceso de descolectivización y la falta de control sobre el trabajo (tiempos y organización).

Un ámbito reseñable de la identidad es la sensación de pertenecer a una comunidad ocupacional basada en prácticas estables, códigos éticos y normas de

comportamiento, reciprocidad y fraternidad. De hecho, en los casos analizados, no existe una auténtica comunidad ocupacional, excepto en la organización del trabajo o en los casos en los que el puesto de trabajo ha sido largo. Posteriormente, cuando el puesto se abandona, se observa que el compañerismo se diluye y cada uno va más a los suyos aunque persiste la llamada de información de ofertas de trabajo.

Es un compañerismo que podríamos denominar como «eventual» ya que se mantiene sólo mientras dura el trabajo. La integración es muy valorada porque de ella depende la buena marcha del trabajo y que éste se realice con garantías de calidad. Además, se crean redes estables para mantener la convivencia cotidiana. Sin embargo, una vez abandonado el puesto, el círculo se diluye y los encuentros son esporádicos con noticias breves sobre ofertas de empleo. Precisamente, éste es el único vínculo ya que se van espaciando los encuentros —«cada uno, va haciendo su vida»—. Sin embargo, es un vínculo unido a una situación vital compartida como es la situación de desempleo. Los excompañeros/as presentan una preocupación real porque las personas con las que compartió un espacio laboral, pueden encontrar un empleo.

Pero la integración es reducida ya que se limita a los/as compañeros/as que realizan tareas laborales similares. Esta dinámica se encuentra dentro de lo que Castel (2010: 24-25) ha denominado la descolectivización debido a una nueva organización del trabajo en pequeñas unidades que autoadministran su producción, el uso del personal temporal y la práctica de la terciarización.

Cuando se habla de compañerismo, el individuo se orienta principalmente hacia su familia y sus amigos de confianza, que pueden ser antiguos compañeros de estudios o íntimos de confianza con los que se ha salido durante toda la vida. El individualismo circula en la búsqueda de empleo en la que el desempleado/a se siente bastante solo ya que ve cómo tiene que realizarlo en solitario con el apoyo familiar, la ayuda de su círculo de amigos y las llamadas eventuales de ex compañeros/as o de los servicios de orientación.

Con mis compañeros, sí que he estado integrada. Con el último que estuve, éramos dos, el de la pastelería de todo lo que es calientes y el de la pastelería o postres, y me llevaba muy bien con él. Pero ninguno de los dos estamos donde estábamos. Él está en otro trabajo y yo... nada. No tengo mucha relación con otros inmigrantes. Argentinos hay pocos, sabes? A ver, mi novio es español, entonces es que no tengo mucha relación con extranjeros. Sí que tengo relación con españoles... mis cuñados están buscando trabajo y eso... Cada uno busca lo suyo y a su aire, sabes? A ver, es que tienen muchos menos estudios que yo... (Lorena, Bachillerato, 35 años).

He tenido una buena relación con mis compañeros. La compañera que está en el laboratorio lleva 10 años haciendo campañas. El resto del año trabaja, si tiene oportunidad, en una tienda de ropa que es de allí, de la localidad... Creo que trabajaba media jornada o no llegaba a media jornada... Sí que me he considerado una persona integrada en los puestos en los que he estado. Muy bien con el enólogo y con mi

compañera también... El primer año, igual tuvimos un poco más de roce, un poco extraño, pero luego acabamos muy bien y el año pasado, estuvimos de maravilla. Sí que veo apoyo con excompañeras. Si se enteran de un puesto, te llaman. Tengo amigas que estamos, más o menos, en la misma situación y nos avisamos de ofertas y eso. Normalmente, como estamos inscritas con las mismas, nos suelen llegar las mismas ofertas y tal, y comentamos ¿te has inscrito a esto y tal?... Hombre, siempre hay gente que intenta buscar sus oportunidades sin que se enteren los demás, que también es lícito... Te quieres quitar la competencia, eso lo entiendo también. Pero, bueno, entre nosotras, entre nuestras amigas sí que nos apoyamos, por ejemplo, yo tengo una amiga que, aparte de enóloga, es ingeniero agrónoma pues si yo veo que el perfil es más de ingeniero agrónoma pues sí que la aviso porque pienso que ella puede tener más posibilidades pues me alegraría que cogiera ella el trabajo en vez de que lo cogiera otra persona que no conozco. Entonces, sí que la aviso para que lo intente (María, Enóloga y Química, 34 años).

Sí que me he sentido apoyado por los compañeros, sobre todo, en el último trabajo sí. Había muy buen ambiente laboral aunque, luego eso no quiere decir que de espaldas a otras personas, se hable o se deje de hablar. Pero, bueno, en teoría, sí que me he sentido arropado. En un principio, sí que tenía buena relación con mis jefes. Luego ya la cosa cambió bastante. Cambió nueva empresa y ya, todo el mundo marchó a la calle. Me he sentido integrado en algunos empleos sí y en otros no. En algunos trabajos, me he sentido como diciendo ¿qué hago aquí?, ¿qué labor hago? Tampoco lo sabía realmente. En otros, sí que me he sentido integrado por el hecho de que había buen ambiente laboral, buenos compañeros, buen ambiente y bueno... Sí que veo apoyo de antiguos compañeros. Por ejemplo, por la calle me encuentro a antiguos compañeros del último trabajo y siempre dicen lo típico de «si me entero de algo, ya te diré» pero, bueno, más o menos interés sí hay. Luego que sea cierto, no sea cierto pero interés sí hay (Miguel, FP Electricidad, 33 años).

Siempre me he sentido apoyado por mis compañeros. La suerte que he tenido en los trabajos es que me llevo muy bien con todo el mundo. Con los jefes, lo justo, que no hay que darles mucha confianza. Los jefes todos me dan confianza y todos confían en mí pero como soy un chico que le gusta trabajar, cobrar... Si yo trabajo y veo al jefe que está dando vueltas donde mí, no me gusta eso. Sí que me gusta que me controlen pero no les suelo dar mucha confianza, tener mucha relación con ellos. Sí que me he considerado una persona integrada en los trabajos en los que he estado. Sí que veo solidaridad. Como he sido una persona solidaria y doy hasta lo último que tengo. Bueno... si tengo algo, si no tengo pues no doy... Entonces, la gente se porta conmigo muy bien. Yo, por lo menos, en mis trabajos no he tenido nunca problemas de tener amigos o compañeros de trabajo siempre. Te dicen ofertas, sí, pero ¿qué te van a decir? Te dicen un poco para animarte, por eso porque, en realidad, no hay nada. Por ejemplo, mis amigos me dicen mira ahí que están contratando gente en X, sí, los están contratando pero los que llevan toda la vida y los que conocen, pero para subirte un poco la moral, como quien dice. Mis amigos son de todo, españoles, extranjeros... Todo lo que se te pase por la cabeza (Riduam, ESO, 28 años).

Con los compañeros, siempre he estado bien, he tenido una buena relación. Sí que me han dado confianza para hacer lo que considerase más adecuado. Ya cuando llevas un poco más de tiempo, sí. Me he considerado una persona integrada en los trabajos en los que he estado. Sí que veo apoyo mutuo por parte de los compañeros. En principio, lo veo en distintos gremios, por así decirlo, no sólo en construcción.

Tienen una visión negativa. Igual que yo. Lo ven todo muy negro. Tienen pocas expectativas (Rubén, ESO, 30 años).

Con mis compañeros, bien, normal. O sea, yo voy, hago mi trabajo, ellos el suyo y ya está. Paso de tener jaleos porque, sino, igual, la perjudicada voy a ser yo y no quiero. Sí que me han dado confianza pero no me fío. Hoy en día, no te puedes fiar de nadie, de nadie. Así que yo voy, hago lo mío, que los demás digan lo que quieran. Compañerismo ha habido, cuando tengo oportunidad, hablo con mis compañeros y ya está. Porque, sino, yo no quiero perjudicar mi puesto por culpa de ellos. Lo importante es el trabajo, hacerlo bien y que el jefe esté satisfecho conmigo. Sí que me considero una persona integrada. Como te he dicho ahora, yo he ido, he hecho lo mío, me he integrado como yo buenamente he podido y ya está. Entre la gente con la que he trabajado, sí que hay apoyo. El apoyo se ve siendo positivo. También, hay momentos en los que te derrumbas un poco. Pero, por lo general, positivo. Es que, sino... Y sí que mis compañeros me han estado llamando, pues necesitan aquí o en este otro lado, sí, sí, sí. Ayer hablando con un amigo mío, me voy ahora a una cafetería, me dijo «vete ahí que necesitan gente». Tanto ellos me dicen a mí como, si yo me entero de lo que ellos están buscando o lo que sea, también les digo yo, me ha llegado esto, me han comentado esto o tal. Los servicios de orientación te apoyan, te dicen pues mira puedes mirar aquí o puedes hacer esto de otra manera. La verdad es que con X estoy muy contenta. Ella te puede asesorar, de qué páginas web te puedes meter para ver las ofertas o lo que sea, ya la cosa (de buscar empleo) es más nuestra, ir a ella (Vanessa, Administrativa, 32 años).

Sí que me sentía integrado y valorado en la empresa. Hombre, llego a una situación en la que éramos 6 trabajadores en la misma oficina. Claro, tres compañeras con las que estabas, se quedaron embarazadas e iban teniendo bajas por maternidad de tal forma que, al final, llega un momento en que mi puesto oficial es administrativo, o sea, cobro como un administrativo pero acabas haciendo el trabajo de la subdirectora, es decir, en cuanto a la gestión de la morosidad, en cuanto lo que era el archivo y tramitación de expedientes... claro, al final, te das cuenta que te valoran porque te valoran en cuanto a que haces ese trabajo muy bien pero, claro, no lo cobras. Al final, no digo que te lleve a la frustración pero fastidiaba bastante.... Las relaciones con los compañeros, bien, sí. Integrado yo me sentía (José Carlos, Ldo. Derecho, 34 años).

Yo sí que estaba integrada en mi trabajo. En el trabajo que hacíamos, nos teníamos como que compenetrar entre todas. Entonces, tienes que hacer como un poco de piña, sino... Yo llevo un año, ahora mismo, hace ahora un año que estoy parada, bueno... quedamos de vez para vernos y tal pero yo creo que ahora cada uno hace su vida. Igual con la persona que te llevas muy bien, pues sí que tienes relación si sabes que lo ha pasado muy mal. Igual hay gente de las que nos echaron, hay gente que lo ha pasado realmente mal. De hecho, lo está pasando todavía fatal. Pero sí, tú intentas apoyarlas pero cada una tiene su vida. Sí que hay redes de apoyo por ofertas. Yo, por ejemplo, he avisado a varias compañeras de trabajo. De trabajos que yo sabía que no los iba a poder hacer pero no han tenido suerte tampoco. Yo sí me entero de algo, siempre aviso. Yo sí sé de algún trabajo porque me comenta alguna hermana mía o algo y yo sé que no lo puedo hacer, yo siempre aviso a la gente por si acaso quiere ir a presentarse o algo (Elena, Ciclo Superior de Administración, 34 años).

Y de la Caja es que de los que estábamos en la oficina, dos nos fuimos al paro y con ése no he tenido mucho trato, yo creo que no le he visto en este año y medio,

otra persona con la que me llevaba muy bien, pues está en Pamplona, la mandaron a Pamplona y luego, una chica que también era de fuera, pues está fuera. Al final, de aquí de Logroño, tengo trato con el que fue el director, con el exdirector, y con la subdirectora pero están en oficinas diferentes... Tampoco es que quedemos a diario para tomar café. No me pueden dar apoyo porque ellos mismos saben que no están buscando gente, es más, están despidiendo gente. Por lo tanto, no están en una situación de decirme pues ahora vamos a buscar trabajadores para tal puesto. Es que no hay. Están quitándose más todavía (José Carlos, Ldo. Derecho, 34 años).

Mi grupo de amigos, la mayoría sí que trabaja. Realmente, yo sé que cuando oigan alguna posibilidad de que en tal empresa buscan algo, sí que me lo comentan. En el entorno familiar pues, por ejemplo, mi hermana está en el paro, mi cuñado está en el paro, al final, se crean ese tipo de relaciones de si oyes algo, te informan pero... poco más. Con los compañeros que me llevo bien de la carrera son amigos. Al final, no lo separo en ese sentido (José Carlos, Ldo. en Derecho, 34 años).

### *Falta de control sobre el empleo*

En relación con la identidad en el empleo, se detecta una falta total del control que depende de la decisión de la empresa que, generalmente, es la que decide sobre los horarios y los trabajos a realizar. Los trabajadores se amoldan al engranaje de la política establecida en la empresa y tienen poco margen de iniciativa. Sí que existe más libertad para elegir el procedimiento y la organización de las tareas, incluso, en un caso, un trabajador declara que podía realizar las tareas que se le dieran mejor.

Se destaca el caso de mobbing de dos de los trabajadores. En un caso por el jefe de la oficina a la que fue trasladado que le gritaba por todo sin darle ninguna explicación y el de una chica argentina que se vio sometida a una situación de insultos constantes y al abuso de las horas extraordinarias. Se constata cómo, en situaciones de falta total de control, el trabajador no cuenta con vías ni con recursos para defenderse.

Yo no tenía la oportunidad de elegir horarios, tareas o trabajos. Sólo tuve la posibilidad de elegir cuando he sido madre y la oportunidad de poder cambiar. De hecho, cuando el jefe de aquí, como se juntó con otro jefe de otro sitio y tal, al final, nuestro último jefe fue uno de Coruña. Ya ves tú cuando lo veíamos. Cero. Entonces, teníamos vía Internet con e-mail con la de Recursos Humanos. Entonces, personalmente no tenías nada. Yo le mandaba un correo: oye, he dado a luz, a partir del día tal, me pido una excedencia por cuidado de hijo; luego, el horario va ser éste, ¿puedo? Sí... pues ya está. Me dieron el permiso de maternidad. Todo legalmente pero me cogí un año de excedencia sin sueldo (Elena, Ciclo Superior de Administración, 34 años).

No tenía ningún control para elegir horarios. De 8 a 3 y los jueves por la tarde y lo que no eran jueves, voluntariamente... el trabajo de un banco está muy protocolarizado, es decir, llegas a las 8 y a las 8 y cinco tienes que abrir la caja fuerte y el cajero automático, a las 8 y 10 cuando sacas la caja fuerte, tienes que cargar con dinero el cajero... tienes una serie de procesos y de rituales que tienes que cumplir a ciertas

horas... Mi trabajo estaba marcado por la política comercial y, dentro de la política comercial, dentro de las directrices que te marcaban desde arriba (José Carlos, Ldo. Derecho, 34 años).

No he tenido control sobre la elección de los horarios. A ver, el horario te lo impone el jefe, no lo pones tú. Tareas fue entrar... y decir «aquí está lo que tienes que hacer y ya está» (Lorena, Bachillerato, 35 años).

Hay unas cosas, unos análisis que hay que hacer todos los días pero nosotras nos organizamos, más o menos, cómo hacerlo. Cómo lo podemos hacer mejor, nos organizamos nosotras y como tenemos las cosas en el laboratorio. Eso lo hacemos según nuestro criterio. El horario es el horario de la bodega y, cuando empieza a entrar la uva, pues es hasta que acabas (María, Enóloga y Química, 34 años).

Normalmente, siempre he tenido los horarios que me han impuesto. La verdad es que siempre las tareas las que me han marcado. No he tenido autonomía, no. Tampoco me han dejado libertad tampoco para hacer tareas que me pudieran gustar más (Miguel, FP Electricidad, 33 años).

No tengo libertad para elegir horarios. Hago el horario que me mandan. Hago lo que me mandan y... ya está (Riduam, ESO, 28 años).

Sí que me han dejado elegir tareas, eso más o menos sí pero horarios no. Pero podía hacer las actividades que se me dieran mejor (Rubén, ESO, 30 años).

No he tenido control sobre el horario. Siempre me han puesto lo que es un horario, yo he cumplido y ya está. No he tenido autonomía para hacer las tareas que me gustaban. Siempre he tenido que hacer lo que me mandaban. He estado trabajando en empleos muy regulados. He entrado a un trabajo, he tenido que cumplir con lo que me han dicho y ya está, me guste o no me guste (Vanessa, Administrativa, 32 años).

Tuve problemas con el director. Sí. No entenderé el problema jamás. De verdad, No lo sé. Cuando yo me fui de la Caja hace año y medio, sí que había buen trato y, al final, hasta él hablaba bien de mí a los jefes de arriba y me ponía como ejemplo... Al incorporarnos una vez cerrada nuestra oficina, pasé un período muy malo de broncas diarias, unas broncas con muy mal tono, cualquier cosa que hiciera estaba mal; si, por ejemplo, no le pasaba una llamada de un cliente porque estaba reunido con un cliente, me echaba la bronca porque era muy importante, si le pasaba una llamada de otro cliente, me echaba la bronca porque esa llamada no era importante. Y ¿cómo quieres que lo sepa? Yo como sé lo que es importante para ti y lo que no es importante para ti. Entonces, llega un momento en el que estás muy desubicado en el sentido de que haga lo que haga, me llueven hostias. Lo que nunca me había pasado en la vida. Rompí a llorar en la oficina. O sea, rompí a llorar en la oficina. Se acabó pasando, sí. Se acabó pasando, sí (José Carlos, Ldo. en Derecho, 34 años).

Cuando te gritan y te dicen cosas y te tienes que callar... ni tan siquiera se te puede caer una lágrima, no es muy bonito que digamos. Lo que quieres es salir corriendo. Estar trabajando y que una persona te grite... Es que no puedo decir las cosas que me decía. Es que no me parece ni medionormal pegar puñetazos a las cosas o tirar vajilla... ¿Utilizada? Sí. Más abuso que utilización, por el hecho de haber una cosa es que te quedes media hora o que te quedes una hora, algo más de la hora normal porque dices «oye, hay que sacar el trabajo adelante», pero que, de repente, estés trabajando 25 o 30 horas por semana por la cara, no me parece normal (Lorena, Bachillerato, 35 años).

### 3. Pérdida de los derechos y de las formas de seguridad de la ciudadanía industrial

Como la seguridad de percibir ingresos decentes, de sufrir los incumplimientos de la normativa laboral y la falta de reconocimiento en el puesto de trabajo, de no tener expectativas de mejora, de no recibir la capacitación necesaria y no poder poner en prácticas sus habilidades, de estar silenciados por no poder asumir el rol de reivindicación de sus propios derechos, y por la incertidumbre por el futuro.

*La seguridad del mercado de trabajo* se relaciona con la capacidad de recibir ingresos decentes. La oportunidad de percibir unos ingresos dignos es una reclamación de todos los entrevistados que subsisten gracias al apoyo familiar, bien, de la pareja —el caso más frecuente—, bien, de los padres. Sólo uno de los entrevistados manifiesta tener una posición saneada por la acumulación del desempleo pero también declara su preocupación por el plazo de finalización y la falta de oportunidades que ha sufrido en el tiempo en el que ha permanecido en el desempleo.

También hay situaciones límites. Un chico manifiesta que sus ingresos no son suficientes para su supervivencia ya que sólo cobra media jornada de desempleo y debe mantener también a su pareja mientras que otros declaran percibir la ayuda familiar que, en un caso, se le está terminando. Los ingresos no alcanzan ni el salario mínimo interprofesional y la situación es de auténtico equilibrio económico en situaciones de una alta precariedad. Un inmigrante declara que hacen falta ayuda para contratar y no ayudas pasivas en situaciones de desempleo porque no son productivas y sólo alargan la letanía de miles de familias, a las que sólo alcanza para unos gastos mínimos.

La ayuda familiar es el último recurso de la mayoría de personas entrevistadas. No se cumple el cobro único y exclusivo del salario según la definición de Guy Standing pero sí que la mayoría declara encontrarse con el único salvavidas de la ayuda familiar de 426 €. El problema es que este apoyo no alcanza para los gastos más básicos y no permite llegar a fin de mes. Por este motivo, los desempleados deben seguir buscando trabajo u otras ayudas que complementen este ingreso.

Este mes, los ingresos son cero. Puedo vivir porque tengo a mis hermanos, tengo 7 hermanos, tengo a mis padres aquí, gracias a Dios, un poco así entre nosotros. Antes, mi mujer cobraba trescientos y algo pero, ahora mismo, no cobra nada. Yo no quiero que existan ayudas, yo quiero que exista el trabajo que es más fácil que la ayuda. Yo creo que el gobierno puede hacer más trabajos que ayudas porque, para ayudas, necesitas dinero pero, para trabajos, no necesitas dinero. El gobierno o los políticos o quien quiera que mande en eso que vaya donde los empresarios y les diga «pues tu contratas 10 más» o yo qué sé, tú vas a otra empresa, contrata esto... En vez de recaudar dinero, no sé cómo explicarlo, es más fácil hacer trabajo que hacer ayu-

das. Siempre la lógica. Es mejor ayudar para la contratación. Claro (Riduam, ESO, 28 años).

Los salarios son muy bajos, mal también. Puedo vivir porque vivo en pareja y ella está trabajando fija. Estos años por ella que tiene un salario fijo y con lo mío, íbamos capeando. Pero, en principio, si fuera que yo viviera solo, con lo que yo ganaba, no podría haber estado viviendo solo, me tendría que haber ido a casa de mis padres. Mi salario es precario, intermitente. Cobro cuando obtengo algún empleo. Sí que he intentado obtener otras ayudas pero, como vivo en pareja y ella ganaba más de no sé cuánto era, no me la concedieron. Yo no fui a pedirle ninguna prestación, yo fui a pedirle trabajo y me dijo que no había nada (Rubén, ESO, 30 años).

Los ingresos no son suficientes. Estoy de alquiler y, obviamente, pues no me llega, no me llega. Entre el pago del alquiler y los recibos, luego comida, etc., etc. No me llega. Y, como he comentado antes, gracias que tengo a mis padres. Gracias. Cuando trabajo, me llega según también el trabajo donde esté, lo que esté cobrando pero como que un poco más aliviada sí que me siento. De poder pagar las cosas. Él también está desempleado, no recibe ninguna ayuda. Tengo una niña de 4 años. Imagino que la ayuda de los 426 € es por este hecho, de tener la carga familiar. Vivimos de lo que yo tengo, gracias a mis padres y de lo que alguna asociación nos puede dar de vez en cuando. Él ha tenido menos suerte que yo y está más preocupado. No sé si tendría que haber más ayudas. Ayudas hay muchas pero son muy bajas. Se puede llegar a entender, se puede llegar a entender porque lo hacen así, no es como nosotros quisiéramos pero oye, es lo que hay. Nos adaptamos a lo que haya y... ¡para alante! De momento, por las ayudas que tengo, puedo seguir viviendo (Vanessa, Administrativa, 32 años).

A ver, ahora estoy cobrando la ayuda familiar... tampoco me queda mucho ahora, me quedan unos meses y ya me quedo sin nada. En mi caso es peor porque no tengo a nadie más. Mis padres tienen sus propias cargas y sus propias cosas... Porque lo de la compaginación laboral es que no existe. Eso de compaginar vida laboral con vida familiar, no existe. Ahora, es mucho más fácil para una pareja que está la pareja y tienen un hijo, sí, aunque es difícil, imagínate para mí que estoy yo sola. Mi madre me puede echar una mano pero no puedo pretender toda la vida tener a mi madre detrás de mí (Lorena, Bachillerato, 35 años).

Actualmente, los ingresos que recibo no son suficientes para mi vida. Estoy cobrando el paro de media jornada y con eso, pues no me llega para todo, la verdad. No recibo ninguna otra ayuda. Solo el paro de media jornada. No me ayuda nadie. Yo solo. Arreglármelas, mal. Hipoteca no pago porque es el piso en el que vivo de mi madre pero los otros gastos, de luz, agua, comida y demás, lo hago yo todo. Más o menos al mes voy aguantando. Muy justito, sí. Tengo pareja pero ella no trabaja, no. Vive conmigo y no trabaja. También tengo que mantenerla a ella. Ella lleva 3 años sin trabajar. No cobra ninguna ayuda de nada (Miguel, FP Electricidad, 33 años).

De momento, no me ha pasado terminar un trabajo y no tener ayuda. De momento, gracias a Dios, no me ha pasado, me está pasando ahora mismo. Se me están acabando las ayudas y todo porque antes, he sido muy trabajador y nunca me ha faltado trabajo ni nada. Siempre, he salido de aquí y he encontrado allá. Pero, ahora, me es imposible traer una nómina en casa. Es imposible como no sea robando o haciendo algo, lo que sea... Estamos jodidos todos. Estoy cobrando la ayuda familia, los 426 €, y como se me ha acabado, ahora me piden para renovarla, te piden más papeleo aún. La voy a pedir... ¡qué remedio me queda! Sino ¿cómo pago el alqui-

ler, la casa...? como no coja a la familia y les dejé en la casa de la puerta del Rajoy, le digo «a ver qué hago yo ahora, ahí le dejo la familia»... Mi mujer ahora no trabaja ni nada (Riduam, ESO, 28 años).

La *seguridad en el empleo* se relaciona con el cumplimiento de la normativa laboral. En general, la mayoría declara haber trabajado con contrato pese a que la mitad confiesa haber tenido, en alguna ocasión, trabajos de corta duración sin contrato. El único caso diferenciado del resto es el de un inmigrante que declara trabajar sin contrato de forma habitual en las obras.

En relación a la duración de los contratos, la sensación general es de total y permanente inseguridad. El caso más extremo es el de los trabajadores indefinidos que creían estar amparados por una estabilidad y que, de la noche a la mañana, se encontraron sin empleo. Estas personas han perdido la confianza de estar en un puesto durante mucho tiempo, incluso cuestionan la propia existencia de los contratos indefinidos tras la reforma laboral.

También, hay personas que declaran que sí que se sienten protegidas contra el despido en los contratos por obra y servicio ya que, siempre que les han dado una duración, ésta se ha cumplido, e incluso se ha podido ver superada. Frente a ellos, otros son contratados por temporadas y, una vez finalizada la obra, son despedidos sin haberse cumplido el plazo negociado. El caso de los maestros interinos es también particular ya que son contratados por períodos de 15 días con la inseguridad de no saber si continuarán la próxima semana. Otra chica, en fin, fue despedida en plena baja laboral. Las situaciones son variadas y dependen de la empresa, del tipo de contrato y, sobre todo, de la cualificación y nacionalidad de los trabajadores. Pero, sin duda, el rasgo que comparten todos es la temporalidad de la contratación.

Las becas representan situación de contratación anómalas en un doble sentido: la baja remuneración que no alcanza para mantener la vida diaria con unos ingresos dignos y la falta de la cotización por desempleo que deja a estas personas desprotegidas una vez finaliza la relación contractual.

Otro tipo de abusos en la normativa laboral son las horas extraordinarias que, en la mayoría de los casos, no se remuneran, con una situación definida por los entrevistados de «explotación laboral».

Nunca he trabajado sin contrato. Estuve en un contrato de prácticas pero, aun así, el abogado me hizo un contrato laboral al final porque, claro, con ese abogado estuve primero como prácticas universitarias, eso no es relación laboral. Pero, una vez licenciado, me hizo un pequeño contrato que me duró dos meses o así. Y porque luego me tuve que ir a buscar trabajo y, al final, me salió lo de las Cajas. O sea, realmente, excepto lo que son prácticas universitarias, sí que he tenido contratos laborales. Yo no he tenido el problema de trabajar en negro, ni sin contrato (José Carlos, Ldo. Derecho, 34 años).

A ver, cuando he estado trabajando cuidando los chicos, sí que estuve sin contrato. En los demás trabajos, siempre he tenido contrato. En la Laurel, cuando estoy días sueltos, también tengo contrato, en el delicatessen, cuando estoy trabajando, tengo contrato. Trabajo de vez en cuando, días sueltos, sí. Yo creo que en ningún contrato, me he sentido protegida contra el despido (Lorena, Bachillerato, 35 años).

Mientras estaba estudiando, tuve la oportunidad de trabajar sin contrato y lo hice. Cuando trabajo 3 meses, no puedo pedir el desempleo. Este año sí que lo he pedido porque había acumulado ya el año de cotización. La beca no ha cotizado paro. La beca me cotizaba seguridad social. Yo empecé en Septiembre. Entró la ley en Noviembre y, a partir de Noviembre, empezaron a cotizar SS pero paro no. Aunque yo haya estado un año de beca más los 3 o 4 meses de campaña, no pude pedir el desempleo, no me computaba para nada porque no cotizaba paro. Entonces, hasta que no he llevado los 4 meses de la Universidad y los otros de las campañas, no he podido pedir el paro. Tengo desempleo 4 meses. Me queda hasta Junio. Siempre es una ayuda, sí... Mis trabajos han sido de obra, ya sé que se va a acabar en cuanto acabe la campaña (María, Enóloga y Química, 34 años).

Sí que he trabajado sin contrato de camarero. Lo que es camarero de extras de banquetes, sobre todo. En general, en lo demás, sí que he tenido contratos. Alguna vez sí que me he visto sin la posibilidad de pedir ayuda. Una vez terminé mal con el empresario, y me costó mucho, me quedé sin posibilidad de paro (Miguel, FP Electricidad, 33 años).

En las obras mismo y en todo, muchas veces he trabajado sin contrato. Aparte, ahora es cuando te ofrecen mucho más sin contrato porque no te la puedes arriesgar porque si te dan ahora las ayudas y eso, y no te puedes arriesgar. No es como antes que jodían más al empresario pero, ahora, parece que joden al trabajador también. Pero, vamos que la gente sigue trabajando sin cotizar pero 50% (Riduam, ESO, 28 años).

Nunca he trabajado sin contrato. He cobrado 4 meses el paro y, ahora, estoy cobrando un subsidio. Sí que he podido tener acceso a alguna ayuda. No me considero protegido contra el despido. Puede llegar el despido en cualquier momento. Aunque te digan un tiempo, puede acabar el contrato en cualquier momento. Me ha pasado ahora mismo: la semana pasada, estuve trabajando y supuestamente era para dos meses y he trabajado cinco días. Es contrato por fin de obra o por obra y servicio, te dicen que vas para 2 meses y he estado 5 días trabajando (Rubén, ESO, 30 años).

Siempre he trabajado con contrato. He podido pedir siempre alguna ayuda. Ahora, estoy con la ayuda familiar de los 426 €... Siempre he cumplido con lo que me han dicho, nunca me han despedido antes de la cuenta, incluso, posiblemente me hayan dicho hasta 3 y, en vez de tener menos tiempo, ha sido más. En ese sentido, me he sentido protegida (Vanessa, Administrativa, 32 años).

Yo creo que, si ahora mismo encontrara trabajo, lo iba a intentar hacer lo mejor posible, como lo he hecho siempre cada vez que he trabajado y no sería tan confiada. Siempre vas a tener la mosca detrás de la oreja. Nuestra manera de echarnos fue tan radical que, en dos horas, estabas en la calle después de estar allí 9 años y ni una palabra de agradecimiento, pues sinceramente no tengo confianza en que la gente se porte bien. Puedes pensar que, cualquier día, pueden decirte: vete ya que aquí ya no te necesito (Elena, Ciclo Superior de Administración, 34 años).

En el último empleo que tuve, estaba indefinida, entonces se supone que la palabra indefinida, es intocable, entre comillas. Pero, al final, nos echaron a las ocho...

En menos de dos horas, estábamos las ocho en la calle después de haber estado 9 años allí. No estaba protegida contra el despido. Yo no estaba convencida, eh? Yo siempre lo he comentado a mis compañeras que yo me lo olía y, de hecho, esa empresa no está bien... como digo yo, hemos salido de un ghetto de estar ahí metidas. Pero muchas de las compañeras que no echaron ese día, sí que pensaban que, al ser indefinidas, éramos intocables y, ahora, pues esto, se han dado cuenta de que no, de que, en menos de dos horas, puedes estar en la calle tranquilamente (Elena, Ciclo Superior de Administración, 34 años).

Trabajaba en una Caja de Ahorros, tenía contrato indefinido, yo, de buenas a primeras, me consideraba, no digo a salvo del despido, pero me consideraba con mucha estabilidad. Sabía que la Caja estaba mal... pero que, al final, siempre acabas o te reubican o, al final, yo pensaba que habría alguna otra modalidad pero, claro, cuando ya llegó la noticia de la intervención y cuando nos absorbió posteriormente otro banco, ya es cuando te das cuenta de que no tienes nada seguro y, por decirlo pronto y mal, que te pueden dar por culo. Sobre todo, cuando eres el banco que es banco adquirido, no es banco adquirente. Ya sabes que, en este tipo de adquisiciones, el banco que compra es el que quiere tener a su personal que es, al fin y al cabo, el que ha formado durante años, que es el que conoce su filosofía, y no quiere tener a gente de fuera a la que tienes que volver a formar en la filosofía de ese banco nuevo (José Carlos, Ldo. Derecho, 34 años).

Siempre he pensado que siempre, cuando te contratan, tienes los días contados, como digo yo. Te han contratado para algo. Como yo, en algunas situaciones, que tengo un trabajo para temporada, sí para temporada, temporada, se aprovechan de ti los días que les haces falta y te dan una patada porque saben que ni les denuncias ni nada, si va a costar el juicio dos años, vete tú a saber en dos años lo que habré hecho (Riduam, ESO, 28 años).

Pero sí que me he encontrado acá con problemas con los jefes. Uno de ellos estuve trabajando hace unos años en hostelería, era camarera, bueno... me echó. Yo estaba de baja laboral por un tirón que me había dado en la espalda. Uno de los días que fui a entregar con un amigo el parte de baja, le tiró a mi amigo el parte de vuelta y le tiró otro papel que era de que me echaba pero que me echaba con dos días anteriores a la fecha de ese día. Yo podré tener lo que sea, podré ser muy extranjera, lo que sea, pero de tonta, no tengo un pelo y lo que es laboral, sí sé (Lorena, Bachillerato, 35 años).

Mi novio es interino, maestro. Maestro interino. Este año ha tenido mucha suerte y ha trabajado todo el año.... Él sí que tiene el paro, él sí que tiene paro a acumular y lo puede coger. Pues... nuestros ahorros. Nosotros nos compramos un piso pero, antes de comprarlo, nos dejamos una parte reservada para tener un colchón, por si acaso nos fallaba el trabajo, tener para ir pagando la hipoteca. Y eso lo hemos mirado muchísimo antes de meternos. Sí que él está en buen puesto en lista pues habrá que ver en las próximas oposiciones, sí salen, como queda y tal. Es un poco extraño porque estuvo dos años que trabajaba muy bien; luego, salieron otras oposiciones y, el primer año de oposiciones, casi no trabajó. Bueno... empezó a trabajar más tarde. Entonces, hicieron los contratos ésos que cada 15 días, tenía que hacer el contrato aunque estuviera más tiempo y, claro, ahí él sí que se sentía muy inseguro porque iba y decía: «no sé si el viernes tengo que recoger las cosas y marcharme» o me van a decir que siga hasta el lunes. No tenía ninguna protección contra el despido. Este año, tuvo suerte y cogió una baja maternal que era hasta diciembre. Cubrió

una sustitución por baja maternal pero, claro, la chica se incorporó un poco antes de las vacaciones, creo que fue el día 20. Todo el período de vacaciones, ahí no hay llamamientos, no tiene posibilidad de trabajar. En todo el período de vacaciones, él está al descubierto. Luego, en enero, tuvo suerte que ahí cogió una jubilación. Entonces, ahora estamos tranquilos hasta el 30 de Junio. Y, luego, el verano, ya sabes que ya no se cobra. Cobrará el finiquito y lo que le corresponde de vacaciones y a esperar a los nuevos llamamientos. Dentro de lo que cabe, vamos teniendo suerte, con lo que ves por ahí... (María, Enóloga y Química, 34 años).

*La seguridad en el puesto de trabajo* se relaciona con mantener un espacio en el mercado y con la posibilidad de mejora en el puesto laboral. Éste punto es el más crítico de todos los tratados. Los trabajadores echan de menos una palabra de recompensa o de agradecimiento sobre el trabajo realizado. Se les puede dar cierta confianza si son buenos trabajadores pero los empresarios no manifiestan agradecimiento por la implicación y por el trabajo bien hecho. Es curioso el caso de un trabajador que reconoce que se explotaban sus habilidades y que no obtenía ninguna compensación por ello.

En algunos casos, no sólo no se valoran las competencias sino que no existe un reconocimiento a las mismas, lo que genera una sensación de todos los entrevistados que hace imposible pensar en la movilidad «ascendente» en situaciones de subcontratación o en empleos precarios de corta duración. Incluso, en los empleos indefinidos, la polivalencia de los trabajos y la organización laboral hace difícil tener expectativas de promoción en la empresa. En uno de los casos, una desempleada recoge esta situación de que el puesto no era «promocionable» de forma vertical, sólo horizontal en el caso de que la mandaran a otra sección.

El jefe nunca me ha dado confianza, ni tampoco veía posibilidades de ascenso o mejora. No porque la persona que era nuestro jefe, al estar fuera, pues tampoco te ve y no te puede valorar. Te valora por números que se hacen pero no te está viendo personalmente y yo creo que así es imposible que subas a ningún sitio (Elena, Ciclo Superior de Administración, 34 años).

Yo no soy una persona ni creída, ni que me crea la mejor pero yo sé perfectamente que, en ese trabajo, he dado el 200% y se te ha valorado un 5%. En ese sentido, yo tengo la conciencia supertranquila porque yo sé que, en el trabajo que yo realizaba, para mí, era la mejor porque lo hacía lo mejor que podía. De hecho, te implicabas al 100% (Elena, Ciclo Superior de Administración, 34 años).

A ver, lo único que tengo homologado es el Bachillerato pero está homologado como un Bachillerato normal cuando mi Bachillerato es bilingüe. Es con alemán. Hablo alemán desde pequeña. Inglés también, hablo algo de francés, ¿sabes? Pero da igual. Por el momento, no me ha servido de mucho (Lorena, Bachillerato, 35 años).

Las decisiones importantes las tiene que tomar el enólogo. Sí que tengo iniciativa para organizarnos el trabajo que tenemos nosotras. Estamos en el laboratorio de asistentes (María, Enóloga y Química, 34 años).

Yo pienso que cualquier persona es prescindible y que se puede despedir en cualquier momento. El despido está a la vuelta de la esquina y, más hoy en día, como estamos con los crisis (Miguel, FP Electricidad, 33 años).

No me considero una persona valorada en mis trabajos. En las tareas, sí que he sido un poco responsable en mi trabajo porque han visto que había confianza y me podían dejar. Pero eso de venir y darte, como digo yo, una palmadita en la espalda: «bien hecho, trabajador», «bien hecho, muchacho», lo que sea... que has hecho bien tu trabajado y que te diga algo tu jefe... eso, nunca la verdad. Antes, cuando estaba en la construcción, sí que hice cursos de electricidad, de fontanero... Ahora, ya no hay posibilidades. En algunos trabajos, sí que valoran tus habilidades. Se aprovechan, más que nada porque no te recompensan en nada porque, vamos, yo en mis trabajos, siempre he sido bueno, bueno y nunca me han dado una propinilla. Pues esto porque te lo has ganado. Al revés. Haces las cosas bien pero el jefe siempre intenta sacarte excusa para no pagarte, ni para no recompensarte (Riduam, ESO, 28 años).

No he tenido posibilidad de mejora porque era de eso y no era promocionable. Estás en la partida de la pastelería, no era promocionable, como no te pasen a otra partida... (Lorena, Bachillerato, 35 años).

No veo posibilidad de mejora porque es una cooperativa y la mayoría del trabajo se concentra en la campaña. Como ellos no elaboran, no embotellan grandes cantidades con su marca pues el trabajo de control a nivel anual, con el enólogo es suficiente. Sólo es durante la campaña cuando se concentra más trabajo y cogen más personas. No voy a tener más trabajo a no ser que aumenten mucho el embotellado (María, Enóloga y Química, 34 años).

La *seguridad en el trabajo* se relaciona con la protección frente a accidentes y enfermedades en el trabajo. Si bien, en un trabajo, una chica reconoce que no se aplicaban las normas de seguridad, el empresariado riojano aprueba en general en la aplicación de la normativa frente a accidentes, sobre todo, en las grandes empresas. Muchos declaran haber recibido el curso de las 8 horas pero alegan que el motivo del cumplimiento se debe más a evitar las posibles multas que a una auténtica implicación con la regulación.

La normativa de horarios es otra cuestión. Si bien, es explícita y se explica cuando acceden al empleo, al final, no se cumple por diferentes motivos: por la alta productividad exigida en contratos como el de camarero en el que tienes que estar «siempre al pie del cañón», por empresarios que descuentan los descansos de la nómina y/o por la decisión de trabajadores que hacen descansos de menor duración para ser recompensados por el empresario. Tampoco, se respetan ni se remuneran las horas intempestivas ya que depende del horario que requiera la jornada laboral. Ninguno de los entrevistados ha sufrido un accidente en el trabajo para poder recoger el testimonio sobre las indemnizaciones.

No se aplicaban normativas de seguridad, de protección... Y eso que yo muchísimas veces lo he peleado que creo que es un derecho que tienes como trabajador. Tú cumples tu jornada laboral y más durante muchos años y no están dando nada a cambio. Yo siempre he sido la que estaba poniendo la puntillita de que yo estoy aquí,

vamos a ver, tendrás que hacer algo tú también, de hecho, he acabado muy mal con el jefe... Durante años conseguí, y digo que conseguí porque lo hice yo porque era la única que se quejaba, conseguí que se nos dieran días libres pero eso ya un día se terminó porque se terminó y si no te daba tiempo a acabar era porque, durante tu jornada laboral, te habías estado tocando las narices. Cosa que no es real. Se perdieron los derechos, sí, totalmente (Elena, Ciclo Superior de Administración, 34 años).

Las empresas grandes, y un banco es una empresa grande, respetan mucho la normativa de seguridad. También, tienen Sindicatos muy potentes dentro. No estamos hablando de una pequeña o mediana empresa. O sea, lo que era normativa de señalizar, los posibles riesgos de una oficina, dentro de los riesgos que haya en una oficina, sí se respetaba bastante. La normativa de descansos se respetaba, por lo menos, por las mañanas. Luego, ya por las tardes, ibas voluntariamente (José Carlos, Ldo. Derecho, 34 años).

Lo que más me acuerde de normativa de seguridad es cuando trabajé en una fábrica que quebró. Era de zanahorias. Lo poco que me acuerdo sí, nos hicieron hacer el curso y esas cosas. Normativa de descansos y horarios... Como era cortada, no teníamos descanso y, aparte, nos contaban hasta el tiempo que íbamos al baño. Y si te pasabas de determinada cantidad, te la descontaban. A ver, yo en las empresas que he estado no me acuerdo de haber tenido descansos. Trabajé en trabajo nocturno en la fábrica. Protección, sí que había, los zapatos de seguridad y esas cosas, o guantes depende lo que estuvieras manejando. Lo de los descansos a ver, sí que había diez minutos o algo así, no recuerdo, pero, cuando me pasaron a partida, ya no tenía descansos. He trabajado de mañana, he trabajado de tarde, he trabajado de noche (Lorena, Bachillerato, 35 años).

La normativa de protección en el trabajo, lo cumplen todo muy bien. Nos han dado información (María, Enóloga y Química, 34 años).

El último trabajo que estuve en la construcción, sí que aplicaban la normativa de seguridad. Últimamente, sí se preocupan mucho por la seguridad, la verdad sea dicha. Hay mucha, mucha preocupación. Pero se preocupan porque les beneficia gastarse un poco más en seguridad y que, luego, no la multa que les mandan. Lo que digo yo, si tú haces eso para evitar eso es como si no lo harías, ¿me entiendes? Al menos, lo están haciendo, la intención vale.

Sí que se han respetado en mis trabajos las normas de seguridad. De seguridad, tengo el curso de las 8 horas. Supuestamente, ya vale con eso. También, las empresas cumplen con la normativa (Rubén, ESO, 30 años).

En las empresas que he estado, se han aplicado las normativas de seguridad, de protección contra accidentes, de descansos (Vanessa, Administrativa, 32 años).

Me han hecho algún curso de riesgos laborales y de calidad pero algún trabajo contado, no todos. La normativa de horarios te lo dicen todo... el descanso que tienes que tener entre jornada y jornada pero luego, no lo aplica ninguno (Miguel, FP Electricidad, 33 años).

La última persona con la que estuve trabajando de hostelería, estaba trabajando supuestamente una jornada completa, en hostelería... el horario ya en el contrato ponía dos horas extras, de las cuales, que cuando entré, me dice «yo no te pago horas extras», vale, espectacular, dije por trabajar me lo como, de los euros que entran a tu casa por dos horas no pasa nada, pero esas 2 horas no eran 2 horas, se convertirían igual a la semana en 25, 28 horas semanales. Me terminé despidiendo. Yo tenía que viajar. No pude viajar. Al final, no viajé. Me quedé acá pero me despidió a Dios

gracias para mí porque, a las dos semanas de haber dejado yo este trabajo o que me hayan echado, uno de mis compañeros me dice estamos trabajando 16 horas por día y nos está pagando una jornada normal. Que no me parece normal, a ver, aunque sea paga 5 euros la hora pero no tengas explotando a la gente (Lorena, Bachillerato, 35 años).

Es mejor que no los cumplas (se refiere a la normativa de horarios y descansos), es peor para el trabajador. Si te dan media hora pues intenta no hacer la media hora. Se valora que no se haga el descanso completo. Es que se aprovechan ahora mucho de la situación. Es que hay alguno que prefiere, en vez de descansar media hora, le dice al jefe pues voy a descansar 20 minutos, un cuarto de hora, que me ha pasado a mí. Siempre hemos tenido compañeros, los típicos que hacen la pelotilla que... yo me voy a ir antes, coño, estamos todos en media hora, la hora de almorzar pues vámonos.... Que no, que no (Riduam, ESO, 28 años).

La *seguridad en la reproducción de las habilidades* se relaciona con la capacitación laboral y con la oportunidad de hacer uso de las competencias vía seguridad de los ingresos. La capacitación laboral es un aspecto poco valorado en la empresa riojana. Sí que hay entrevistados que declaran haber sido valorados en su trabajo pero se refieren más al hecho de haber tenido una relación satisfactoria por ambas partes, no tanto al reconocimiento de sus competencias mediante una remuneración salarial.

La mayoría no tiene la oportunidad de hacer cursos, sólo en un caso mediante una plataforma de teleformación, pero la precariedad empuja al rendimiento y no hay tiempo libre para realizar cursos de formación. La garantía de un ingreso estable es más que relativa: la mayoría trabaja en puestos inferiores y no hay sistemas de incentivos que permita complementar salarios bajos que derivan de situaciones de infracontratación. Sin embargo, en todos los casos han acabado el contrato con posibilidad de pedir alguna ayuda económica, por baja que haya sido la cuantía.

No se te valoraba, ni se apreciaba tu trabajo. La verdad es que las veces que hemos hecho algún curso que te ha mandado hacer la empresa, lo hemos hecho firmando un documento: yo te hago el curso y tal, no sé qué, pero si tú te vas, tiene que cumplir que, a los 6 meses, no puedes trabajar en ninguna empresa que se relacione con eso porque, como te lo he pagado yo... No me consideraba valorada en la empresa, nunca, ni yo, ni ninguna. Y autonomía... ninguna. Había que hacer lo que decía el jefe. Tal cual. Y, como te salieras un poquito, ya eras la tocapelotas, ¿sabes? Siento hablar así pero es la verdad (Elena, Ciclo Superior de Administración, 34 años).

En un principio, cuando empecé a trabajar de conductor en el Centro de día sí que me dejaban iniciativa pero, luego, no valía para nada. De la noche a la mañana, me despidieron. Como he estado trabajando cinco años seguidos, tampoco me he planteado el hacer ningún curso. Pero, ahora, por ejemplo, que he terminado de trabajar, sí que me he apuntado a uno de carretillas elevadoras. No se me han valorado mis habilidades (Miguel, FP Electricidad, 33 años).

Me he sentido valorado en mis trabajos, sobre todo, en la construcción. También, siento que he tenido autonomía (Rubén, ESO, 30 años).

Se me ha valorado. Como yo estoy contenta de los trabajos en los que he estado como ellos también conmigo. Aunque esté ahora mismo aquí, sin trabajo ni nada, he quedado bien en todos los trabajos que he tenido. Siento que se ha valorado mi trabajo (Vanessa, Administrativa, 30 años).

Sí que puedo aplicar mis habilidades. Te viene muy bien para aprender y también el enólogo se preocupa de darnos información: «mira, esto lo podéis aplicar si algún día trabajáis». Se preocupa bastante. Nuestro puesto es el que es. Somos asistente de laboratorio. Lo que tenemos que hacer son los análisis pero, en ese sentido, sí que he tenido la suerte de que es una persona que se preocupa de intentar, si tiene un momento, de enseñarnos cosas porque a él le gusta aprender. Todo lo que hay de información nueva, de técnicas... (María, Enóloga y Química, 34 años).

Hombre, no aprovechaban todas mis habilidades. Los bancos son trabajos como muy rituales, o sea, a fin de cuentas, salvo la política de ventas, decir tienes que llamar y controlar con los clientes para vender, el trabajo de un banco está muy protocolarizado... (José Carlos, Ldo. en Derecho, 34 años).

Yo opino que el salario, para mi parecer, era bastante bajo. Más bajo de lo que correspondía a mi categoría profesional. En esta empresa, que es la última en la que he estado, que es en la que he estado realmente, yo creo que estaba muy mal organizado el tema del salario. Yo creo que dependía del peloteo. Depende lo pelota que seas con tu jefe, ganas más o ganas menos. Había diferencias salariales. Partiendo de que todo el mundo era administrativo. Ya estás viendo que ya es algo que no está bien. Luego, te metían un pico de te subo el salario y tal, yo porque estuve dando por saco, siempre quejándome porque me parecía que era algo que no estaba valorado. Y, luego, porque había veces que te quedabas hasta las doce de la noche y no veías un duro. O sea, yo estoy dando y tú no das pues esto no es lo que tiene que ser (Elena, Ciclo Superior de Administración, 34 años).

No puedo inscribirme en ningún curso mientras hago las campañas porque, en esos momentos, hay muchísimo trabajo. Entonces, como es muchísimas horas, no he tenido momento. Pero, por ejemplo, cuando sí que estuve el año entero sí que me apunté a charlas y me dejaban libertad para irme (María, Enóloga y Química, 34 años).

La Caja X tenía el tema de formación por teleformación y tenía una plataforma muy, muy decente. Era libre de apuntarme cuando quisiera. Muchos cursos no requerían ninguna autorización por parte del director o apoderado de la oficina sino que era entrar con tus propias claves de empleado y podías autoasignarte los cursos que quisieras hacer (José Carlos, Ldo. Derecho, 34 años).

Nunca hice ningún curso de aprendizaje en ninguna empresa. No. El único curso que me mandaron hacer pero era porque el jefe ya lo había pagado para él y no podía ir fue uno de «tarta de bordes perfectos» y, en realidad, el curso estuve de las 6 horas que era, después estuve 2 horas y tuve que salir corriendo porque me necesitaban para sacar el servicio adelante (Lorena, Bachillerato, 35 años).

No he tenido que hacer cursos en el trabajo. Eso no me ha tocado (Vanessa, Administrativa, 32 años).

*La seguridad de representación* se relaciona con la posesión de una voz colectiva en el mercado laboral.

Todos los entrevistados han tenido posiciones subalternas por lo que han preferido hacer su trabajo y no tener una representación o un contacto directo con el jefe que les permita actuar como una voz colectiva de las reivindicaciones de los trabajadores de la empresa. No es sólo que no tengan el derecho a la reclamación sino que prefieren no ejercerlo para no tener problemas en el trabajo. Sin embargo, sí que declaran que sus opiniones se han tenido en cuenta en el trabajo diario si eran considerados buenos trabajadores. En un caso, se manifiesta la falta de voz colectiva ya que una chica denunciaba unas mínimas condiciones de seguridad laboral y tuvo problemas con su jefe por este motivo, que acabaron influyendo en su salario.

Se constata que los empresarios desean trabajadores que se adapten al puesto y que manifiesten las mínimas reivindicaciones posibles en sus condiciones de contratación y en la propia normativa de la empresa. No obstante, sí que hay espacio para las opiniones sobre el procedimiento en el trabajo para que éste mejore y se optimice la productividad.

El jefe nunca me decía nada. Nunca. Al principio sí pero cuando ya empecé a quejarme porque ya ves por donde va el rollo de tener que hacer la pelota para conseguir cualquier cosa... a mí, esas cosas no me van. Yo si hago mi trabajo, me pagas mi trabajo y punto. No quiero nada más. Nuestro jefe nunca ha valorado nada ni de mí, ni de mis compañeras. Sí que me sentí apoyada por mis compañeros, mis relaciones eran buenas... Cuando iba a decir algo al jefe, me apoyaban pero ellos no iban. En ese sentido, siempre me decía, tú alega, como lo vas a mirar, las normas y tal. Yo no es que sea sindicalista ni nada pero sí que simplemente quiero lo que me parece que nos corresponde, al igual que nosotros damos el 100 % de lo nuestro (Elena, Ciclo Superior de Administración, 34 años).

No tenía autonomía porque yo no era apoderado. Mi firma no podía comprometer al banco. Yo no podía decidir. Yo no podía dar un préstamo. No podía dar una tarjeta. Evidentemente, claro, eso lo hablas con la subdirectora o con el director de la oficina. Y, si al final ellos están de acuerdo en que a tal persona hay que contratarles algo, luego sí que informáticamente me autorizaban para que yo lo pudiera contratar desde mi terminal pero, claro, sólo era la contratación. Yo no podía firmar con nada. En las oficinas bancarias, mucha de la política comercial te viene desde arriba. Realmente, no te preguntan (José Carlos, Ldo. Derecho, 34 años).

No se me ha tenido en cuenta a la hora de tomar decisiones en mis empresas. Para mí, no (Lorena, Bachillerato, 35 años).

Sí que considero que se me escucha en la empresa (dentro de un puesto inferior a mi categoría) (María, Enóloga y Química, 34 años).

Hombre, como tampoco he tenido nunca un puesto que digas que haya sido de encargado o de algo así para tomar decisiones, he sido un trabajador sin más por cuenta ajena y ya está. He tenido que cumplir lo que diga el jefe, eso es (Miguel, FP Electricidad, 33 años).

No soy de tomar muchas decisiones. A mí me gusta hacer lo que me digan y ya está. Me adapto a lo que me mandan y ya está (Riduam, ESO, 28 años).

Sí que han tenido mis opiniones en cuenta. No en todos los sitios pero, en la mayoría, sí (Rubén, ESO, 30 años).

Y yo también he opinado sobre el trabajo, y han valorado lo que yo he opinado, y ellos han decidido después. Siempre me he sentido valorada. Nunca me he sentido explotada, ni utilizada. Todo lo contrario (Vanessa, Administrativa, 32 años).

La *inseguridad económica* se relaciona con la posibilidad de tener subsidios empresariales o estatales asegurados, y la carencia de beneficios privados complementarios.

Este tema ha sido tratado en el primer apartado ya que los ingresos eran insuficientes en casos que no alcanzaban para cubrir las necesidades básicas y la mayoría de entrevistados se han visto obligados a pedir la ayuda familiar. Pero muchos han tenido problemas para obtener ayudas al no tener hijos a su cargo y otros no han podido cubrir el tiempo suficiente de trabajo para cotizar para obtener el desempleo.

Sin embargo, la inseguridad también está presente en los casos en los que existe una situación saneada y se presenta la incertidumbre por el futuro. El problema radica en obtener ayudas estatales aseguradas ya que muchos de los jóvenes no tienen una situación que les permita solicitar una ayuda tras finalizar sus relaciones laborales. Incluso, aunque obtengan esta ayuda, no es suficiente para garantizar la supervivencia de la unidad familiar.

La mayoría de entrevistados sobreviven por un tema poco mencionado por Standing como es la ayuda de la pareja. Sólo dos de los entrevistados deben mantener a su pareja; en el resto de casos, la manutención diaria se basa en el salario de un/a compañero/a que mantiene su inserción en el mercado laboral.

Estoy casada. Mi marido trabaja. Si mi marido no trabajara pues no sé, sinceramente, que ibas a hacer porque con lo que te dan de paro, tampoco te creas tú que te da para mucho. Y con una niña ahora en el colegio y tal pues no sé. Tengo desempleo hasta mayo del año que viene (Elena, Ciclo Superior de Administración, 34 años).

Llevo en el desempleo desde el 1 de enero del año 2013, o sea, casi un año y medio. Tengo dos años de desempleo, tengo hasta enero del año que viene. Tengo un margen pero, ya cuando empecé en el paro, ya tengo dos años pero ves el pasado en el medio y dices... ¡ostras!... (José Carlos, Ldo. En derecho, 34 años).

No he tenido problemas de no tener ayudas ya que pude acceder al desempleo al finalizar mi relación laboral con la Caja X... Con los ingresos, de momento no he tenido problemas. De momento, me quedan 6 meses de paro, lo máximo que me tocaba, más de 900 €. Espero no tener que llegar a cobrar el subsidio. Tengo de momento el INEM y yo me fui al paro a través de una baja incentivada por lo tanto, tengo dinero en el banco, o sea, no me veo agobiado en ese sentido realmente. Mi mujer trabaja aunque sea por horas dando clases en una academia. Algo entra... (José Carlos, Ldo. Derecho, 34 años).

#### 4. Sentimientos experimentados

Los sentimientos acercan a todos los desempleados. La sensación más generalizada es la impotencia de no poder hacer nada por conseguir un trabajo, lo que les lleva a la frustración. Lo cual se une a la incertidumbre por el futuro de ver pasar el tiempo sin llegar a conseguir su objetivo de estar integrados en un empleo.

También, se produce anomia por la ruptura de expectativas ya que se va adquiriendo conciencia de la pérdida de tiempo y energía de buscar empleo y de caer en el tedio, en el aburrimiento, e incluso, en la tristeza de no poder hacer nada. Algunos se plantean la formación, que pueden retomar o no en función de sus circunstancias personales, pero advierten que tampoco es una garantía para conseguir empleo ya que personas cercanas muy cualificadas no consiguen la inserción en el mercado laboral.

En ocasiones en las que los dos cónyuges están en el desempleo sí que se llega a la ansiedad, con discusiones frecuentes por el hecho de no encontrar nada.

La alienación se produce más en el puesto de trabajo, por situaciones de explotación. Muchos se han sentido utilizados en el puesto y, cuando llega la hora del despido, se sienten alienados. Realmente, no se siente parte de una comunidad laboral porque saben que la incertidumbre ronda sobre el futuro ya que son conscientes que la pérdida de un empleo no representa para ellos un nuevo puesto de trabajo. Incluso, si lo encuentran, puede ser en otro sector y con otras funciones.

También, cabe señalar la alegría de conseguir un nuevo empleo. Si bien, saben que el trabajo no va a ser estable, les abre una puerta a la esperanza de que pueden conseguir acceder al mercado laboral. Un inmigrante declara que trabajar es su vida, de sentirse integrado y tener planes en el día a día.

Cabe reseñar la ilusión que todavía mantienen por el futuro. De no perder la esperanza de que el futuro mejore y las cosas les vayan mejor. Incluso, alguno lo achaca a la situación de crisis y piensa que las circunstancias pueden mejorar.

Todo esto me da rabia y, sobre todo, impotencia de no poder decir nada. También, frustración. Ansiedad, ninguna. Creo que hay cosas más importantes en la vida que eso. Sinceramente. Me sentí totalmente utilizada por el empresario. Totalmente. Y explotada. Las condiciones del sitio eran... Yo alguna vez he ido a intentar que le hicieran alguna inspección... porque era insalubre estar allí... ¡en todo! En no ventilación, no luz solar, el cuarto de baño.... ¡todo! Es que era una dejadez total. Estando tantísima gente en el mismo sitio pues no sé (Elena, Ciclo Superior de Administración, 34 años).

Más que romperse las expectativas, sí que me ha desilusionado el hecho de que yo pensaba que yo tendría más facilidad de encontrar trabajo. No esperaba salir de la

Caja el 1 de Enero y el 5 tendría trabajo pero yo pensaba que tardaría en encontrar 5-6 meses. Pensaba... pero ya he visto que no, es decir, en cuando a expectativas de encontrar de rapidez sí que se me han roto. No esperaba encontrarme en esta situación tanto tiempo. Tanto tiempo, no. Y ya me preocupo aunque claro aunque tengo 6 meses más de paro, ves que si en un año y medio no ha aparecido nada, de repente pero bueno... El sentimiento que predomina es la tristeza o, muchas veces, no sé, aburrimiento. Llega un momento en que ya no sabes qué hacer. Y, a veces, estás en casa viendo la tele muerto de asco, sin iniciativa y sin nada pero sin nada. Frustración podríamos decir, sí. Hay días que te levantas de la cama, desayunas y te vas al sofá a ver la tele. Llega un momento en que ¿para qué voy a meterme en Infojobs, Infoempleo, SEPE... si no me llaman para nada?... realmente, el sentimiento es ése, que estás ahí, te bombardean con hay que formarse, hay que formarse, hay que tener títulos ¿y qué? Si luego realmente no encuentras nada y a las pocas ofertas que hay, te apuntas y ni tan siquiera te preseleccionan pues claro, llega un momento que dices «una mierda»... (José Carlos, Ldo. Derecho, 34 años).

¿Sinceramente? Hoy por hoy, me da igual en donde esté. Lo único que quiero es estar tranquila, hacer algo que me guste hacer. Y no seguir cumpliendo años sin nada. Hacer algo que realmente me sienta satisfecha conmigo misma. De salir de mi trabajo y sentirme feliz (Lorena, Bachillerato, 35 años).

Igual sí que se me han roto las expectativas que tenía. Yo pensaba que igual tenía más opciones en ese campo porque tenía compañeras que habían estudiado después de químicas porque veían más opciones y habían entrado a trabajar... Y veo eso. También, ahora veo a gente que trabaja 15 años y sólo en las campañas, sobre todo, mujeres. Hay empresas que, en ese campo, buscan una persona que, aparte de dirigir y de coordinar la elaboración, también sea capaz de mover una bomba u otra cosa. Si quieren ese trabajo físico también, normalmente no buscan a una mujer, cuando quieren también que haya esa parte más física. Siento, sobre todo, apatía. Si es que no me van a coger, ¿para qué voy a echar? Pero tengo que estar todavía ilusionada, no te queda otra (María, Enóloga y Química, 34 años).

Cuando consigo un trabajo, siento alegría, satisfacción, de tal y como están las cosas ahora mismo en España el decir «puedo lograrlo» y... lo he logrado. Hombre, yo espero que el trabajo que consiga sea para largo tiempo, para un plazo largo. Si va a ser eventual o no... a todo el mundo nos gusta que sea un poco más estable. Se me han roto los esquemas de decir ¿a dónde hemos llegado? Antiguamente, hace 10 años, había trabajo de todo y si no estabas trabajando en un sitio, estabas trabajando en otro. Antiguamente, el que no trabajaba era porque no quería y, ahora, es al contrario, el que no trabaja es porque no puede porque no hay puesto de trabajo. Sobre todo, siento frustración de querer y no poder. De tener muchas ganas de trabajar y no poder, el decir «necesito un trabajo ya» más o menos... Pero la ilusión no la pierdo (Miguel, FP Electricidad, 33 años).

Cuando consigo un trabajo, me siento contento ¿por qué quieres que te diga? Se me ponen ya los pelos de punta de estar en un trabajo. Trabajar, hacer lo que te mandan, coño, que es la vida eso. Si ahora, por ejemplo, no tengo ni trabajo ni nada, está lloviendo, así es como me amargo y me deprimó. Sin embargo, vas teniendo trabajo y puedes pensar, puedes hacer planes... Así no. Así, sopla el aire para allá y te vas para allá y sopla el aire para allá y te vas para allá. No tiene más historia. Me siento frustrado, impotente porque puedo hacer de todo y no puedo hacer nada. Cada trabajo que tengo, digo que estoy dos días porque, sin ir más lejos, he estado trabajando esta se-

mana sin contrato, y sí que sí que es para toda la temporada. Una vez que hemos acabado lo que le ha parecido bien al otro y nos ha dicho no, que se ha acabado... Cosas que fueron para un mes y que fueron para un día. Cada vez que me sale un trabajo ya no pienso que voy a estar allí mucho tiempo. Sí que me he sentido utilizado en muchos trabajos. Y explotado también (Riduam, ESO, 28 años).

Cuando consigo un empleo, lo primero es alegría porque, después de estar tanto tiempo sin trabajar, vuelves a trabajar. Pero, según como está ahora mismo la cosa, se te quita la alegría rápido. Ahora mismo, todo es eventual, no va a solucionar mi situación. En los últimos 4-5 años, todo eventual. Sí, llevo 4-5 años en situaciones itinerantes de empleo, desde que empezó la crisis. Sí que se han roto mis expectativas, por completo. Nunca pensé que acabaría en esta situación. Pensaba que iba a seguir trabajando, en un sitio o en otro pero trabajando. Los sentimientos son difíciles de expresar. Siento ansiedad, frustración, apatía. Explotado no me he sentido. Frustración sobre todo. Sí que me he sentido utilizado en algún sitio. Mucha carga de trabajo, mucho trabajo (Rubén, ESO, 30 años).

Cuando consigo un trabajo, me siento contenta por conseguir un trabajo y hacerlo lo mejor que pueda. En éste último trabajo, que es eventual, pues cuando me llaman, ya me dijeron que esto va por temporadas. Ya sé que no va a ser fijo. Yo sigo buscando, como todos. Obviamente, continúo buscando porque si esto es temporal, yo quiero lo que es hoy en día algo más seguro. Más que nada por mí, por mi casa, y todo. Y por mi niña. Estoy muy mal, muy mal en el desempleo. Mucha desesperación. Discusiones a veces con tu pareja. Mi marido es que es horrible. Encima, él también estando sin trabajo, chocamos. Los dos estamos mal. Nos sentimos un poco frustrados. Soy positiva porque, como te derrumbes, te viene ya todo detrás. Hay que salir para adelante como sea y ya está. Tenemos ilusión. Claro (Vanessa, Administrativa, 32 años).

### *El futuro*

El futuro es, cuanto menos, incierto. Al igual que los itinerarios se diversifican, también se bifurcan las expectativas que van desde la ilusión y la esperanza de que la situación mejore hasta la desesperación por no poder mantener a la familia, incluso, hay personas que no buscan trabajo por la difícil conciliación con la vida familiar. Se observa que la situación económica influye en los sentimientos futuros que son más positivos en el caso de las personas que todavía ven el futuro asegurado por el apoyo de la pareja y, en el otro extremo, los que se ven impelidos a la búsqueda inmediata de su supervivencia que viven la situación con una mayor desesperanza.

Las situaciones son variadas: una chica no busca empleo por el cuidado de su hija; otra, tiene expectativas de ir a trabajar al extranjero por la dificultad de la conciliación familiar; otra tiene miedo de quedarse en una situación de estancamiento de trabajos de campaña ya que observa cómo las ofertas de auxiliar de laboratorio se basan en un título inferior que no posee; otros, manifiestan su incertidumbre por el futuro, sin alternativas y otros, en el otro extremo, la ilusión por encontrar un trabajo más estable para mantener a su familia, apuntándose

a cursos y con esperanza de que sólo sea una cuestión de la crisis y de que la situación mejore. El objetivo final para todos es poder conseguir un trabajo con cierta estabilidad o, al menos, poder mantenerse con trabajos eventuales de mayor continuidad.

No pienso que voy a encontrar empleo. Sinceramente, como le he dicho a la orientadora, yo ahora mismo no estoy buscando trabajo. No estoy buscando trabajo porque tengo una hija que necesita una atención especial todas las tardes... Espero encontrar trabajo antes de 5 años (Elena, Ciclo Superior de Administración, 34 años).

Veó el futuro incierto. No lo sé. No lo puedo decir porque no lo sé. Si mi ánimo tengo que declinar hacia un lado o hacia otro, lo declino hacia el pesimismo pero, de momento, no lo sé porque no veo salida a esto. Lo veo muy complicado. Por mucho que nos vendan la moto en la televisión de la economía, las cifras ésas macroeconómicas que van tan bien, hasta que llegue al nivel de calle va a pasar mucho tiempo (José Carlos, Ldo. Derecho, 34 años).

Tengo una incertidumbre total. No sé lo que va a pasar. Tal y como están las cosas... que no es solamente España que son un montón de lugares que están así porque en mi país tampoco está muy bien la situación. Así que no sé... Es que no lo sé, no sé qué decirte tampoco... No sé para dónde ir, he echado currículum en Alemania, porque sé alemán y no tendría problemas. Ahora, estoy barajando la hipótesis de Canadá que queda en la otra punta del mapa. No sé dónde voy a estar, no sé ni tan siquiera dónde voy a estar de acá al mes al que viene. Sinceramente, para mí lo más importante para mí es mi familia que son mi hija y son mis padres. Y si yo me tengo que ir a la otra punta del planeta, la persona que esté al lado mío, si se quiere quedar que se quede, a mí me es indistinto. A mí lo que más me importa es estar con mi familia directa y poder dar un futuro a mi hija y que no tenga que estar en la misma situación que estoy ahora (Lorena, Bachillerato, 35 años).

De aquí a 5 meses, me gustaría pensar que encontraré un trabajo más estable pero, también, temo estar estancada en este ciclo de trabajar en campañas. Me gustaría encontrar un trabajo de enólogo o de laboratorio también me gustaría, y sigo echando. Lo que veo es que tienden a coger más un grado de FP que un licenciado. En algún trabajo, sí que piden licenciados pero los contratos que te ofrecen son de auxiliar también. Yo, por ejemplo, he echado para un trabajo de auxiliar de laboratorio y me han descartado. Me imagino que será porque han buscado a gente con los estudios de auxiliar. Estoy con el convenio de auxiliar de laboratorio, no de licenciada... Me gustaría tener la oportunidad de un trabajo un poquito más estable. Tener más oportunidades, más ofertas (María, Enóloga y Química, 34 años).

Encontrar un trabajo estable en el que me pueda desarrollar para mi familia y para mí. Y, sobre todo, con mucha alegría de poder encontrarlo. Yo espero que sí que pueda encontrarlo (Miguel, FP Electricidad, 33 años).

No lo sé, la verdad. Espero que las expectativas sean positivas porque tengo una hija (rompe a llorar)... y no quiero que le pase nada malo. Hago todo lo que puedo, cojo chatarra... Es que si estaría solo, no me dolería tanto, porque digo ¡beh! Voy al Simply y me robo una barra de pan y me la como y ya está. Pero con una hija y eso, no puedes robar todos los días. Espero que dios quiera que vaya todo bien. Hago lo posible, ¿sabes? Si puedo subir, subo; si no se puede, no se puede (Riduam, ESO, 28 años).

Veó el futuro con esperanza de que mejore. Si no mejora, vivir toda la vida así, un poco mal. Esperemos que, con el paso del tiempo, vayan mejorando las cosas. No me importa trabajar en un sector o en otro. Yo lo que quiero es trabajar. En lo que sea. Me he apuntado a cursos pero te llaman de muy pocos sitios. Me he apuntado a un curso de carretillero, a un curso de páginas web, sobre todo, cursos de Internet y cosas con la informática. Sí que me gustaría encontrar empleo en este sector porque me gusta mucho (Rubén, ESO, 30 años).

Ojalá tenga un trabajo estable, bueno.... estable porque hoy en día pero, a poder ser, estable y salir adelante. Mi chico también y la gente que quiero pues igual. Ojalá sea sólo una cuestión de la crisis y que las cosas mejoren para mí, para las personas que quiero y para todo el mundo (Vanessa, Administrativa, 32 años).

## Conclusiones

El proceso de precarización comprende situaciones heterogéneas, caracterizadas por la incertidumbre, la inestabilidad y la movilidad. En todos los itinerarios analizados se observa el rasgo común de la inseguridad, incluso, los dos casos en los que se ha disfrutado de un contrato estable, el individuo se ha encontrado desposeído del mismo de la noche a la mañana, sin preavisos. Profundizando en el análisis se encuentran casos de empleos intermitentes, bien continuos pero a temporadas, bien en condiciones variables de tiempo parcial, obra o servicio pero el factor común de los itinerarios de la eventualidad es la llegada a las condiciones de desempleo, en sus diferentes modalidades (con prestación, con ayuda familiar o sin tener derecho a ninguna ayuda al no tener familia y/o no tener cubierto el período de cotización).

El individuo ha perdido las protecciones que, antes, le garantizaba el Estado ya que se han endurecido los requisitos para acceder a la prestación y, si bien es cierto que muchos obtienen la ayuda familiar, ésta resulta insuficiente para su supervivencia y tiene que ser complementada con la colaboración económica de la pareja o de la familia.

Las exigencias laborales aumentan: se producen situaciones de infracontratación y tanto el salario como las tareas realizadas en el trabajo no se corresponden con la preparación curricular de las personas contratadas. Sin embargo, la paradoja es la polivalencia que se presupone en la adaptación a nuevas funciones (por ejemplo, el trabajo físico en el caso de los químicos contratados en bodegas o la pericia para realizar diferentes actividades en las profesiones manuales especializadas). El individuo debe estar abierto al cambio de tareas, incluso en empleos de corta duración.

Esta falta de equivalencia entre las características del empleo y las competencias del trabajador se refleja en la falta de identidad laboral. La adaptación de la persona al puesto se realiza por la simple valoración del hecho de poseer un tra-

bajo. Existe una plena conciencia de la dificultad de obtener el puesto deseado por lo que las habilidades personales se utilizan para desempeñar el trabajo de la mejor forma posible. Sin embargo, no existe identificación o ésta es difícil de conseguir, un rasgo más significativo en el cognitariado que aspira a conseguir un lugar de trabajo que esté lo más cercano posible a sus conocimientos, habilidades e inquietudes.

La comunidad ocupacional existe de forma temporal, mientras dura el puesto. Prácticamente, todos los individuos entrevistados declaran sentirse integrados en sus trabajos con sus compañeros/as. Sin embargo, una vez que finaliza la relación laboral, se espacian los encuentros y sólo se mantienen las noticias sobre ofertas de empleo. En esta línea, la relación con el empleador es distante. Los trabajadores echan en falta el reconocimiento de su trabajo con una palabra de valoración o de agradecimiento sobre la calidad de las tareas realizadas. Algunos sí que declaran sentirse reconocidos por la autonomía que les da el jefe o porque les vuelven a llamar de la empresa pero es infrecuente que esta valoración se manifiesta de forma explícita. La paradoja es la dependencia del empleador: casi todos los entrevistados manifiestan una pérdida de control sobre el trabajo ya que tanto los horarios como las tareas suelen estar previamente establecidos por la empresa. En algún caso, se declara cierta autonomía en las actividades, una vez que se ha obtenido cierta confianza en el desempeño laboral.

La pérdida de derechos laborales es una realidad que se ha ido agravando a medida que avanzaba la crisis y que se refleja en la pérdida de las siete formas de seguridad que ya exponía Standing (2007):

- La *seguridad de percibir ingresos decentes*. La presión de la amplia demanda laboral y la flexibilidad han abaratado la mano de obra y los costes del despido. Se observan situaciones de explotación con salarios que no son suficientes para cubrir los costes diarios de la manutención familiar.
- La *seguridad en el puesto de trabajo* se relaciona con mantener un espacio en el mercado y con la posibilidad de mejora en el puesto laboral. Antiguamente, el trabajador iba amoldándose, adaptándose y adquiriendo unas destrezas para el desempeño profesional —caso que se refleja en el proletariado—; con el paso del tiempo, el reconocimiento de la experiencia y el bagaje de habilidades iban contribuyendo a la mejora, tanto la situación salarial como la categoría laboral. Hoy en día, la adaptación es siempre incierta, periódica, temporal, incluso, en los contratos indefinidos, no existe la garantía de una continuidad. Por este motivo, la posibilidad de mejora queda muy lejos de las expectativas del precariado. Su necesidad inmediata es obtener un puesto de trabajo que, con el paso del tiempo, se ve más lejano, incluso, de las competencias adquiridas. Un reflejo de esta situación es la polivalencia y continuo reciclaje de las habili-

dades ya que hay varios desempleados/as que declaran haber trabajado en diferentes sectores.

- *La seguridad de sufrir los incumplimientos de la normativa laboral.* Si bien, los empresarios cumplen la normativa laboral mínima, no existe un cumplimiento de la regulación establecida en el horario de trabajo. Una gran parte de los trabajadores —especialmente, del sector de la hostelería— declara trabajar un horario superior a la jornada establecida que, además, no se remunera.
- *La seguridad en la reproducción de las habilidades* se relaciona con la capacitación laboral y con la oportunidad de hacer uso de las competencias vía seguridad de los ingresos. Las actuales condiciones de trabajo no favorecen el mantenimiento, el refuerzo y la ampliación de las competencias adquiridas por la adaptación a las necesidades de puestos que requieren bien, una especialización adaptada a las exigencias; bien, una alta polivalencia de tareas; bien, una cualificación muy centralizada en determinadas tareas. El resultado final es que se aprenden habilidades, como el trato con el público, y conocimientos específicos pero, según se declara, muy orientados al empleo concreto por lo que su utilidad para futuros empleos se encuentra relativizada por el cambio y la adaptación permanente.
- *La seguridad de no recibir la capacitación necesaria y no poder poner en prácticas sus habilidades.* El tiempo de trabajo es tiempo productivo y la mayoría —excepto un empleado del sector bancario— declara no tener espacio material para poder realizar cursos o asistir a charlas. Sin embargo, algunos sí que reconocen haber realizado cursillos de especialización durante los períodos de desempleo; otros se plantean realizar estudios más cualificados (como máster) pero saben que tampoco les van a garantizar la posibilidad de conseguir un empleo estable, que representa la prioridad de la mayoría.
- *La seguridad de estar silenciados por no poder asumir el rol de reivindicación de sus propios derechos.* El panorama actual no presenta una situación propicia para negociar las condiciones laborales y, mucho menos, para las reivindicaciones salariales, tanto a nivel individual como colectivo. Los sindicatos han ido perdiendo fuerza en la negociación y los propios representantes se ven obligados a acomodarse a los recortes y a defensas laborales limitadas por los ajustes presupuestarios. En uno de los casos, una chica declara haberse visto perjudicada por haber defendido las condiciones de trabajo de sus compañeros/as ya que percibía una cantidad salarial inferior.
- *La inseguridad económica y la incertidumbre por el futuro.* No se trata sólo de obtener unos ingresos mínimos que garanticen la supervivencia propia y/o familiar, el problema se prolonga a los riesgos por el futuro. Los empleos son eventuales y tienen fecha de caducidad, las prestaciones por desempleo se agotan y las ayudas familiares se han prolongado

pero representan cantidades ínfimas. El caso más paradójico es el de un inmigrante que ve como se agotan sus vías de supervivencia (la familia no puede darle más apoyo, la mujer ha dejado de percibir ingresos y la ayuda familiar está a punto de terminar) y se manifiesta desesperado porque no tiene alternativas vitales que le permitan poder sostener el núcleo familiar.

Los sentimientos son compartidos por la mayoría de precarizados que sienten, sobre todo, impotencia por hacer todo lo que está a su alcance por encontrar un puesto de trabajo (visitas al servicio de orientación, al SEPE, consulta de webs de empleo, autocandidatura en empresas, redes de contacto, etc.) y que sólo reciben silencios o negativas que les llevan a la frustración y a la incertidumbre en el futuro («si no he encontrado trabajo en un año, no lo voy a encontrar en 6 meses»). Estos sentimientos contrastan con la ilusión que sienten cuando encuentran un empleo —aunque sea de corta duración— por el hecho de tener esperanza y de sentirse útiles. También experimentan anomia por no saber qué hacer y sentir que se han roto todas sus expectativas. La ansiedad es más infrecuente pero se produce en situaciones de carencia cuando la situación es compartida por la pareja y/o los ingresos no alcanzan para cubrir las necesidades básicas.

Podemos concluir con las dimensiones de la precariedad descritas por Fernández Massi, 2014: 237) que son sentidas, en mayor o menor medida, por todos los jóvenes precarizados:

- Dimensión objetiva: La precarización del empleo que se refleja, especialmente, en la inestabilidad de la contratación y no sólo en los contratos temporales sino también en la finalización de los indefinidos. Son sujetos «desafiliados» que han ido sufriendo un proceso de exclusión laboral que les hace estar al margen de los límites sociales, sobre todo, en los casos en los que se prolonga el tiempo de desempleo.
- Dimensión subjetiva: Las representaciones de los sujetos reflejan una clara conciencia de los riesgos presentes y futuros de su situación vital, y de la dificultad de encontrar un empleo que presente una equivalencia con las competencias ya adquiridas. Saben que deben adaptarse a los puestos en los que se les requiera, una situación que es experimentada de forma más contradictoria por el cognitariado que ha pasado una larga fase de su vida formándose para un ejercicio profesional.
- Dimensión sobre la capacidad de acción y representación colectiva: La pérdida de derechos se acepta con una cierta resignación por la situación de crisis. Puede existir integración, incluso camaradería con los/as compañeros/as, pero, al final, lo que prima es el individualismo. Casi todos prefieren adaptarse al puesto y a las exigencias de la empresa, sin tener problemas, por lo que el horizonte de la defensa de los derechos colecti-

vos queda muy lejano para ellos/as. Sus expectativas de futuro se centran única y exclusivamente en encontrar un trabajo en el que puedan sentirse útiles, dentro de estrategias de acomodamiento (adaptación a las exigencias del mismo).

## Bibliografía

- BAUMAN, Z. (2006). *Vida líquida*, Barcelona, Paidós.
- BECK, U. (2000). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.
- BECK, U. (2002). *La sociedad del riesgo global*. Madrid: Siglo XXI.
- BÉROUD y BOUFFARTIGUE (2009).
- BREMAN, J. (2014). «Un concepto espurio». *New Left Review* 84. Enero-febrero 2014.
- CANO, E. et al. (2000). *Precarización laboral, flexibilidad y desarrollo*. Alzira: Germanies.
- CASAS BAAMONDE, M.E. (2015). «El fracaso del empleo y el estímulo de su temporalidad». *Temas para el debate*, n.º 245, 40-43.
- CASTEL, R. (2006). *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Paidós Estado y Sociedad. Buenos Aires: Paidós.
- CASTEL, R. (2008). *La precariedad se ha vuelto un estado permanente. Entrevista de Thomas Cortes*. Disponible en [http://www.psicologiagrupal.cl/escuela/index.php?option=com\\_content&view=article&id=226:la-precariidad-se-ha-vuelto-un-estado-permanente&catid=43:articulos&Itemid=69](http://www.psicologiagrupal.cl/escuela/index.php?option=com_content&view=article&id=226:la-precariidad-se-ha-vuelto-un-estado-permanente&catid=43:articulos&Itemid=69) (consultado el 14 de abril de 2015).
- CASTEL, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- DE FERROL, R. (2012). «El “precariado”... una clase peligrosa», *El País*, 21/02/2012.
- DÍAZ-SALAZAR, R. (2011). «Insurrección del precariado y victoria del PP», *El País*, 26-5-2011, [http://elpais.com/diario/2011/05/26/opinion/1306360804\\_850215.html](http://elpais.com/diario/2011/05/26/opinion/1306360804_850215.html) (acceso: 29-4-2014).
- FERNÁNDEZ MASSI, M. (2014). «Dimensiones de la precariedad laboral: un mapa de las características del empleo sectorial en la Argentina». *Cuadernos de Economía*, 33(62), 231-257.
- FUNDACIÓN 1.º DE MAYO (2012). *Trabajadores pobres y empobrecimiento en España*. Colección Estudios, n.º 56. Madrid: CC.OO.
- GÁLVEZ BIESCA, S. (2008). «El movimiento obrero en la España del tiempo vivido: del “sujeto político” al nuevo «precariado»». *Cuadernos de Historia Contemporánea*, vol. 30, pp. 199-226.
- GÓMEZ VILLAR, A. (2010). «El trabajador precario y la construcción del precariado como sujeto del cambio». *Astrolabio. Revista internacional de filosofía*, n.º 11, pp. 209-217.
- MONEDERO, J.C. (2013, 13 de Septiembre) El precariado o la frustración en el capitalismo del deseo.
- MUÑOZ, D. y SANTOS, A. (2014). *Hoy es el futuro. De la activación universitaria a las respuestas colectivas frente a la precariedad juvenil*. Vol. 7, n.º 3, 658-673.
- PAUGAM (2000).
- STANDING, G. (2013). Barcelona: Pasado & Presente.
- SUBIRATS, J. (2008) «¿La fiesta del “precariado”?». *El País*, 1-5-2008, [http://elpais.com/diario/2008/05/01/catalunya/1209604039\\_850215.html](http://elpais.com/diario/2008/05/01/catalunya/1209604039_850215.html) (acceso: 29-4-2014).