

Unidad de Políticas Comparadas (CSIC)

Documento de Trabajo 05-09

TRAYECTORIAS DE VULNERABILIDAD SOCIAL

Barcelona, *MayDay* 2005: encuesta sobre jóvenes precarios

ALESSANDRO GENTILE¹

Unidad de Políticas Comparadas (UPC)
Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC)

Septiembre de 2005

¹ Investigador de la UPC(CSIC) con beca predoctoral FPU, www.iesam.csic.es, alessandro.gentile@iesam.csic.es. El autor agradece a Carla Alonso, Silvia Caggiano, Santiago Eizaguirre y Renata Grynszpan por la generosa colaboración prestada durante la manifestación *MayDay* del 1º de mayo de 2005 en Barcelona, así como los comentarios de Luis Moreno a una primera versión de este trabajo.

Resumen

La flexibilidad fragmenta el trabajo y lo vuelve precario, individualiza la relación salarial, desestructura el conjunto de certezas (en la forma de recursos, tutelas y derechos) que antes garantizaban la inclusión social del ciudadano-trabajador. Aunque el trabajo siga jugando un papel fundamental en la existencia de cada uno, sin embargo la alteración de sus caracteres tradicionales está frustrando y debilitando la existencia misma de muchas personas. La amplia distribución del fenómeno en las sociedades europeas nos convence que la precariedad laboral ya forma parte integrante de las más recientes dinámicas de modernización. La vulnerabilidad, derivada de condiciones precarias de trabajo, expone a sectores crecientes de la población activa europea a riesgos de empobrecimiento, injusticia, exclusión y discriminación social y laboral. Los testimonios de muchos jóvenes trabajadores precarios de Barcelona avalan estos argumentos con sus historiales, opiniones y perplejidades. El presente trabajo de encuesta constituye el primer paso de una investigación más sistemática sobre el tema. Dentro la metrópoli (donde se difunde la ambivalente naturaleza precaria y flexible del nuevo trabajo), se han ido buscando aquellas trayectorias precarias resultantes de la vulnerabilidad social con la cual estos mismos personajes conviven cotidianamente.

Índice:

- 0 Introducción: precariedad laboral como cuestión de vulnerabilidad social**
- 1 Las dimensiones de la precariedad**
- 2 Por qué una encuesta a trabajadores precarios**
- 3 *MayDay*, 1º de mayo 2005 (Barcelona)**
- 4 Hablan los trabajadores precarios**
 - 4.1 Descripción objetiva: características y problemáticas**
 - 4.2 Percepción subjetiva: interpretaciones y evaluaciones**
 - 4.3 Resistencias, propuestas y alternativas**
- 5 Conclusión: la vulnerabilidad de los trabajadores precarios**

“La precariedad es un proceso fundamental, definido por las nuevas exigencias tecnológicas y económicas de la evolución del capitalismo moderno (...) por eso es perfectamente lícito plantear una nueva cuestión social, que tenga la misma resonancia y centralidad que en su tiempo tuvo la pobreza, en la primera mitad del XIX siglo”
(Castells, 1997)

0 Introducción: precariedad laboral como cuestión de vulnerabilidad social

En la transición de un sistema productivo industrial fordista a un paradigma de tipo post-industrial post-fordista² se han realizado transformaciones decisivas dentro del mercado de trabajo, confrontándose los pilares tradicionales de los dos paradigmas productivos (De Masi, 1993 y Mingione, 1997):

1. Rigidez del empleo (con procesos productivos de tipo *just in case*) vs. flexibilidad contractual (aplicada por modelos productivos *just in time*)³;
2. Plena ocupación vs. perfecta elasticidad de los mercados;
3. Regulación normativa vs. desregulación (fin de la legislación laboral en el marco de regulaciones sociales colectivas y progresiva individualización contractual);
4. Programación centralizada (estabilidad, previsión y control de los procesos) vs. difusión de la “cultura del riesgo” (inestabilidad, imprevisibilidad y creatividad).

Esta fase de transición se ha cumplido en el momento en que la crisis irreversible de la sociedad asalariada y la difusión del empleo flexible han sido asumidas como criterios fundamentales por el funcionamiento de la nueva empresa la cual, para sustentarse, debe adecuarse a los cambios tecnológicos y a las fluctuaciones del equilibrio de mercado entre producción y consumo. La empresa, para poder sobrevivir a una competencia de nivel global,

² El postfordismo ha sido un modelo de organización socioeconómica característica del siglo XX en los países industriales. El modelo de producción centrado en la fábrica de producción masiva se ha orientado a la racionalización técnica del proceso, de un lado, y a la estabilización de la economía como también a la institucionalización de formas de mediación del conflicto inherente al proceso de racionalización, del otro. El modelo ha posibilitado un fuerte incremento de la productividad, así como la articulación de un eficaz sistema de regulación de las relaciones industriales, recurriendo al pacto social para la construcción del Estado del Bienestar (Accornero, 1997).

³ Los empleos con contratos a tiempo indefinido, típicos de los años '60 y '70 han disminuido considerablemente en los últimos años. El declive del empleo industrial ya se inició en la década de 1980. Entre 1979 y 1993, los países de la Unión Europea perdieron una media del 22% de sus empleos industriales. Algunos países (Bélgica, Francia, Suecia, España, Italia y Reino Unido) se han visto especialmente afectados, con una pérdida neta entre una tercera parte y la mitad de empleos con contratos indefinidos (Esping-Andersen, 1999).

ha desarrollado un intenso proceso de *re-engineering* estructural interno⁴. La flexibilidad laboral derivada de estos cambios estructurales experimentados por las sociedades occidentales del capitalismo avanzado ha provocado, en los últimos veinte años, un considerable aumento del paro y una fuerte irrupción de la discontinuidad laboral (períodos de desempleo breves pero frecuentes a lo largo del historial profesional de un trabajador).

Los nuevos modelos productivos se han desarrollado mediante la larga difusión de contratos “atípicos” de empleo⁵. Este fenómeno se coloca en un amplio proceso de transformaciones, relativas no sólo al mercado de trabajo y a las organizaciones productivas (públicas y privadas), sino también a los modelos regulativos del entorno social. La modalidad flexible de gestión de la fuerza-trabajo socialmente disponible se evidencia en la vida de los trabajadores bajo la forma de precariedad laboral.

Las ciencias sociales se han concentrado en el concepto de *vulnerabilidad social* para analizar el peso de la “atipicidad” en las biografías de los trabajadores (Gallino, 2001; Ranci, 2002; Fullin, 2004), entendiendo la precariedad y la inestabilidad laboral como unas de las fuentes fundamentales de desestabilización social y existencial. El concepto de *vulnerabilidad social* resulta particularmente útil por su dimensión de provisionalidad; esto significa que se quiere subrayar cuanto y en que forma la elevada (y prolongada) exposición a condiciones de riesgo (en el sentido de marcada inestabilidad laboral) pueda llevar a situaciones de marginalidad social de manera indefinida. En este sentido, más que referirse a condiciones concretas es posible individualizar aquellos procesos que, aún en una fase de continua evolución y de relativa reversibilidad, podrían desembocar en condiciones permanentes.

A causa de la complejidad del fenómeno de la “precariedad”, de las múltiples formas de su composición y manifestación, de las estrategias y los escenarios sociales que define, y de su complementariedad/alteridad con la tradicional forma de estructurar el mercado de trabajo (con tutela y defensa de empleos a tiempo indefinidos), se ha elegido estudiar esta problemática con una mirada actual y crítica. El principal objetivo será destacar aquellas nuevas geografías de debilidad y desigualdad social que la precariedad laboral produce y difunde.

En el presente documento de trabajo se quiere desarrollar la hipótesis de que una condición flexible de empleo produce condiciones de debilitamiento del estatus social de las personas, a partir de situaciones de inestabilidad, insuficiencia e inseguridad, determinantes de un recorrido laboral (y también humano) de tipo precario. A continuación serán presentados los resultados más relevantes de una encuesta realizada en la ciudad de Barcelona el día 1º de mayo de 2005, durante la manifestación del *MayDay*, que ya desde hace un par de años, reúne jóvenes precarios, inmigrantes y estudiantes en muchas ciudades europeas para denunciar que la precariedad laboral es causa de sus mayores problemas a la hora de desarrollar una vida sostenible y segura.

⁴ Las empresas segmentan su propia mano de obra con el fin de obtener niveles de flexibilidad “funcional” y “numérica” que les permitan competir en el contexto de rápido cambio tecnológico y creciente incertidumbre propio de una economía cada vez más globalizada. El resultado es una reducción del tamaño del núcleo estable de la plantilla a medida que las empresas acuden a empleados “periféricos”, los cuales proporcionan flexibilidad numérica y una reserva flexible de calificaciones específicas. Para profundizar en estas cuestiones, véase Reyneri (1996), Coller (1997) y Mutti (2002).

⁵ El término define, por diferenciación, aquellas modalidades de trabajo que no presenten los mismos caracteres (con referencia a rol jerárquico, función, salario, tutelas sindicales y derechos) del trabajo subordinado estándar de carácter fordista; véase Regalia (2000).

Sobre la base de los testimonios recogidos será posible caracterizar el fenómeno precariedad como factor discriminante de situaciones de riesgo e incertidumbre que llevan a trayectorias biográficas de vulnerabilidad social. Particular atención se prestará a las condiciones de los jóvenes trabajadores precarios, dentro de toda la población laboral, como una de las categorías sociales hoy en día más afectada por el problema de la precariedad laboral, tanto en España, como en los demás países europeos⁶.

1 Las dimensiones de la precariedad

Tras las experiencias del modelo socio-económico keynesiano y fordista, se está ahora imponiendo una concepción distinta del trabajo y de su significado social. Con anterioridad, en la mayoría de los casos, un único empleo definía el regular desarrollo de derechos y deberes en la vida de los trabajadores. La estabilidad de empleo garantizaba una coherencia de intentos, valores y proyectos a largo plazo, con relativa posibilidad de desarrollar curriculums profesionales lineales y duraderos. Ahora el trabajo se va pulverizando en una multiplicidad de significados y caracteres que poco tienen algo en común entre ellos, ofreciendo perspectivas inciertas e identidades variables (Accornero, 1997).

El aumento del empleo flexible con unos rasgos característicos de precariedad para la trayectoria laboral y vital de los atípicos ha acelerado una dualización de la sociedad entre trabajadores estables (*insiders*), que constituyen el núcleo fuerte del aparato productivo de la empresa, y precarios (*outsiders*), trabajadores “periféricos” o “de reserva”, directamente afectados por prácticas de flexibilización (numérica y funcional) de la plantilla organizativa. Durante esta fase de transición y nueva reglamentación del sistema de empleo, las negociaciones sindicales colectivas se han hecho sobre todo en beneficio de los que tenían empleo en el mercado primario de trabajo (empleo fijo, a tiempo indefinido), persiguiendo la maximización de los salarios en detrimento de la expansión del empleo para los excluidos del mismo (Polavieja, 2003). Una de las consecuencias de esta estructura es que resulta extremadamente difícil para los excluidos tener acceso a una ocupación estable: cuando los puestos de trabajo se convierten en bienes escasos, generalmente son privados de ellos los trabajadores precarios.

Se trata de un tipo de división que tiene que ver con las esperanzas de promoción profesional, la carga desempeñada, el salario, las oportunidades de movilidad y la seguridad laboral de los individuos, donde los *insiders* son más tutelados por el más alto poder negociador que tienen. Esto es tan sólo posible porque, como afirma el sociólogo Esping-Andersen comentando los sistemas de bienestar en los países del sur de Europa, es sentido común, tanto entre los miembros del gobierno, como para la patronal y los sindicatos, creer que en una situación de empleo escaso, los puestos de trabajo debieran estar reservados principalmente para los varones, adultos, cabezas de familia⁷ (Esping-Andersen, 1999).

Más allá de factores tecnológicos y económicos, organizativos y normativos, la flexibilidad laboral aparece entonces condicionada por factores culturales que atañen a la esfera de valores

⁶ Véase los datos presentados por Gallie y Paugam en su reciente investigación (2000).

⁷ Situación típica en países con sistemas familistas de bienestar (España, Italia, Portugal y Grecia) donde tradicionalmente ha existido un modelo de *male breadwinner regime* (varón sustentador) y se ha discriminado a otras categorías sociales más débiles (jóvenes y mujeres).

y modelos de comportamiento de todos los sujetos implicados (mercado, instituciones políticas, actores sociales individuales y colectivos). Tales valores inciden sobre los modelos de gestión empresarial, sobre las modalidades de gestión de los recursos humanos, sobre las políticas por el empleo, así como sobre la propia actitud de los trabajadores con respecto a sus propias condiciones de vida.

Ductilidad, movilidad, accesibilidad y capacidad de integración se han convertido en las cualidades más estimadas por empresas y patrones (Fontana, 1992). Mediante el trabajo las personas persiguen objetivos como un nivel alto de renta y el éxito personal, en la forma de autorrealización y crecimiento profesional, de acuerdo al modelo económico y cultural dominante. Pero, en la escala de los valores, este tipo de prioridades se consigue cada vez más a menudo a precio de la disponibilidad flexible absoluta por parte del individuo, tal como solicitada por el mercado de trabajo.

En este contexto se va poniendo como dominante la idea de un trabajador más frágil por lo que se refiere a sus derechos y capacidades contractuales. Un tipo de trabajador que difícilmente consigue mantener su calidad de vida, y que por eso denuncia estrés, depresión, ansiedad, la falta de un sentido profesional de calidad, de un empleo que dure en el tiempo, la búsqueda de un escape que pueda desembocar en la elección de estilos alternativos de vida, más conformes a otra categoría de necesidades como la familia, la solidaridad, el crecimiento integral de la persona (Sennet, 1998).

El concepto de precariedad tiene un origen europeo y se acuña en los inicios de la década de los años '80 en la órbita del OIT (Organización Internacional del Trabajo), ampliándose a través de cinco vertientes o dimensiones fundamentales con el pasar de los años (Antunes, 1995):

- *Discontinuidad temporal*: empleos a corto plazo (contratos a tiempo parcial, sobre la base de proyectos, de aprendizaje, de formación, de colaboración ocasional, etc.), a tiempo determinado (como norma general), desempleo intermitente, frecuente, no previsible y contingente, etc.⁸
- *Incapacidad de control*: bajo o nulo poder contractual (tanto individual como colectivo) por parte del trabajador flexible, disponibilidad permanente y abusiva, alta incertidumbre de la renovación contractual, arbitrariedad decisional de la patronal, economía sumergida o informal, subempleo o falta de cualquier tipo de formalización legal de la relación de trabajo, etc.
- *Difíciles condiciones de trabajo*: elevada rutina para tareas de baja calificación, insuficiente formación, alto riesgo de accidentes laborales, mucho estrés físico y mental, dependencia formal (para consultores y colaboradores⁹), gestión turnística con escaso preaviso y sin la consulta del trabajador, discrecionalidad empresarial y desregulación, discriminación de género, explotación de los trabajadores inmigrantes.

⁸ Véase el estudio de Tommaso Spazzali donde recoge un listado completo de las formas contractuales flexibles introducidas en los años '90 en Italia y en los demás países europeos (Spazzali, 2000).

⁹ La categoría de consultores/colaboradores (utilizada sobre todo para una estrategia de flexibilidad de tipo funcional) se refiere a una "área gris" entre empleo dependiente y autónomo: se trata de trabajadores que son formalmente autónomos, pero *de facto* se someten a una sustancial falta de discrecionalidad en su trabajo y respetan las jerarquías dentro de una organización u empresa como si fueran "típicos" trabajadores dependientes.

- Falta de tuteladas sociales y ningún respecto de derechos sindicales: ningún derecho a las cotizaciones de jubilación, insuficiente cobertura médico-sanitaria, trabajo festivo y dominical, trato arbitrario (por lo que se refiere a pagos y permisos temporales para la baja) por períodos de maternidad o motivos de estudio, etc.
- Salarios extremadamente inconsistentes: salarios muy bajos, inadecuados por la calidad y la cantidad de las tareas cumplidas, ningún tipo de premio de producción, acentuada irregularidad e imprevisibilidad de los pagos, etc.

Otra característica clave de la condición de un trabajador precario, y en general del nuevo mercado de trabajo flexible, es el progresivo proceso de individualización de las carreras laborales. La misma identidad laboral se convierte en un trayecto profesional nunca concluido y siempre “abierto”: se trata de un bricolaje complejo de experiencias ocasionales, que difieren de trabajador a trabajador, donde siempre se tiene que re-planear el sentido de las cosas y la coherencia entre compromisos y deseos.

El primer efecto social de la introducción de formas atípicas/flexibles de contratación e inserción laboral ha conformado una área gris de dificultades de acceso al mercado laboral primario (fijo y estable, con contratos indefinidos de empleo), con un relativo crecimiento de la tasa de paro para un número cada vez mayor de individuos y de colectivos sociales específicos. Se trata de trabajadores en los segmentos medio-bajos del mercado de trabajo, a menudo empleados más horas de las contratadas, que disponen de reducidas capacidades técnicas y de potencialidades individuales (a veces) reprimidas, pero que son incapaces de expresar colectivamente su propia vulnerabilidad.

La más reciente bibliografía sociológica sobre el tema indica que quienes son mayormente expuestos a los caracteres más perversos del trabajo flexible y, en definitiva, a los riesgos de empobrecimiento, injusticia, exclusión y discriminación social y laboral, son:

- **Los inmigrantes (especialmente los extracomunitarios)**: categoría penalizada por prejuicios culturales, por discriminaciones raciales además de sociales y políticas (sobre todo por cuestiones de legalidad), estigmatizados a través formas de marginalización que impiden la efectiva convivencia civil y la ciudadanía universal;
- **Las mujeres**: la desigualdad de género en el mercado del trabajo se manifiesta en prejuicios culturales, en normas informales relativas a la tradicional organización familiar, en la división de género en el cuidado del hogar, o en la falta de políticas adecuada que garanticen la igualdad de oportunidades (Saraceno, 2001);
- **Los jóvenes**: la inexperiencia, la difícil y tortuosa socialización inicial al mercado de trabajo, la insuficiente preparación técnico-especializada, junto a todas las elecciones críticas a lo largo de su progresiva emancipación adulta, exponen a los jóvenes a condiciones más agudas de vulnerabilidad y a menudo pierden motivación y capacidad de previsión a largo plazo (Lasén Díaz, 2000; Santoro, 2002).

Inmigrantes, mujeres y jóvenes son los colectivos más débiles (los mencionados *outsiders*) de la población activa dentro de las sociedades europeas. Hoy en día constituyen la mayor parte de la mano de obra empleada en modalidades flexibles de trabajo en Europa: viven en continua tensión entre actividad y desempleo, en el umbral que une tiempo de producción y tiempo de vida. Por eso no pueden estructurar una vida personal coherente; son incapaces de

realizarse, han perdido el control de su destino, ya no saben como vivir porque solo le es otorgado sobrevivir un día tras el otro (Sennet, 1998).

Las consecuencias personales y sociales resultantes de la precariedad laboral que afecta a categorías de trabajadores pueden sintetizarse en:

- *inestabilidad*: práctica imposibilidad de prever el propio destino profesional; empleo en sectores difíciles de la economía de los servicios, trayectorias personales, profesionales y relacionales fluctuantes y discontinuas;
- *insuficiencia*: de recursos económicos y motivacionales, de tutelas y perspectivas;
- *inseguridad*: con referencia a un presente difícil por las pocas garantías que ofrece y a un futuro incierto, imprevisible, vago e arriesgado, a menudo incoherente con respecto a las propias expectativas vitales y a las prácticas formativas.

La cuestión social generada por tal condición precaria en el historial laboral de un individuo no se refiere tanto al concepto de exclusión social sino más bien a la difusión de un fuerte riesgo de exclusión, que además se está socialmente generalizando. Se trata de una condición de vulnerabilidad en la que “la autonomía y la capacidad de autodeterminación de estos sujetos (trabajadores precarios) son permanentemente amenazada por una inserción inestable dentro de los principales sistemas de integración social y de distribución de los recursos” (Ranci, 2002: 546).

A continuación se examinará cómo los caracteres de inestabilidad, insuficiencia e inseguridad se manifiesten entre las cohortes de jóvenes de trabajadores precarios que han sido entrevistados en la ciudad de Barcelona.

2 Por qué una encuesta a trabajadores precarios

En el presente documento de trabajo se han recogido historias de jóvenes trabajadores de Barcelona con empleos atípicos. Se ha tratado investigar un solo sujeto (el precario), una condición común, a pesar de que las formas de precariedad/atipicidad laboral sean muchas y diferentes entre ellas.

Recoger historias de estos trabajadores implica describir una multiplicidad y heterogeneidad de experiencias, ya que: “la precarización es indeterminación y oscilación, una experiencia de despiste y pérdida de la continuidad” (Tiddi, 2002: 7). Si sólo se contara el trabajo precario en sus caracteres esenciales sería fácil sacar ejemplos, describir la inestabilidad del empleo caso por caso, pero cada contribución, considerada singularmente, no será nunca tan ejemplar y, por eso, generalizable. Es decir que la narración individual quedará como caso aislado, representativa sólo por sí misma. La articulación flexible del trabajo post-industrial parece negar aquella unidad mínima, común, necesaria para considerar cada testimonio individual dentro de una historia colectiva y generalizar condiciones, experiencias y estrategias.

Para elaborar este tipo de generalizaciones (en la forma de inferencias sociológicas) es necesario enmarcar la cuestión de la precariedad dentro de los cambiantes procesos productivos, es decir sobre una base objetivamente conmensurable en el que encaje cada

singularidad, cada fenomenología de esta forma de vivir el trabajo. A partir de aquí también será posible generalizar las distintas percepciones que cada precario construye con respecto a su condición, así como explorar sus recorridos entre trabajo y no trabajo, y comprender las problemáticas que expresa y las alternativas que piensa, plantea e interpreta.

El propósito analítico es, pues, identificar las singularidades que se forman en el territorio, en la ciudad postfordista, entre los contenidos de vida cotidiana y de prácticas reales que el trabajador precario asume como variabilidad de roles, espacios y tiempos sobrepuestos. Se pretende comprender al sujeto-precario, estudiar su condición crítica entre empleo y desempleo, y luego ver como esto influye en sus características y posibilidades concretas de vida (presente y futura), tanto personales como sociales.

Está dentro del contexto urbano (y metropolitano), en los intersticios de la producción y reproducción de la vida social, en los espacios inciertos pero vitales del día día que el precario habita y transita, está aquí que se crea un campo de tensiones y fuerzas contrapuestas en el que la estructura del trabajo y las pasiones, los sentimientos, los deseos, las necesidades de los sujetos se intersecan continuamente, se estrellan, actúan y reaccionan, producen, innovan, transforman formando desigualdades y exclusiones¹⁰.

Una observación empírica de este tipo, que fuese directa y en profundidad para considerar el estado del problema “precariedad” desde abajo, ha sido realizada en Barcelona el día 1 de mayo del 2005. En esta ocasión he conseguido desarrollar una encuesta sobre los jóvenes precarios consiguiendo recoger contribuciones interesantes y densas, en las cuales los propios precarios han relatado sus problemas, con particular referencia al caso de Barcelona. En un sentido estrechamente metodológico quisiera cumplir aquella primera etapa, previa e exploratoria, como trabajo descriptivo para conocer un poco la presencia y la distribución del fenómeno cuestionado en un entorno urbano específico.

He perseguido mantener las palabras y el lenguaje común con el cual los precarios expresan sus anhelos, las dificultades, los puntos de resistencia, las posibilidades de salida que ellos mismos desarrollan. Las percepciones y las valoraciones que los sujetos dan a su propia condición son indicios, claves de lectura, para comprender el fenómeno de la precariedad laboral, especialmente entre los más jóvenes. No he pretendido cuantificar o juzgar las contribuciones recogidas, sino más bien he intentado valorarlas de acuerdo a sus especificidades y relacionarlas por sus similitudes o patrones comunes.

3 *MayDay, 1º de mayo 2005 (Barcelona)*

La investigación de campo ha sido realizada con ocasión de la celebración del Día Internacional de los Trabajadores y de las Trabajadoras (Primero de Mayo), que tradicionalmente se celebra en todo el mundo. En la ciudad de Barcelona (y en otras 24

¹⁰ Sobre este terreno, contraseñado por un enredo indisoluble de intereses económicos, opciones políticas y tendencias culturales, la vida misma de la metrópoli puede ser puesta en cuestión, con un trabajo de investigación más profundizado, con referencia a puntos diferentes y complementarios: la propiedad intelectual, el control sobre los flujos de la información y sobre la movilidad de las personas, la extensión y la gestión de los bienes comunes y los recursos, el gobierno del territorio, la autonomía de los sujetos individuales y colectivos, las libertades públicas y privadas, la crisis de la participación ciudadana y de la representación política y sindical (Harvey, 1998).

ciudades y capitales europeas) ese día (como también en el año 2004), se ha desarrollado una manifestación popular, pacífica, ruidosa y colorada, un acontecimiento de denuncia social a la vez, para protestar en contra de la precariedad laboral, organizado autónomamente (es decir por una organización espontánea, desvinculada de instituciones, sindicatos y partidos políticos, formada por estudiantes y trabajadores reunidos bajo el lema “MayDay”) a la que acudió una multitud plural de trabajadores precarios: la *EuroMayDayParade* o *Fiesta del precariado social metropolitano*.

En Barcelona la manifestación recorrió el centro ciudad durante casi cinco horas, denunciando y haciendo visible la precariedad laboral y social a su paso. Participaron alrededor de 8.000 personas (según recogieron los periódicos locales), sobre todo jóvenes, colectivos autoorganizados de trabajadores precarios, activistas de centros sociales autogestionados, miembros de ONGs y de cooperativas sociales, radicales de izquierda, asociaciones vecinales, asociaciones estudiantiles y de inmigrantes, anárquicos, gays y feministas. La manifestación, con pancartas con lemas como “MayDay: recuperemos el 1º de mayo por la autoorganización y la imposición de nuevos derechos sociales” y “Los precarios y las precarias se revelan”, salió de Plaza Universitat y se dirigió hacia Plaza de la Catedral. El desfile fue también animado por los casi 1.000 inmigrantes “sin papeles” que llevaban una enorme pancarta donde se podía leer “Regularización: papeles para todos”.

Los participantes quisieron dar visibilidad a las condiciones de vida de los trabajadores precarios, reclamando también una serie de derechos:

- Garantía de la continuidad de renta para todos y todas los trabajadores;
- Salario mínimo europeo para bloquear el creciente *dumping* social de los *working poor* (o sea, los que trabajan pero no consiguen salir del umbral de pobreza relativa);
- Acceso universal a las prestaciones sociales fundamentales como maternidad, vacaciones, enfermedad, prevención de accidentes de trabajo;
- Acceso gratuito (o fuertemente subsidiado) a servicios básicos como vivienda, transportes, formación y cultura;
- Incentivos a una específica “economía de la innovación”, basada sobre las comunidades autogestionadas de iguales y la ausencia del *copyright*.

La *Mayday* es un evento que se desarrolla a partir de una reticular organización ciudadana, gracias a la participación directa y abierta de muchas identidades y modalidades de acción, favoreciendo la alianza entre un panorama heterogéneo de categorías sociales. El proyecto ideológico que sostiene esta manifestación es la aparición de una identidad crítica para un nuevo espacio socio-político europeo contrario a lo que propone el gobierno central europeo en Bruselas.

La precariedad es un dato estructural y extendido en la sociedad y en el mercado del trabajo europeo, afecta sobre todo a categorías sociales específicas: inmigrantes, jóvenes y mujeres. Éste movimiento lucha contra la desigualdad social con la convicción que no se pueda afrontar la desigualdad creciente en el mundo del trabajo (*insiders* y *outsiders*), si antes no se elimine la precariedad: “es a través de la precarización basada en el *employability* y el *workfare* que las empresas privadas y las administraciones públicas aumentan las actuales desigualdades de renta y de propiedad” (Chaincrew, 2001).

He llevado a cabo mi trabajo de campo con la colaboración de un pequeño grupo de cuatro colegas investigadores sociales, los cuales se han ofrecido desinteresadamente a ayudarme en la recogida de testimonios durante el curso de la manifestación. Dos de ellos han grabado un breve video documental, mientras que los demás y yo mismo hemos conseguido realizar cuarenta y uno entrevistas entre los participantes en la *Mayday*. En la fase de elaboración de la investigación ha sido posible registrar y volver a escuchar correctamente treinta y cinco entrevistas.

Se he garantizado el anonimato de los entrevistados. Sin embargo algunos datos estructurales de nuestros testigos han sido reproducidos en el apéndice.¹¹ La duración de cada entrevista ha sido de unos diez minutos. Con carácter previo se informó a los entrevistados/as que las informaciones serían grabadas y que serían utilizadas únicamente para el presente trabajo.

Durante las cinco horas de la manifestación se han entrevistado a manifestantes con las siguientes características:

- Jóvenes entre 20 y 35 años;
- Estudiantes o trabajadores residentes o domiciliados en Barcelona desde, por lo menos, un año.

Hemos entrevistado solo a personas jóvenes porque nuestro específico interés era comprobar como las consecuencias de los cambios estructurales en el sistema productivo y de empleo flexible se repercutan especialmente en esta categoría social.

A la hora de elegir la cohorte de edad de los entrevistados, hemos tenido en cuenta dos factores: la educación formal (del bachillerado hasta la formación post-universitaria de tercer nivel) y el proceso de emancipación de la familia de origen. A partir de estos dos factores se ha entendido como “jóvenes” aquellas personas con edades entre los 20 y los 35 años¹². La variable “edad” ha sido arbitrariamente dividida en tres períodos importantes para la cohorte de jóvenes trabajadores precarios:

- 1 De 20 a 25 años: estudiantes universitarios con primeros contactos formales con el mundo del trabajo (sin que los compromisos laborales se sobrepongan demasiado a los deberes formativos);
- 2 De 26 a 30 años: licenciados que alternan oportunidades de especialización formativa (generalmente cursos post-carrera) con la búsqueda de una inserción laboral estable, y en paralelo al proceso de emancipación de la familia de origen;

¹¹ Edad, sexo, lugar de nacimiento, a que tipo de trabajo atípico/flexible se dedicaban, educación formal y título de estudio, y si seguían viviendo con su familia de origen.

¹² En los últimos tiempos se han realizado investigaciones sociológicas sobre esta temática que extienden el umbral superior del colectivo joven de 30 a 35 años porque recientemente el porcentaje de las personas entre 25 y 29 años que está emancipada ha bajado sensiblemente (sobre todo en Italia y en España). Ello llevaría a considerar adecuado prolongar, al menos, hasta los 35 años el límite que acota el colectivo objeto de análisis, ya que en términos generales el pasaje a una condición adulta estable, de independencia, automantenimiento y tendencia hacia la formalización de la relación de pareja (convivencia, matrimonio, nacimiento de un hijo) se acusa más a medida que se avanza en la edad (Santoro, 2002).

- 3 De 31 a 35 años: conclusión del proceso formativo, grado avanzado de emancipación adulta y, supuestamente, constitución de un hogar propio (con o sin pareja e hijos).

Los entrevistados han sido veintitrés estudiantes universitarios (de los cuales seis eran estudiantes de programas de tercer ciclo), entre los cuales nueve (casi todos de Barcelona) vivían con la propia familia de origen. Los demás doce entrevistados que no frecuentaban la universidad tenían título de bachillerato (cuatros) o ya estaban licenciados (ocho, de los cuales había seis extranjeros).

La mayoría de los jóvenes entre 20 y 25 años (dieciocho, de los cuales diez eran chicas), todavía vivía con la familia de origen, mientras que los que vivían por cuenta propia eran mayoritariamente chicos entre 26 y 30 años; los treintañeros ya llevaban mucho tiempo fuera de su hogar de origen¹³. Todos los que vivían en otra casa que no fuese la de sus padres lo hacían en pisos en alquiler; además aún nadie había formado una familia propia, tampoco la única chica de 35 años (soltera) entrevistada y los tres hombres coetáneos.

No hemos discriminado en ningún caso ni por el género ni por la nacionalidad o la proveniencia de los entrevistados. De hecho se han entrevistado a más hombres (veintidós) que mujeres (trece) y, por lo que se refiere a la nacionalidad, la distribución final ha sido como sigue:

- veintiún catalanes y/o de Barcelona (de los cuales siete mujeres)
- siete españoles (de los cuales cuatro mujeres), originarios de otras regiones fuera de Cataluña;
- cinco extranjeros de países de la Unión Europea (de los cuales dos chicas);
- dos extracomunitarios (dos hombres, un argentino y un mexicano)¹⁴.

Todos los entrevistados se definían como “trabajadores precarios”, aunque diez de ellos no especificaron cuál era su ocupación. Otras trece personas (de los cuales ocho chicos, la mayoría estudiantes universitarios) han manifestado que llevaban trabajando desde por lo menos un año en “curros” de baja calificación (como camarero, trabajador en telemarketing, empleado de una gran cadena comercial, etc.), mientras que doce (seis chicos y seis chicas) reconocían que en sus trabajos, aunque precarios, desarrollaban tareas de alta calificación (por ejemplo investigadores universitarios con beca, empleados en cooperativas, una asistente social, una música, etc.), pero sólo tres de ellos podían vivir de forma independiente, fuera del hogar familiar.

En la próxima sección se presentarán los resultados de la encuesta, utilizando los testimonios directos de los entrevistados. He tratado de dar sentido lógico al orden de las intervenciones, tejiendo un sistema analítico de inferencias que el estudio empírico me ha ido sugiriendo. Dentro del análisis se reproducen algunas frases breves y significativas de las entrevistas. Para mantener el anonimato de todas las personas que han contestado a nuestras preguntas y nos han relatado sus historias personales, se usarán códigos pensados *ad hoc* en referencia de los cuales se podrá averiguar en el apéndice los datos característicos correspondientes a cada

¹³ Un solo chico entrevistado no ha querido especificar con quien vivía.

¹⁴ A pesar de haber intentado entrevistar a más trabajadores inmigrantes, no hemos conseguido obtener su disponibilidad y, quizás, confianza.

entrevistado. El código se marca con el número progresivo de la entrevista, del sexo (H – “hombre” o M – “mujer”) del entrevistado y de un número correspondiente a su edad. Por tanto, por ejemplo, 10-M.26 es la décima entrevista, realizada a una mujer de 26 años.

4 Hablan los trabajadores precarios

A las preguntas de la entrevista se respondía de forma abierta. Se empezaba preguntando a los entrevistados una breve descripción de su condición laboral precaria (una vez averiguado que fuesen trabajadores precarios). Se pretendía saber qué entendían ellos/ellas como “condición precaria de empleo” y las características que los entrevistados creyeran relevantes mencionar. Ha sido, por tanto, implícitamente posible sintetizar los rasgos comunes de sus trabajos, los aspectos concretos y constitutivos descritos por los mismos directos interesados.

Asimismo, se les preguntaba acerca del tipo de influencia que el trabajo atípico ejercía sobre sus vidas. El paso lógico de la primera pregunta, de introducción, a esta segunda, más en profundidad, se evidencia con el cambio de perspectiva del entrevistado. Se pasa de una descripción de índole objetiva a una interpretación subjetiva del fenómeno: la precariedad laboral viene valorada según la voluntad, necesidad, capacidad y potencialidad de los sujetos como parte activa e integrante del fenómeno mismo.

La reflexión personal, íntima y particular, ha permitido enfocar el testimonio de cada uno en su forma evaluativa e interpretativa, pasando finalmente a las dos preguntas conclusivas en las que se demandaba cómo y quién sustentaba a los jóvenes precarios en sus situaciones de dificultad y como y quién podría mejorar las condiciones generales de aquellas categorías sociales que viven en situación de la flexibilidad contractual como problemática cotidiana que altera el regular desarrollo de una vida segura y estable. Finalmente, se solicitaba a los entrevistados que propusieran alternativas más o menos perseguibles, de forma práctica y teórica, a nivel individual o colectivo.

El esquema de las entrevistas fue preparado con anterioridad al trabajo de campo. Ha sido prioritario el dejar completa libertad de expresión a los entrevistados. De hecho ellos/ellas, al ser participantes en una manifestación evidentemente *sui generis*, ya tenían una perspectiva personal acerca de la precariedad o por lo menos ya la interpretaban como problema, conceptualizándola tanto por sus connotaciones negativas y por el entorno social, como para las historias personales directas. De esta misma parcialidad empírica han sido recogidas informaciones suficientes para definir una serie de asuntos descriptivos y explicativos de la cuestión y del contexto de referencia, en la forma de opiniones, preocupaciones, aspiraciones, sugerencias, hipótesis y recorridos de vida.

4.1 Descripción objetiva: características y problemáticas

Para la mayoría de los entrevistados las características que mejor describen las formas atípicas de empleo son:

- los bajos salarios: es decir los pagos inadecuados con respecto a la calidad y cantidad del trabajo desarrollado;

- la inestabilidad temporal del compromiso laboral: la incertidumbre de ser confirmados en el puesto de trabajo o no (que depende de la valoración subjetiva del empresario) y la consiguiente inseguridad sobre la continuidad salarial;
- la baja valoración profesional del trabajador;
- la falta de tuteladas básicas (sociales y sindicales).

Todos los entrevistados consideran que el sueldo promedio que perciben con un contrato atípico es muy bajo: todos se declaran muy poco satisfechos con el trato económico recibido, se lamentan de los salarios ínfimos y la falta de algún tipo de promoción o incentivo económico de producción. El nivel salarial es un aspecto fundamental para valorar también las tareas que vienen desempeñadas, con respecto a las horas que trabajan y a la baja calidad de la profesionalización requerida: es el caso de los que trabajan en turnos variables, en la restauración, para una grande cadena comercial o para servicios de telemarketing, pongamos por ejemplo.

Algunos entrevistados se sienten infravalorados a pesar de que hagan las mismas tareas de sus colegas con contrato a tiempo indefinido. Los trabajadores inmigrantes (el mexicano, 14-H.35 y el argentino, 34-H.29) se quejan por recibir un sueldo menor respecto al resto de los trabajadores nativos (evidenciando la existencia de dobles escalas salariales, según el tipo de trabajador: nativo o inmigrante), forzándolos a trabajar en el submundo de la economía sumergida, sin derechos y con las peores condiciones laborales. Algunas mujeres denuncian la existencia de discriminaciones salariales por razón de edad y, sobre todo, de género, con referencia a trabajos de alto contenido profesional (es el caso de 33-M.22, música, y de 6-M.24, asistente social), contrariamente al principio de igualdad de trato.

Los salarios no sólo son cuantitativamente menores sino también irregulares:

“La falta de seriedad en los pagos es una constante en mi trabajo” (21-H.25)

La mayoría de los entrevistados no percibe mensualmente su salario; al revés, muchos de ellos son remunerados sin una cadencia periódica regular a partir de las primeras semanas de empleo. De hecho los contratos de los precarios son entre un máximo de dos años a seis meses (contratos en prácticas, de formación, de sustitución o interinidad), o hasta un mínimo de pocas horas (véase los contratos por obra o servicio determinado, según las eventuales circunstancias del ciclo de producción de cada empresa). Hoy en día la tendencia es reducir cada vez más las duraciones máximas de este tipo de relaciones de empleo, dejando el destino de los trabajadores al completo arbitrio del patrón, tanto en lo que concierne a las modalidades de pago y la eventual renovación del contrato:

“Desafortunadamente la flexibilidad permite al empresario modificar en cualquier momento las condiciones del contrato, y por lo tanto decidir también cuándo y cómo pagarte (...) para nosotros solo hay precariedad” (9-M.35)

Ello comporta además un cambio constante e imprevisible de la trayectoria laboral de los precarios, los cuales apenas pueden socializarse establemente al propio trabajo:

“Estoy apuntado a una ETT, cuando me llaman, voy (...) ni te lo puedes creer: no me dan tiempo de integrarme en una plantilla porque ya no me necesitan más!” (30-H.23)

Una pequeña parte de la muestra (los chicos entre 20 y 25 años) sólo quieren compromisos a corto plazo con sus “trabajillos”, lo suficiente para ganar algo mientras estén finalizando la carrera universitaria o buscando un empleo más estable. De otro lado, dos chicas (5-M.23 y 6-M.24) consideran la posibilidad de cambiar frecuentemente de trabajo como una oportunidad para refinar muchas competencias y enriquecer su currículum. Sin embargo la flexibilidad viene considerada unánimemente como sinónimo de discontinuidad laboral y precariedad porque comporta el riesgo de recorrer muchas y variables experiencias que suelen ser poco significativas porque no facilitan la formación de una carrera profesional única y coherente.

Todos los entrevistados, desde el inicio de sus vidas laborales, no han vivido ninguna otra experiencia que no haya sido la temporalidad contractual. Ellos mismos afirman que la lógica del mercado es responsable de imponer empleos que no siempre corresponden a sus reales expectativas e aspiraciones profesionales. Se trata de compromisos con poca o nula formación que pueda ser utilizada también en otros contextos laborales o para incrementar su nivel de profesionalidad. Por lo tanto, los jóvenes precarios entrevistados han ido interiorizando su paso por el mercado de trabajo a través de contratos temporales como si fuese una cosa normal, combinando sus vidas entre momentos de actividad laboral y periodos de desempleo, más o menos largos y frecuentes.

Ante los datos de temporalidad de sus contratos existe un importante índice de rotación contractual. Es decir, para algunos de ellos suele ocurrir que sean contratados una vez después de otra para realizar el mismo tipo de trabajo, siempre con contratos de corta duración. En su opinión esta situación está derivando en un uso fraudulento de la contratación temporal por parte de las empresas, por el hecho de encadenar diferentes contratos temporales con la finalidad de evitar la consolidación de puestos de trabajo indefinidos.

“Es lo de siempre: el patrón nos considera piezas de cambio cuando y como le dé la gana (...) no le interesa nuestra formación ni nuestro destino (...) el jefe no piensa en el trabajador, en su formación, en su salud o en sus derechos” (7-H.28)

En un cierto sentido se podría hablar de forma positiva de flexibilidad pero sólo en el caso de que el sujeto mismo pueda realmente elegir sus trayectorias laborales. De hecho esta posibilidad está puesta continuamente en tela de juicio por la discontinuidad del trabajo (duración corta y elevado riesgo de despido u abandono), y por la extrema arbitrariedad empresarial (*“siempre estoy pendiente de los humores del patrón”*, 4-H.27).

Los entrevistados apuntan que temporalidad e incertidumbre son la norma porque hay unilateralidad de las decisiones empresariales que los hace incapaces de orientar o modificar su misma condición laboral: no se consideran un interlocutor activo en la relación laboral, no tienen un verdadero poder contractual. Así se va desarrollando un general despiste personal, con relativa devaluación de las capacidades y posibilidades de reivindicación contractual del trabajador, y con una mayor desigualdad entre las varias topologías de empleo. Este planteamiento pertenece a los jóvenes más maduros, en particular a aquellos que ya han acabado la carrera universitaria y que se ven ya profundamente frustrados en sus aspiraciones:

“He estudiado para ser antropólogo... pero cada día me encuentro frente a un ordenador, llamando a gente que no conozco, haciendo encuestas inútiles” (17-H.31)

“No es solo inseguridad económica sino también inseguridad emocional y personal (...) pretenden mucho de tu vida sin que consigas solucionar o satisfacer tus necesidades, tus verdaderas aspiraciones” (2-M.29)

Para la mayor parte de los entrevistados, el trabajo flexible no representa una oportunidad óptima para conseguir una inserción laboral de calidad. Más bien este tipo de empleo permite a la empresa seguir contando con un ya “corroborado” recurso, sin tener que pagar los costes adicionales por la estabilización del contrato. Ello significa impedir al empleado tener los mismos derechos de los trabajadores por cuenta ajena con contratos por tiempo indefinido, entrampándolo en una condición de precariedad (laboral y existencial) a plazo indefinido.

Además de la escasa calificación, el carácter transitorio e inestable de las relaciones de trabajo ha puesto en crisis el modelo flexible, haciendo extremadamente difícil la acumulación de experiencias y habilidades utilizables en una perspectiva laboral futura estable. El carácter fragmentario de los recorridos laborales desarrolla una identidad profesional completamente provisional tanto que el individuo cada vez más a menudo se encuentra en la condición de recomenzar desde cero en su iter laboral.

“Me siento un nómada del trabajo: dónde trabajo actualmente no he tenido tiempo de aprender cosas nuevas e interesantes ya que me han dado a entender que me echarán dentro de poco” (26-M.24)

El testimonio de 26-M.24 apunta cómo la organización flexible de la mano de obra pueda desgastar el capital humano del trabajador. La discontinuidad profesional (y motivacional) antes descrita compromete las relaciones sociales en las empresas, mostrándonos como puedan entrar en crisis los trabajadores al enterarse que nos les necesitan más. Cuando esto ocurre, pierden motivación, autoestima y confianza en si mismos, pierden también la confianza en los colegas más “protegidos” laboralmente que ellos y sobre todo en los empresarios, y además no se sienten capaces de volverse a comprometer con alguna otra empresa¹⁵

Este asunto es aún más problemático en un plano más formal. La precariedad hace más vulnerables a los trabajadores también respecto a sus derechos, muy especialmente respecto a los de participación y libertad sindical. Ello se traduce en las dificultades de acceso de los jóvenes precarios a los organismos institucionales de representación de los trabajadores (delegados de personal y comités de empresa), la segregación respecto al resto de personal y el miedo a reclamar el cumplimiento de las normas o la defensa de derechos constitucionales, como por ejemplo los de huelga (Bilbao, 1999). Otro aspecto significativo, que muchos entrevistados viven de manera particularmente frustrante, es la ausencia de tutelas sociales:

“Ser precario significa estar en una situación laboral en la que tienes deberes pero no tienes nada de derechos” (20-M.26)

“En nuestra sociedad, tradicionalmente basada en el principio de la ocupación laboral, donde el trabajo atípico y la flexibilidad temporal, del espacio y de los contratos, se convierten en la norma, han deestructurado el sistema de tutelas creando nuevas reglas para

¹⁵ Quien recibe confianza se vuelve más responsable, quiere ganar aun más confianza cada día e intercambio dedicación a quien se la concede. La ausencia de estos vínculos hace muy difícil la organización y la regularidad de cualquier tipo de actividad productiva (Chiesi, 1989).

obligar la gente a hacer lo que cada vez menos pueden hacer: trabajar. Estamos de acuerdo que la gente trabaje, pero ¿con contratos basura y sin tutelas? (...) es un problema de calidad del trabajo, y también de solidaridad social (...) los patrones ganan una pasta y nos obligan a espabilarnos por la limosna” (2-M.29)

Los entrevistados expresan insatisfacción con respecto del nivel de garantías de algunos derechos sociales fundamentales como la maternidad, la enfermedad, el derecho a la formación, a los días festivos y a la seguridad en los lugares de trabajo. El cuadro de la situación es aún más oscuro si se considera la sustancial ausencia de políticas sociales que proporcionen una cuota suficiente y adecuada de “amortiguadores sociales” para los trabajadores atípicos (Moreno, 2000).

La incidencia de la precariedad en la salud de los trabajadores se traduce en la existencia de una gran siniestralidad laboral. Muchos informes sindicales en España muestran como los accidentes laborales están directamente relacionados con la temporalidad, con la carencia de atención de algunas empresas a la prevención de riesgos laborales¹⁶, con la carencia de antigüedad en las empresas, o con la vulneración de los derechos de seguridad del personal. Y es que si las empresas ponen poca atención en la formación de sus trabajadores en la prevención de riesgos laborales, todavía dedican menos tiempo a los empleados más jóvenes con contratos temporales (Bilbao, 1999)¹⁷. Además, la temporalidad genera continuamente otros problemas de salud como, por ejemplo, ansiedad y estrés, y expone a muchos de ellos a enfermedades psicosomáticas y a estados depresivos frecuentes.

“Tengo un trabajo con un salario bajo (...) tengo problemas familiares y de salud, tengo un ritmo de vida estresante, con una carga de angustia muy fuerte...con desesperación, gastritis y problemas fisiológicos” (14-H.35)

El mayor temor para estos trabajadores es que la precariedad se cristalice y asuma un carácter permanente, con particular referencia a la falta de estabilidad en el contrato de quien lleva un año o más trabajando en la misma empresa (es el caso, por ejemplo, de los investigadores universitarios con beca). De hecho esto comporta un agravamiento de todos aquellos factores problemáticos hasta aquí descritos (insuficiencia salarial, baja calificación, trayectoria profesional inestable, falta de tutelas sociales y sindicales):

“No tengo seguro, trabajo muchas horas para tirar adelante, tengo turnos variables que siempre me complican la vida, y además llevo dos meses sin cobrar un duro. No tengo ninguna garantía de ingresos fijos a largo plazo (...) no puedo aspirar a nada” (32-H.26)

Son pocos los jóvenes entrevistados que piensan que el trabajo flexible se limite a una fase de primera inserción laboral, a un período bien definido de su proceso de emancipación adulta y de formal socialización en el mercado de trabajo. Más bien existe una percepción difusa de que la propia vida laboral futura (y también la propia condición económica y de bienestar),

¹⁶ Según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa tiene el deber de facilitar la formación adecuada en materia de seguridad en el trabajo, la información sobre los riesgos de cada trabajo, los equipos a utilizar, las medidas de emergencia, etc.

¹⁷ En España los datos son claros: el perfil de la persona que padece accidentes laborales corresponde mayoritariamente a un chico de entre 16 y 25 años, con un contrato de trabajo inferior a seis meses, que en la mayoría de los casos posee una baja calificación o que trabaja en una empresa con menos de 50 trabajadores/as.

oscilará entre lo pésimo y el mediocre (convicción confirmada por gran parte de los entrevistados, independientemente de la edad y del lugar de nacimiento de los entrevistados).

“Precariedad es mirar al futuro y no ver nada” (9-M.35)

“El contrato es a tiempo determinado, la precariedad no (...) me siento precario fuera y dentro de mí” (25-H.22)

La flexibilidad no genera mayor control sobre su propia vida sino, al revés, obstaculiza la capacidad proyectiva de los individuos, minando la posibilidad de planear con seguridad un futuro a largo plazo.

“Se trata de un eje transversal de precariedad que afecta a mi trabajo, a mi vida personal y a mis relaciones personales y sociales” (31-H.22)

4.2 Percepción subjetiva: interpretaciones y valoraciones

“¡La precariedad es muy chungu! Hay que vivirla sobre tu piel para entenderla” (30-H.23)

Cada uno de los entrevistados vive con preocupación la precariedad laboral, como problema que distorsiona directamente su vida personal y emotiva, presente y futura. Afirman de aceptar una mayor carga laboral trabajando regularmente incluso los fines de semana y, si necesario, los días festivos. Sólo así algunos de ellos esperan acumular experiencias y ganar más sueldo, aunque no logran eliminar la incertidumbre básica de su relación contractual intermitente.

“Parece que se hayan derrumbado las barreras entre tiempo de trabajo y tiempo libre (...) además ambas cosas se confunden más entre ellas mismas” (23-H.28)

La posibilidad de administrar el propio tiempo viene limitada y muy condicionada por las exigencias laborales. Muchos entrevistados reconocen que la flexibilidad no los ha llevado a una mayor autonomía en la gestión del propio tiempo libre porque es el trabajo mismo el que determina la organización de su vida diaria. Por eso no es siempre posible compaginar el trabajo con la vida familiar y privada, con el empeño y la participación social, con los estudios y la formación.

“Quien desarrolla su vida según formas atípicas de contratación se ve turbada en su propia cotidianeidad por los tiempos fragmentarios de trabajo, con intermitencias incontrolables e imprevisibles, entre situaciones de empleo y desempleo (...) El trabajador flexible ha alcanzado niveles insostenibles de precariedad que no le permiten desarrollar proyectos de vida a largo plazo, alterando su mismo bienestar personal y social” (2-M.29)

“Te cuesta mantener tu vida afectiva porque tienes que buscarte la vida constantemente (...) te monopoliza demasiado el tiempo (...) crear una familia lo veo muy complicado porque tienes que concentrarte en el trabajo y no hay tiempo para tus sentimientos (...) es una condición que se pega a todas tus esferas vitales” (8-M.29)

Ninguno de los entrevistados se declara capaz de administrar autónomamente su propio trabajo, sobre todo si sus compromisos son estructurados en turnos flexibles, semanales o diarios de manera imprevisible. La configuración irregular y discontinua de tiempos y recursos afecta a los trabajadores precarios a la hora de mantener ocasiones habituales de sociabilidad informal (con su familia, red de amigos, entorno vecinal, etc.) o de ocio.

“No puedo desarrollarme como persona en otros ámbitos de la vida, a nivel de relaciones personales, con mis amigos (...) también a nivel sentimental o a nivel cultural, nunca tengo tiempo para estudiar, ir a los museos, a teatro (...) me parece que estoy perdiendo buena parte de mi vida, trabajando para conseguir solo unos mínimos ingresos, que además nunca me bastan para nada” (32-H.26)

“Yo trabajo como camarero en el barrio Gràcia todas las noches entre semana, mientras que mi novia pasa los días en la universidad y luego trabaja el fin de semana en una discoteca (...) casi no tenemos vida nocturna para nosotros dos, y durante el día siempre estamos demasiado cansados o estresados. Llevamos así ya seis meses (...) Dime tú si podemos seguir como una pareja normal!” (1-H.31)

La incertidumbre económica, la inestabilidad laboral, la discontinuidad de períodos de trabajo con períodos de ausencia de trabajo, la carencia de tutelas básicas no facilitan a muchos jóvenes la asunción de responsabilidades típicas de la edad adulta como la independencia de la vivienda y la constitución de un propio núcleo familiar (Santoro, 2002). De hecho esta misma inestabilidad en el trabajo es simétrica a la incertidumbre en la vida cotidiana: el tiempo sólo existe como inmediato presente porque la falta de estabilidad en el empleo impide cualquier proyecto a largo plazo.

“Lo que cobro cada mes determina mis límites en el día a día, en el corto plazo (...) y también en el largo plazo, en los planes que podría prefigurarme, en mi emancipación, como ser adulto y autónomo” (3-H.23)

De un lado se refuerza, así, el horizonte ideal de un trabajo estable cuanto más pronto sea posible (la búsqueda de la estabilidad es el centro del interés para muchos jóvenes trabajadores temporales y precarios), pero, por otro lado, se retrasa la emancipación, les faltan posibilidades materiales y no pueden aprovechar de oportunidades concretas para independizarse. En la actualidad la emancipación se caracteriza por procesos de larga duración donde predominan las secuencias desestructuradas.

“No te puedes emancipar del todo (...) lo intentas pero no puedes hacer tu vida: yo mismo, aunque trabaje como una mula, dependo completamente de mis padres” (28-H.26)

“Sin dinero no te puedes independizar (...) no hay acceso a la vivienda, a nada (...) solo se puede contar con tus padres, pero ¿hasta cuándo seguirá siendo posible?” (13-H.20)

Para un precario es difícil acceder al crédito bancario, sea un préstamo hipotecario para la adquisición de una vivienda o para otros gastos que impliquen un desembolso. Los entrevistados “más adultos” tampoco tienen fácil hacer frente a los gastos corrientes que el consumo les requiere constantemente: el riesgo es no poderse permitir ni siquiera satisfacer sus necesidades básicas de sustentación, con la sensación de estar en punto de caer bajo el umbral de pobreza (Moreno, 2000).

Aunque este problema se plantee de manera significativa en los grupos de edad analizados, los de 30 años se quejan más de los ingresos intermitentes y muy bajos, de una protección social muy escasa (de tal manera que nadie de ellos cuenta con prestaciones por desempleo) y son los que quieren depender en menor medida de las ayudas de sus familias de origen (por una cuestión de coherencia con su proceso de emancipación).

“A veces llego al final de mes, a veces no (...) a veces tengo que endeudarme, a veces llego tres meses sin saber si puedo pagarme el alquiler. Solo sé que tengo trabajo cuando me lo dan, de un día por el otro, sin preaviso, pero me puedo tirar treinta días sin saber si voy a tener más dinero o menos, no puedo comprar nada (...) no tengo planes, no puedo tenerlos, y ya estoy harta de que mis padres, jubilados, sigan cuidándome: no es justo para ellos, y tampoco para mí” (9-M.35)

Entre todos los gastos imprescindibles para independizarse, el coste de la vivienda es el principal elemento que complica la emancipación de los jóvenes precarios entrevistados. El constante aumento del precio de la vivienda y la ausencia de un número suficiente de viviendas sociales hace bastante complicado la compra o el alquiler de un piso. El alquiler es el régimen más adecuado para el primer acceso de los jóvenes a la vivienda, pero los precios de pisos o de habitaciones en pisos compartidos han subido muchísimo en Barcelona en los últimos años (como apunta la mayoría de los entrevistados) volviéndose insostenibles sobre todo para los más jóvenes sin un empleo fijo.

Por esta razón parecen delinarse dos grupos distintos de jóvenes precarios: por un lado los que retrasan estratégicamente la salida de su hogar, refuerzan su dependencia con respecto a sus padres para ahorrar durante un tiempo y luego intentar la adquisición de una vivienda; y por otro los que viven de alquiler (todos en pisos compartidos con otros/otras estudiantes o trabajadores) ya desde hace mucho tiempo, fuera de su hogar de origen, y que siguen contando con la ayuda financiera de los padres¹⁸ (y que viene contabilizada como única renta segura, “garantizada”, por lo menos en el corto plazo).

La mayoría de los entrevistados dicen sentirse profundamente desmotivados por su empleo actual: se sienten frustrados porque están privados de la posibilidad de desarrollar sus propias capacidades y creatividad, con satisfacción y libertad.

“El contrato-basura que te hacen exige más de lo que tu puedas efectivamente dar de tiempo, energías, entusiasmo, pero no sabes nunca para cuanto tiempo (...) además la calidad del trabajo es infinitamente baja, todo es muy aburrido (...) no se puede hacer nada, no me dejan crear algo diferente. Esto afecta a mi vida cotidiana, a mi manera de ser” (29-H.22)

“Me hacen hacer tareas que acepto contra mis principios y esto reduce mi autoestima y mi confianza en mi mismo” (27-H.24)

“Enseño las piernas, digo tonterías, sonriendo ocho horas al día. No aprendo nada nuevo y cada vez me encuentro más... triste.” (16-M.23, azafata en ferias y congresos)

¹⁸ En la muestra no se han incluido a jóvenes precarios que viven con su pareja. Sin embargo a partir de esta categoría sería posible pensar otras estrategias de emancipación observando cómo se repartan gastos, responsabilidades y proyectos dentro de una unión ya, más o menos, estable.

También en el mundo del voluntariado y del Tercer Sector hay problemas relativos a la sobrecarga excesiva de tareas y deberes, como declaran 24-M.24 (que trabaja en una cooperativa social) y 6-M.24 (que desde años cuida a niños de familias pudientes en Sarriá¹⁹ sin regularizar su posición contractual).

Todos elementos dejan a los jóvenes precarios entrevistados dentro de un contexto de general negatividad, no solo emotiva sino también psicológica, quedándose entre dos momentos determinantes de su vida: una actividad laboral actualmente incorregible, y su desconcertante, incierto (o vacío), porvenir futuro.

“Lo más fuerte es en el plano psicológico y físico, se trata de compromisos intensos, estresantes (...) falta de tranquilidad, una búsqueda constante de algo que quizás no se podrá conseguir nunca!” (21-H.25)

Un indicador del escepticismo con que se mira hacia el futuro es el hecho que la mayor parte de los entrevistados (independientemente de cual sea su edad), prevén que al término de su experiencia laboral se encontrarán sin alguna protección social para la jubilación o, en todo caso, con unas cotizaciones sociales que seguramente serán insuficientes para garantizarles una vejez mínimamente decorosa.

“No tengo ninguna posibilidad de planearme mi vejez, aunque haya trabajado mucho, desde casi cinco años, no he generado suficientes cotizaciones sociales tanto para mi jubilación como para mi seguridad (...) No hay ningún sistema que se haga cargo de mi historial laboral y de vida (...) y lo que me gusta hacer, lo que sé hacer bien, (ser fotógrafo) no me da de que vivir” (34-H.29)

Algunos entrevistados (la minoría de ellos) participan en la *MayDay* con poca convicción, con la esperanza lejana de que algo pueda cambiar en su situación de fragilidad laboral. Sin embargo los sentimientos de todos los que nos han ofrecido su testimonio oscilan entre los que se podrían definir como “inestabilidades contrapuestas”. Por un lado se encuentran al margen del bienestar social, ya que no son trabajadores con un contrato que les proporcione seguridad, tutelas y posibilidades para la realización profesional (los mencionados *insiders*). Por otra parte no saben hasta que punto pueden tomar compromisos y motivarse en lo que hacen, ignoran el verdadero sentido del vivir con “estabilidad laboral” (imaginándose como algo que no les pertenece), y no consiguen distribuir necesidades y deberes en su escala de prioridades vitales. Consecuentemente se encuentran sin fuerzas para reaccionar, tienen miedo de quedarse solos, aislados con sus problemas, de no tener vías de escape en una situación precaria que les afecta tanto en el mercado laboral como en su vida privada y social.

“Es muy complicado mantener una estabilidad personal si no hay un trabajo que te avale, y socialmente si un individuo no vive con estabilidad se queda solo, sin recursos, aislado, incapaz de organizar sus escasos recursos económicos” (33-M.22)

La peor sensación es seguir perdiendo tiempo sin poder construir salidas alternativas. Aunque cada uno tenga su historial y su relación personal con las obligaciones laborales que cumple, la sensación general es que a los jóvenes precarios se les ha dejado a la deriva. En este caso ni

¹⁹ Barrio residencial en el norte de Barcelona.

siquiera la “familia-colchón” puede ayudarlos en todo (a pesar del capital social que ofrecerá) porque será únicamente en ellos mismos que encontrarán la fuerza para reaccionar.

Llegados a este punto de la entrevista el asunto problemático descrito emergió con aspectos profundos y a veces dramáticos. De todas formas, solo continuando con las preguntas ha sido posible ir mas allá de esta negatividad y revelar unas alternativas viables, posibles y deseables. Se han encontrado, y conceptualizado, los que ellos/ellas han definido “formas de resistencia”, es decir una serie de propuestas para salir de la precariedad a partir de lo cotidiano, de la participación y de la iniciativa práctica. Esto significa resistir y activarse para reivindicar dignidad personal en el trabajo flexible, por una toma de conciencia colectiva de necesidades, derechos y deberes, y un nuevo contexto de generalizada solidaridad social.

4.3 Resistencias, propuestas e alternativas

Al final de nuestras entrevistas hemos preguntado cuáles son (o podrían ser) las estrategias para salir de la precariedad, o para resistir dentro de ella, controlando o mitigando aquellos aspectos negativos que han sido descritos en precedencia. Las soluciones apuntadas son de diversa naturaleza, tanto personales como sociales, políticas e institucionales: todas más o menos coherentes con el espíritu de la manifestación *MayDay* y el sentido simbólico del 1º de mayo, día de fiesta y de reivindicación.

La mayoría de los entrevistados resisten a las dificultades causadas por la precariedad no sólo con la ayuda económico-material de la familia sino también con el apoyo afectivo de su más próximo entorno de amigos y de personas queridas. En algunos casos la misma red de amigos se convierte en el más eficiente agente de empleo informal para ellos. El fortalecimiento de la reciprocidad horizontal y el desarrollo de ayudas mutuas (prácticas y relacionales) crean un espacio de intercambio donde los vínculos se afirman y se estabilizan a lo largo del tiempo. Desde un plano emotivo estos vínculos informales ayudan sobre todo a tutelar la autoestima del joven precario y a tener una perspectiva optimista de su futuro.

“Estoy sin contrato, pero no es difícil buscarme la vida, tengo muchos amigos que me ayudan, y siempre sale algo (...) no me siento precario en los afectos, o por lo menos no sufro la precariedad como situación de necesidad y de baja autoestima (...) mi familia y mi novia me ayudan a mirar adelante con optimismo” (35-H.25)

“Mis padres y las personas queridas me animan en mis planes (...) además trabajo todo lo que puedo, supero mi pereza” (20-M.26)

La primera cosa es no perder nunca la confianza en sí mismo. La cercanía de las personas más importantes es un soporte psicológico indispensable, presente en la vida cotidiana como referencia estable y segura, contraria a la discontinuidad laboral. Es éste el elemento que destaca más en la búsqueda de los recursos motivacionales para *“mantener siempre la iniciativa, no desmoronarse o desmotivarse, y seguir adelante a pesar de todo” (32-H.26)*. Esto significa también construir y mantener una red de solidaridad con las personas más cercanas y también con quien comparte el mismo problema, para no aislarse o encerrarse en un estado depresivo de autoinculpación.

“¿Cómo responder al reto cotidiano de la supervivencia cuando no se tienen ya las herramientas habituales para hacerlo? Pues, ¡despabilándose!” (13-H.20)

Además, en su negociación con las exigencias y las prácticas cotidianas, unos cuantos entrevistados gozan de un cierto espacio para maximizar los recursos que tienen: aprovechan la incertidumbre laboral para poner orden a sus prioridades de tiempo y de consumo. Por más que su situación sea crítica, hasta los más jóvenes intentan organizar sus exigencias con responsabilidad y moderación.

“Todos los días reduzco las necesidades y vivo con poquito, positivizo la pobreza (...) eso es mejor que estar esclavo del trabajo y de un sueldo que no me vale para nada. Maximizo lo necesario para estar tranquilo, me organizo y tengo cuidado con los gastos” (7-H.28)

“Yo consumo muy poco, el justo para sobrevivir, ahorro mucho, y pronto me marcharé de casa... ¡espero!” (13-H.20)

No son muchos los que confían en su nivel formativo para salir de la precariedad. Todos los entrevistados que estudian viven el empleo precario como si fuese solo una fase de paso que inevitablemente se tiene que “cursar”; el mayor problema es que esta misma fase puede que no sea pasajera y controlable en un plazo determinado, alargándose de manera indefinida. En particular son los inmigrantes los que esperan tener más oportunidades de empleo gracias a su preparación universitaria, mientras que los entrevistados con nacionalidad española viven el propio recorrido académico como un trayecto importante que solamente en pocas ocasiones podrá traducirse en una ocupación estable. Existe una convicción difusa de que durante los años pasados en la universidad se pueden desarrollar capacidades e intereses personales, pero nadie se espera que encajen luego de acuerdo a las necesidades del actual mercado del trabajo. Más vale entonces estudiar mucho, sacar una alta calificación y esperar encontrar el “enlace” justo.

“Para defenderte de la precariedad hay que tener mucho dinero y estudiar mucho... la alta calificación puede ser una salida solo si luego alguien te avala (...) personalmente confío en esta posibilidad” (13-H.20)

“En México la precariedad laboral es mucho más grave que aquí en Europa (...) espero tener éxito en mis estudios aquí, donde me vale lo que estudio” (14-H.35)

Lo que más destaca entre los entrevistados es una ambigüedad entre la resistencia defensiva y la reacción activa, seguida por una profunda crítica social y política al sistema de empleo flexible y al contexto de desregulación laboral. En el abanico de reacciones posibles que se desarrollan a partir de esta lógica antagonista del modelo precario (de empleo y de vida), se han manifestado tanto posiciones extremas, de claro desviacionismo y alternativas, como de un radical cambio de perspectiva con respecto al mundo del trabajo.

Por un lado, algunos jóvenes declaran abiertamente su rechazo al sistema precario de trabajo y al sistema de explotación que lo sustenta, esperando que un día se produzca una desafiliación masiva respecto al trabajo y a su significado antinatural como tiempo sustraído a la vida. Para ellos la solución será la generalizada autodeterminación individual, es decir la liberación autónoma de tiempos y espacios que se puedan organizar fuera de cualquier tipo de lógica mercantilista.

“Yo no quiero trabajar como fijo, no quiero entrar en esta sociedad que, así organizada, no me gusta, no me interesa (...) el trabajo es un instrumento, lo utilizo cuando quiero, hago de la precariedad un recurso, pero no es normal que haya tan mucha gente sufriendo por cuestiones laborales y de contrato” (29-H.22)

“Confío en el desenganchamiento masivo, que la gente vaya abandonando el trabajo y realice una micropolítica, que se comprometa con sus necesidades básicas, sin contar con las ayudas externas” (7-H.28)

“La única vía es la autogestión (...) yo formo parte del movimiento okupa de esta ciudad (...) no es justo que solo quien tiene dinero pueda tener casa, yo la casa me la voy a ocupar (...) no me espero nada de esta sociedad, no quiero integrarme en la normalidad del capitalismo, porque el compromiso laboral a largo plazo no forma parte de mi vida” (18-H.30)

La mayor parte de los entrevistados califican a la precariedad como fenómeno ampliamente difuso que afecta a las categorías más débiles de la actual sociedad barcelonesa: las clases populares (gente con falta de recursos o con “poca suerte” y con mucha inestabilidad en su vida profesional), los jóvenes, las mujeres y los inmigrantes (sobre todo aquellos irregulares, “sin papeles”).

Para los entrevistados es necesario construir una fuerte solidaridad entre precarios, de todos los tipos y de todas las edades. Será entonces fundamental informarse y conocer los derechos laborales a los cuales pueden aspirar y luego coordinarse y organizarse activamente para dar realce al problema en sus contenidos ideológicos: es decir, politizar el problema, debatirlo públicamente y tratar de solucionarlo “desde abajo”, colectivamente, con un nuevo pacto social e intergeneracional.

“Es fundamental difundir y problematizar, para que también la ciudad se entere de lo que está pasando a su población joven. Crear un frente colectivo e unitario (...) primero organizarse, en las oficinas, en las aulas universitarias, en los barrios, en las comunidades de vecinos de la escalera, en todos lados, a todos los niveles de vida colectiva” (31-H.22)

“Estamos creando nuevas formas de solidaridad entre trabajadores y entre ciudadanos, ayudas mutuas entre precarios y entre personas, más solidaridad humana y civil, nuevas formas de sindicalismo, una conciencia social más grande; más inteligencia para enterarse que el capitalismo es mentira (...) nos organizamos por una lucha cotidiana para la supervivencia” (18-H.30)

“Estamos aquí para dar visibilidad a las condiciones precarias de la gente de esta ciudad, para que se entienda que no es un problema de individualismo, sino más bien se trata de una cuestión colectiva que hay que solucionar socialmente y políticamente” (8-M.29)

A partir de estos planteamientos se propone un cambio del significado social del “trabajo”, formulando alternativas concretas a través del debate continuo y de una participación motivada, informada y consciente.

“Acabar con el sistema capitalista y con la sociedad de masa significa participar activamente en la construcción de una alternativa general (...) hacer un frente unido en contra de la precariedad” (5-M.23)

Al entusiasmo de los más jóvenes se contraponen la perspectiva analítica de quien tiene más años de experiencia, laboral y política.

“Buscar una alternativa a la precariedad presupone un estudio previo y atento de la misma (...) entender el capitalismo flexible significa también poder desestructurarlo por dentro (...) por ejemplo, en mi caso, visualizando las condiciones laborales que tenemos dentro de la universidad, denunciando, investigando, etc.” (12-H.30)

“No hay una solución única, el precariado es una consecuencia más de un sistema ya distorsionado que prefiere la salud de la economía a la de las personas (...) se necesita un giro copernicano en la manera de enfocar la vida” (2-M.29)

Para cumplir con esta “revolución copernicana” lo que se pide es la garantía de tutelas y derechos independientemente de la actividad laboral que cada individuo desarrolle²⁰. La precariedad se percibe como factor que desestructura su estabilidad vital, por eso quieren mitigar los riesgos consiguientes con un sistema generalizado de *flexicuridad*²¹. Los cuatro puntos en que se articula este tipo de propuesta son:

1. la constitución de una caja social para garantizar una continuidad incondicional de renta monetaria para los trabajadores;
2. servicios sociales garantizados, generalizados y adecuados (vivienda, movilidad, información/conocimiento, sociabilidad, etc. es decir el conjunto de factores que constituyen la renta indirecta de cada individuo);
3. una drástica reducción de las tipologías contractuales flexibles existentes hoy en día;
4. un sueldo social mínimo por horas para los que no tienen contrato o son empleados de forma intermitente.

Por lo tanto no es la forma de capitalismo flexible el eje de interés de los entrevistados, sino más bien las consecuencias que sufren de tal estructura. Por consiguiente, en el próximo futuro sea inevitable:

“Implementar un sistema social más equitativo que responda a los intereses de los trabajadores y no solo a los de los empresarios, que no paran de acumular ganancias y riqueza” (14-H.35)

Se han apuntado unas cuantas sugerencias que plantean un cambio generalizado (y generacional) del significado del trabajo en pos de una mejoría de las condiciones laborales y vitales de los precarios:

²⁰ Sin embargo en unos cuantos casos (especialmente para los inmigrantes europeos y latinoamericanos) el empleo asalariado estable sigue siendo la forma más normal de inserción: los problemas específicos resultantes de un contrato precario se resolverían transformando la relación laboral de un contrato a corto plazo a uno a tiempo indefinido.

²¹ La *flexicurity* es una estrategia normativa que intenta solucionar la flexibilidad en el mercado del trabajo, garantizando al mismo tiempo la seguridad social para los grupos sociales más débiles. La *flexicurity* ha sido aplicada por primera vez en Holanda con una disposición legislativa (el *Flexibility and Security Act*), en vigor desde principios de 1999 (Artiles, 2002).

- Seguridad y universalidad de renta;
- Defensa del poder adquisitivo de los salarios;
- Cotizaciones sociales garantizadas;
- Aumento del tiempo libre;
- Limitación del trabajo nocturno y festivo;
- Más permisos laborales por razones de estudio y un mayor número de becas en las universidades;
- Facilidades para la compra o el alquiler de viviendas;
- Acceso a servicios públicos de calidad;
- Acceso libre a los medios de comunicación y a la formación;
- Derecho de autoorganización sindical para los trabajadores temporales y flexibles;
- Fin de las discriminaciones entre trabajadores a tiempo determinado y trabajadores a tiempo indeterminado (como por ejemplo “*el hecho que por una hora de trabajo a tiempo parcial se cobre menos que para una hora como full-time*”, 21-H.25);
- Impulsar medidas que garanticen la seguridad y la salud en el trabajo;
- Mayor integración social de las categorías más golpeadas por la precariedad laboral (los inmigrantes, los jóvenes y las mujeres).

A estas propuestas se añaden otras relativas a un necesario control y mayor reglamentación en las formas flexibles de inserción, sobre todo a la hora de igualar los derechos entre trabajadores inmigrantes y europeos, y también entre fijos y precarios.

Una minoría de los entrevistados (cuatro mujeres) señala la necesidad de desarrollar una economía social específica para los jóvenes, favorecer cooperativas mediante formas de autoempleo, facilitar nuevas empresas y nuevas iniciativas con las ayudas de las administraciones locales y con el apoyo de un nuevo marco político que avale normativamente tales iniciativas. Legalidad y control son dos aspectos que también destacan por lo que se refiere a una mayor penalización de la acumulación capitalista en pocas entidades y de la especulación en la ciudad de Barcelona. Todo esto tiene que realizarse diligentemente y dentro del marco de una extrema defensa de los derechos y de las instituciones tradicionales del Estado del Bienestar.

“La precariedad se podría solucionar introduciendo las reformas pertinentes: un Estado del Bienestar más fuerte, una regulación laboral con estándares más altos y soluciones que trasciendan el sistema capitalista actual” (12-H.30)

Los entrevistados hipotizan mejores formas políticas y nuevos contenidos sociales para orientar este cambio general de perspectiva. De hecho la lista de las exigencias por satisfacer corresponde a un conjunto de aspectos fundamentales para de ellos, y sobre los que la precariedad laboral ejerce su influencia más negativa. Se comparte la convicción de que será necesario mucho tiempo para desarrollar nuevas formas de solidaridad social entre trabajadores atípicos y mayor concienciación del fenómeno de la precariedad.

La *MayDay* proseguía su marcha por las calles de Barcelona con sus vivos colores y llamativos eslóganes. Los precarios y los inmigrantes participaban buscando visibilidad, comprensión y participación, “humana y civil” (como me comentó un entrevistado). Era una masa crítica densa de historias de vidas, de entusiasmos y esperanzas, de desengaño y rabia.

Este estudio ha indagado sobre el fenómeno de la precariedad, intentando analizarlo en sus propias contradicciones.

5 Conclusión: la vulnerabilidad de los trabajadores precarios

Los jóvenes precarios entrevistados han manifestado estar atravesando una situación a la deriva, en la que no tiene posibilidad de controlar los acontecimientos en los que se hayan involucrados. La constante incertidumbre, la intermitencia de los empleos, la inestabilidad de las rentas, de las competencias, de las tareas, de los derechos y de las costumbres cotidianas, son percibidas y descritas como predestinaciones o amenazas inminentes más que como un conjunto de elementos negativos marginales, patológicos o transitorios.

Se percibe una forma de descomposición social latente y difusa: muchos jóvenes piensan que nunca podrán ser “trabajadores normales” y tener un lugar consolidado en el aparato social y productivo. Su precariedad se expresa mediante formas de privación relativa que no necesariamente están vinculadas a la exclusión social, sino más bien a una intersección del concepto de riesgo como elemento constitutivo de su mismo vivir cotidiano.

La noción de exclusión social es amplia, articulada y multidimensional. En los últimos años la idea de exclusión social se ha formulado refiriéndose a situaciones diferentes, aunque muy interrelacionadas, como son la marginalidad, la precariedad económica, la privación cultural, la soledad, la estigmatización. La pobreza sólo es una dimensión, aunque importante, de la exclusión social: “a pesar de que la pobreza sea consecuencia y origen a la vez de situaciones de precariedad, la exclusión es un proceso complejo que no puede ser reducido a situaciones patrimoniales individuales o globales” (Gallino, 2001). Mientras la pobreza es una condición estática, identificable según estándares y criterios objetivos, la exclusión es un proceso dinámico cuya complejidad temporal y estructural hace siempre dificultosa su identificación y la medición empírica.

La relación entre precariedad laboral y exclusión está mediada por toda una serie de elementos adicionales. En un cuadro analítico multifactorial influyen tanto el ámbito familiar como el emotivo, el patrimonial, el cultural y relacional del individuo, condicionando sus trayectos/éxitos sociales y personales. En este sentido el concepto de vulnerabilidad es el más apropiado para enfocar los procesos y las dinámicas de empobrecimiento y de deriva social que interesan a los entrevistados.

Las dificultades de participar en una pluralidad de ámbitos como son los relativos a la formación, la vida social y relacional, al tiempo libre y la libertad de plantearse el futuro con optimismo, constituyen dimensiones no económicas del malestar, y hacen que el fenómeno se vuelva aún más complejo. La vulnerabilidad de los jóvenes trabajadores precarios confronta una situación variable con todos estos elementos. Desde una situación común cada uno interpreta las problemáticas personales con distintos grados de intensidad y diversas perspectivas o capacidades de reacción.

La vulnerabilidad se expresa como fractura entre presente y futuro, y también como fractura entre individuo y colectividad, ruptura de la unión social, es decir caída en el aislamiento social a causa de la creciente precariedad de las relaciones sociales, de la incertidumbre difusa, de la disminuida capacidad de emancipación, y de la cada vez más escasa cobertura

institucional con la cual se pueda contar. Vulnerable es la condición de los precarios como potenciales *working poor*, es decir trabajadores que no logran adquirir renta y calidades (personales, profesionales, relacionales, culturales y formativas) superiores a las que marcan el umbral de pobreza.

Sin embargo ha sido también posible observar cómo la precariedad tiene efectos muy diferentes sobre grupos sociales diferentes. Para algunos, la relajación de los vínculos normativos, la inestabilidad de las referencias de valores, la progresiva desregulación del sistema laboral, delinean condiciones de vida más abiertas, multiplican las oportunidades de autoafirmación, amplían las posibilidades de movilidad social y los espacios para experimentar y mejorarse. Esto puede significar que en una sociedad flexible algunos logran construir autónomamente su desarrollo personal, consiguiendo ventajas y grados de libertades superiores a aquéllos que habrían sido posibles conseguir en una sociedad estática en la que, en cambio, los individuos están constreñidos en ámbitos definidos por la tradición, la monotonía laboral y de costumbre, con relaciones estables no modificables en el corto plazo. No se excluye a priori, entonces, que mediante formas atípicas de trabajo podrían también producirse “excursiones” hacia arriba de la pirámide social.

De hecho la condición precaria lleva consigo una doble naturaleza dentro la cual oscila el destino del trabajador, entre salidas del túnel del malestar y el riesgo de hundirse en situaciones críticas (hasta de pobreza). Este tipo de riesgo puede ser tanto un recurso, en la forma de “oportunidad” (para pocos), como también uno estatus de probabilidad efectiva de caída vertical en situaciones de dificultad persistente, no controlables ni previsibles. En ambos casos los efectos perversos de la precariedad laboral, como condición de vulnerabilidad, se descargan sobre el individuo, sobre las familias y sobre la sociedad en la forma de riesgo constante y cada vez más generalizado.

Tal dualización se vuelve aun más crítica para los trabajadores más jóvenes, en muchos casos desorientados porque son inexpertos y poco preparados para enfrentarse a situaciones prolongadas de precariedad sin la ayuda de los padres o de la red de amigos, informal y solidaria. En su pasaje hacia la edad adulta el joven no consigue estructurar una identidad característica sin encontrar dificultades²². Su identidad es débil, fluida, recomponible en una multiplicidad de formas y experiencias distintas entre ellas, y que no le garantiza una integración social óptima (Bauman, 2001). A partir de los testimonios recogidos, se puede afirmar que la suma de más dimensiones de la precariedad laboral está a la base de formas constantes de debilidad (material e inmaterial), causadas por una pérdida del sentido “típico” del trabajo.

Estas formas de vulnerabilidad mantienen el individuo al margen de la estabilidad, en situaciones intermedias dónde el riesgo está difuso y generalizado, sin cristalizarse en exclusión social pero tampoco facilitando una salida inequívoca y estable, por lo menos en el corto plazo. El sistema laboral parece penalizar directamente a los que están atravesando las primeras fases de inserción formal en el mercado del trabajo y viviendo las decisiones más críticas de su proceso de emancipación adulta.

²² Con el concepto de “identidad” se entiende la imagen que el individuo ha de si mismo y la imagen que los demás tienen (es decir la imagen que construyen socialmente a través la relación interpersonal) de el.

La mayoría de los jóvenes entrevistados no pueden contar con un proyecto que le dé seguridad o, por lo menos, entusiasmo y confianza. Además el hecho de que la vulnerabilidad se vaya estructurando de manera específica en la vida privada de cada trabajador, hace que de igual manera se individualicen también las distintas formas de reacción a aquélla. Aunque se intente construir solidaridad y conciencia colectiva, de hecho la precariedad se percibe y se reelabora autónomamente, según una tipología variable de problemáticas que son vividas singularmente y que solo en un segundo momento convergen en una común acepción de vulnerabilidad (plasmada en una más alta probabilidad de correr riesgos efectivos de exclusión y empobrecimiento).

Cada entrevistado ha hablado libremente y desinhibidamente. En algunos casos incluso había personas que se alegraban de que alguien les diese la posibilidad de expresarse. Y pedían que el entrevistador sirviese de amplificador no sólo de sus debilidades e inquietudes más íntimas, sino también de sus propuestas y expectativas. El presente documento de trabajo ha pretendido ser reflejo de todo ello.

Referencias bibliográficas

Accornero, Aris

1997 *Era il secolo del lavoro. Più interessanti ma meno tutelati i lavori del futuro?*, Il Mulino, Bologna.

Antunes, Ricardo

1995 *Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*, Cortez/Unicamp, San Pablo.

Artiles, A. Martin

2002 “Flexeguridad”: tiempo de trabajo y empleo en los pactos de empresa, da “Sociologia del Trabajo”, vol. 46: *Expulsados del trabajo*, Madrid, pp.97-119.

Bauman, Zygmunt

2001 *The Individualized Society*, Polity Press, Cambridge.

Beck, Ulrich

2000 *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Paidós, Barcelona 2000).

Bilbao, Andrés

1999 *El empleo precario. Seguridad de la economía e inseguridad del trabajo*, Los libros de la cataratta, Madrid.

Castells, Manuel

1997 *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*. (Tres volúmenes), Alianza, Madrid.

Chaincrew

2001 *Chainworkers. Lavorare nelle cattedrali del consumo*, Derive Approdi, Roma.

Chiesi, Antonio M.

1989 *Sincronismi sociali. L'organizzazione temporale della società come problema sistemico e negoziale*, Il Mulino, Bologna.

Coller, Xavier

1997 *La impresa flexible. Estudio sociológico del impacto de la flexibilidad en el proceso de trabajo*, CIS – monografía n.155, Siglo XXI de España Editores, Madrid.

De Masi, Domenico

1993 *L'avvento postindustriale*, Franco Angeli, Milano.

Esping-Andersen, Gósta

1999 *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford University Press, Oxford.

Fontana, Renato

1992 *Vivere controtempo. Conseguenze sociali del lavoro a turni*, Il Mulino, Bologna.

Fullin, Giovanna

2004 *Vivere l'instabilità del lavoro*, Il Mulino, Bologna.

Gallie, Duncan y Paugam, Serge

2000 “Results of the TSER Project *Employment Precarity, Unemployment and Social Exclusion (EPUSE)*”, paper presentado en el “Workshop on Unemployment, Work and Welfare (UWWCLUS)”, Bruselas, noviembre de 2000.

Gallino, Luciano

2001 *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Roma-Bari.

Harvey, David

1998 *L'esperienza urbana. Metropoli e trasformazioni sociali*, Il Saggiatore, Milano.

Lasén Diaz, Amparo

2000 *A controtempo. Un estudio de las temporalidades juveniles*, CIS – monografía n.173, Siglo XXI de Espana Editores, Madrid.

Mingione, Enzo

1997 *Sociologia della vita economica*, Carocci, Roma.

Moreno, Luis

2000 *Ciudadanos precarios. La “ultima red” de protección social*, Ariel, Barcelona.

Mutti, Antonio

2002 *Sociologia economica. Il lavoro fuori e dentro l'impresa*, Il Mulino, Bologna.

Polavieja, Javier

2003 *Estables y precarios. Desregulación laboral y estratificación social en Espana*, Siglo XXI de España, Madrid.

Ranci, Costanzo

2002 “Fenomenologia della vulnerabilità sociale”, en *Rassegna Italiana di Sociologia*, XLIII, n.4, ottobre-dicembre 2002, pp.521-551.

Regalia, Ida

2000 “Nuove forme di impiego e di lavoro. Indipendenti o precari?” en *Quaderni di Rassegna Sindacale*, Lavori, año I, n.2, abril-junio, pag.83.

Reyneri, Emilio

1996 *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna.

Santoro, Monica

2002 *A casa con mamma. Storie di eterni adolescenti*, Unicopli, Milano.

Saraceno, Chiara

2001 *Sociologia della famiglia*, Il Mulino, Bologna.

Sennet, Richard

1998 *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, W.W. Norton & Company, New York-London.

Spazzali, Tommaso

2000 *Mi fletto ma non mi impiego. Orientarsi nella giungla della flessibilità*, Derive Approdi, Roma.

Tiddi, Andrea

2002 *Precari. Percorsi di vita tra lavoro e non lavoro*, Derive Approdi, Roma.

Vicens, Jesus

2004 *Tiempo y cambio social*, Editorial Germania, Valencia.

Apéndice: Datos de los entrevistados

Nº Entrevista	Sexo	Edad	De donde eres ? A – Barcelona/catalán B - Español C – Extranjero EU D – Extranjero mundo	Estudiante Universitario (o licenciatura conseguida)	Vives con tu familia de origen?	Tipo de empleo (precario)
1	H	31	A	NO – con bachillerado	NO – desde 8 años	En la restauración (camarero)
2	M	29	B	SI – doctoranda	SI	Becario en un centro de investigación
3	H	23	A	SI	SI	Empleado de una grande cadena comercial
4	H	27	C	NO – licenciado	NO – desde 2 años (desde cuando vive en Barcelona)	“Hago lo que puedo... lo que hay...” (no especificado)
5	M	23	A	SI	SI	<i>Baby sitter</i>
6	M	24	A	SI	SI	Asistente social
7	H	28	A	NO – licenciado	NO – desde casi 7 años	Trabajo sin contrato (no especificado)
8	M	29	A	SI – posgrado	NO – desde cuando se licenció	“De todo un poco” (no especificado)
9	M	35	A	SI	NO – vive con sus amigas	Solo dice que es precaria (no especificado)
10	M	26	B	SI	NO – desde 4 años	Camarrera y <i>call center</i> (antes)
11	M	23	B	SI	NO – desde cuando empezó la universidad en Barcelona	Empleado de una grande cadena comercial
12	H	30	A	SI – doctorando	NO – desde 6 años	Becario FPI en la universidad
13	H	20	A	SI	SI	Empleado de una grande cadena comercial
14	H	35	D (México)	NO – licenciado	NO	“Muchas cosas, y siempre a tiempo determinado” (no especificado)
15	H	20	A	NO – con bachillerado	No especificado	Empleado de una grande cadena comercial
16	M	23	C	NO – con bachillerado	NO	Antes azafata, <i>call center</i> ... ahora <i>baby sitter</i>
17	H	31	C	NO – licenciado	NO – desde 12 años	Trabajador de telemarketing
18	H	30	B	NO – licenciado	NO	Empleos a corto plazo (no especificado)
19	H	23	A	SI	SI	Agencia de turismo
20	M	26	B	NO – licenciada	NO	Asistente técnica de una oficina
21	H	25	A	SI – doctorando	NO – “desde mucho”	Trabaja en la oficina del padre arquitecto

22	M	27	C	NO – posgrado	NO	<i>“Ahora soy desempleada, hace poco ero camarera”</i>
23	H	28	C	SI – doctorando	NO – desde dos años	Becario en un centro de investigación
24	M	24	A	SI	SI	Trabaja en una cooperativa
25	H	22	A	SI	SI	Colaborador externo de un periódico
26	M	24	A	NO – licenciada	SI	Azafata en un museo
27	H	24	A	SI	NO	Empleado de una grande cadena comercial
28	H	26	A	SI	NO (solo entre semana)	Asistente informático en un instituto
29	H	22	B	SI	NO – desde 5 años	<i>“No he trabajado nunca de verdad, solo unas cuantas chorradas...”</i> (no especificado)
30	H	23	B	SI	NO – desde 4 años	<i>“Estoy apuntado a una ETT... cuando me llaman, voy”</i> (no especificado)
31	H	22	A	SI	SI	<i>“Cosas chungas... de vez en cuando”</i> (no especificado)
32	H	26	A	SI	NO – desde hace unos meses	Consultor
33	M	22	A	SI	NO	Música (sin contrato)
34	H	29	D (Argentina)	NO – licenciado	NO	Camarero en el entre semana y dependiente en una tienda el fin de semana
35	H	25	A	NO – con bachillerado	NO	<i>“Siempre sale algo.. pero a mi no me gusta trabajar!”</i> (no especificado)