

## PRECARIEDAD / PRECARITY ARTÍCULOS

### El nuevo humano flexible: la precariedad como factor de transformación de las normas y del control laborales\* The new flexible human: precarity as a factor of transformation of labour rules and control

JAIME AJA-VALLE

Universidad de Córdoba  
jaime.aja@uco.es

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-1341-3301>

JOSÉ SARRIÓN-ANDALUZ

Universidad de Salamanca  
josesarrion@usal.es

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-9110-0549>

**RESUMEN:** Partiendo del enfoque de Bourdieu acerca de la precariedad, este artículo analiza dicho fenómeno como una nueva norma flexible que desplaza a la norma social fordista. Los autores sostienen, apoyándose en el estudio de Gramsci sobre el fordismo, que la precarización crea un mecanismo de disciplinamiento para la legitimación de la pérdida de derechos laborales y sociales, destruyendo el pacto social keynesiano. Dicho disciplinamiento se produce por vía coercitiva, tanto por el uso de nuevas tecnologías como por la generalización de la función del ejército industrial de reserva de Marx a todos los estratos productivos; y también, por la vía consensual, mediante una transformación en la cultura laboral, desembocando en un “nuevo hombre flexible” con una flagrante pérdida de autonomía.

*Palabras clave:* Precariedad; norma laboral; control social; Bourdieu; Gramsci; razón práctica; autonomía.

*Cómo citar este artículo / Citation:* Aja-Valle, Jaime y Sarrión-Andaluz, José (2021) “El nuevo humano flexible: la precariedad como factor de transformación de las normas y del control laborales”. *Isegoría*, 64: e10. <https://doi.org/10.3989/isegoria.2021.64.10>

**ABSTRACT:** Starting on Bourdieu’s approach to precariousness, this article analyzes this phenomenon as a new flexible norm that displaces the Fordist social norm. The authors argue, based on Gramsci’s study of Fordism, that precarization creates a mechanism of discipline for the legitimization of the loss of both labour and social rights, destroying the Keynesian social pact. Such disciplining happens coercively, both by the use of new technologies and by the generalization of the function of Marx’s industrial reserve army to all productive strata; and also, by consensus, through a transformation in the work culture, leading to a “new flexible man” with a flagrant loss of its autonomy.

*Keywords:* Precariousness; Labour norm; Social control; Bourdieu; Gramsci; Practical reason; Autonomy.

*Recibido:* 31 diciembre 2019. *Aceptado:* 1 diciembre 2020.

*Copyright:* © 2021 CSIC. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

\* Los autores agradecen a los revisores anónimos su trabajo de evaluación y los comentarios y sugerencias realizados para la mejora de la versión final de este trabajo.

## INTRODUCCIÓN

Si rastreamos el origen del término “precariedad”, podemos localizarlo en el sociólogo francés Pierre Bourdieu (Alberti *et al.*, 2018; Jonna y Foster, 2016; Standing, 2013). Concretamente, en el análisis de Bourdieu (1962; Bourdieu *et al.*, 1963) sobre el modo en que el incipiente sistema capitalista estaba integrando a los trabajadores argelinos en los años 50 y 60; si bien las nociones dominantes en las citadas obras eran la proletarización y la desposesión, como elementos de transición de la sociedad tradicional a la sociedad capitalista (Bazin, 2013), apareciendo el concepto de precariedad solo de una manera secundaria. En la década de los 70 y siguientes, el concepto de precariedad se fue popularizando (Rodgers, 1989), adquiriendo un papel cada vez más central en los estudios acerca de los cambios en el mercado de trabajo que estaban teniendo lugar en los países desarrollados. Sin embargo, a pesar de tratarse de un concepto cada vez más extendido, la noción de precariedad se ha caracterizado por presentar una notable ambigüedad (Appay, 2010), que se viene arrastrando hasta la actualidad.

Brevemente, podemos distinguir cinco nociones o usos diferentes de la noción de precariedad, que no necesariamente resultan excluyentes entre sí, sino que pueden ser complementarios (Aja, 2019). Una primera definición de precariedad alude a una situación de inestabilidad laboral que desencadena una precariedad vital (Banki, 2013; Bourdieu *et al.*, 1963; Kalleberg, 2009), que afecta con mayor intensidad a jóvenes, mujeres y migrantes (Aja, 2019). Una segunda noción remite a una nueva forma de segmentación del mercado de trabajo, vinculada al aumento de la polarización del empleo, debida a la desaparición de una parte importante de los trabajos tradicionales, base de la clase obrera fordista tradicional<sup>1</sup>, los cuales se caracterizaban por ofrecer estabilidad y oportunidades de promoción (Kalleberg, 2011). En esta segunda noción de precariedad emerge una nueva característica: este fenómeno ya no solo afecta a sectores de baja cualificación sino también a empleos de tipo profesional (Kalleberg, 2009), pues, como señalan Boltanski y Chiapello (2002), en el modo de organización postfordista de las empresas se rompe la homogeneidad dentro de las categorías profesionales, comenzando a convivir si-

tuaciones laborales muy diferentes dentro de una misma profesión. Un tercer uso de la precariedad es eminentemente político: es un instrumento conceptual de denuncia de la pérdida de derechos laborales y sociales. Actúa, como explica Casas-Cortés (2014), como una caja de herramientas política más que como un concepto analítico, lo que podría explicar por qué la ambigüedad juega a favor de su popularización.

Un cuarto uso de la noción de precariedad se referiría a una degradación de la reglamentación, tanto formal como informal, del trabajo asalariado tal y como se concebía bajo la etapa fordista. Estaríamos ante una degradación, aunque no uniforme, de dicha reglamentación del empleo, merced a la cual pasaríamos del paradigma de la institucionalización del empleo estable hacia lo que podríamos llamar la “norma precaria de empleo” (Bilbao, 2000) o la “norma de empleo flexible” (Prieto, 2002; Prieto *et al.*, 2009), que encontraríamos asociada al tránsito hacia el nuevo modelo económico del neoliberalismo (Means, 2017; Tsianos y Papadopoulos, 2006).

Relacionada con este cambio de normatividad del empleo, podríamos identificar una quinta acepción del término, que nos permitiría entender la precariedad en el sentido de un mecanismo de control o disciplinamiento de la fuerza de trabajo, mecanismo que presentaría como una de sus cualidades centrales el hecho de que es el propio asalariado quien aceptaría la degradación de sus condiciones de trabajo. Es destacable que fue precisamente Bourdieu (1999), a quien, como ya hemos visto, se atribuye la introducción del término precariedad en las ciencias sociales, uno de los primeros que habló de la precariedad como una forma de disciplinamiento de la fuerza de trabajo, a través de la inseguridad y el miedo a perder el empleo, que afecta a estables, temporales y parados; y transversalmente, a todas las categorías profesionales.

En este artículo nos vamos a centrar en estas dos últimas nociones de precariedad. Nuestra hipótesis en este trabajo es la siguiente: frente a la idea de que la precariedad debilita la cultura del trabajo, consideramos que sucede precisamente lo contrario, es decir, genera una nueva disciplina del trabajo. De este modo, vamos a definir la precariedad como una norma social que se está imponiendo y legitimando: una nueva norma flexible que desplaza a la norma social fordista. Un concepto que, por otro lado, está en estado de transición, pues una vez que la norma flexible se asiente ya no se hablará de precariedad, sino de flexibilidad. Como consecuencia, vamos a definir

<sup>1</sup> Es de destacar que la mencionada polarización del empleo no es un fenómeno nuevo: ya fue analizada por las diferentes teorías sobre la segmentación (Gordon, Edwards y Reich, 1986; Piore, 1983). Lo novedoso es el incremento de dicha polarización debido a las causas descritas.

la precariedad como un mecanismo de disciplinamiento para la legitimación de la pérdida de derechos laborales y sociales.

Partiendo de la hipótesis descrita, el trabajo tendrá la siguiente estructura: en primer lugar, vamos a tratar someramente acerca del papel de las normas sociales en el trabajo, para lo cual estudiaremos la relación entre la noción de norma social y la de norma laboral, así como el mercado de trabajo desde una perspectiva institucionalista; en segundo lugar, estudiaremos las normas de empleo que corresponden al modelo socioeconómico comúnmente denominado fordista (el pacto social keynesiano) y las formas de control propias de esta etapa, para lo cual seguiremos el análisis de Gramsci en torno al fordismo o “americanismo”; y, en tercer lugar, analizaremos la nueva normatividad laboral, que más que tener un carácter definido supone una derogación de la norma anterior, y veremos los mecanismos de disciplinamiento en esta nueva etapa, ligados a la precariedad. A este análisis, de carácter sociológico y filosófico, seguirán unas conclusiones en las que se intentarán destacar las consecuencias de la precariedad para la razón práctica.

### *1. LA NORMA LABORAL COMO NORMA SOCIAL: INTERIORIZACIÓN Y CONTROL SOCIAL*

En este apartado vamos a estudiar en qué consiste una norma social; a continuación, nos centraremos en las normas laborales, para lo que necesitaremos acercarnos a la concepción del mercado de trabajo como una institución social; y, finalmente, la relación de dichas normas con el control social.

Siguiendo la definición de Axelrod, “una norma existe en una determinada situación social en la medida en que los individuos actúan usualmente de una cierta manera y frecuentemente son castigados cuando se ve que no actúan de esa manera” (2004, p. 66). Por su parte, Elster define la norma como “una conminación a actuar o abstenerse de actuar” (2010, p. 383). Las normas son en buena medida la base del control social, dado que de ellas puede inferirse lo que se espera de cada sujeto, qué puede esperarse como un comportamiento normal e incluso conllevan una sanción implícita en el supuesto de que el sujeto no adecuara su comportamiento a la estandarización producida por la institución. En el marco de su análisis acerca de las normas de naturaleza económica, Elster (1989) realizó una distinción entre normas sociales y otros tipos de normas (como las morales, las privadas y las jurídicas, así como los

equilibrios y los hábitos)<sup>2</sup>. En suma, para Elster (1998), las normas sociales no se basan única y exclusivamente en el interés egoísta, el miedo a una sanción, la racionalización de los costes, la comodidad, el interés colectivo o social; si bien estos aspectos tienen relevancia, junto a ellos se encuentra de manera crucial la emoción que genera el hecho de cumplir o incumplir una norma determinada.

Las normas laborales, dentro de las normas sociales, se desarrollan en lo que conocemos como mercado de trabajo. La concepción institucional del mercado laboral considera que las normas, formales e informales, son esencialmente un producto de dinámicas internas; lo que se contrapone a la perspectiva neoclásica que entiende que son precisamente las “sobreregulaciones”, impuestas por fuerzas externas, las que provocan los problemas del mercado laboral (Pries, 2000). Sin embargo, cabe responder a este último enfoque que, tal y como ha estudiado Standing (2000), ningún mercado laboral se encuentra desprovisto de regulación. Como señala Polanyi (1989), mercado y regulación se desarrollan a la par; especialmente en el caso del trabajo, en el marco del cual los trabajadores, a diferencia de otras “mercancías”, deciden, o al menos intentan decidir, sobre las condiciones de venta, lo cual introduce nuevas “distorsiones” en el funcionamiento del mercado. Por otro lado, la construcción social del mercado laboral está ligada a la diferenciación entre trabajo productivo y reproductivo, asignándose socialmente a los varones el primero y a las mujeres el segundo, en lo que conocemos como división sexual del trabajo (Federici, 2010; Narotzky, 2004)<sup>3</sup>.

De los argumentos aquí expuestos, podemos observar que el mercado de trabajo es una forma institucional para regular el trabajo asalariado (Recio, 1997). Pero, además, como señala Hyman (1981), toda relación laboral implica relaciones de poder y control. En una línea similar,

<sup>2</sup> Según el mencionado estudio, las normas sociales están socialmente elaboradas (en contraste con las normas jurídicas), tienen un carácter consecuencialista (en contraposición según Elster a las normas morales), reciben el juicio de los otros (lo que las diferencia de las normas de conducta privadas), no necesariamente se dirigen a obtener beneficios y/o resultados (distinguiéndose de este modo de los equilibrios convencionales), y tienen un carácter público (en contraste con los hábitos).

<sup>3</sup> El trabajo reproductivo se considera de menor valor social, aunque la división sexual del trabajo aparece como imprescindible para la reproducción de la fuerza de trabajo y la sustentabilidad del capitalismo (Federici, 2010).

Prieto establece que los mercados laborales tienen “actores, estrategias, relaciones de poder y, en último término, historia” (Prieto, 1989, p. 190)<sup>4</sup>. En un marco más amplio, la división sexual del trabajo entre trabajo productivo (asalariado) y reproductivo, que conforma los límites del mercado de trabajo, también es producto de una relación de dominación (Federici, 2010). En conclusión, el empleo es algo que se vertebra con base en unas relaciones de poder concretas. Si antes hemos definido el mercado de trabajo como una institución, ahora acabamos de observar su relación con el poder.

Pero hay una tercera característica del mercado de trabajo que es la existencia de una interiorización<sup>5</sup> de la norma. Para Solow (1992), el mercado de trabajo posee como característica distintiva el hecho de que empleadores y empleados tienen una idea clara de lo que es una relación laboral justa. En esta línea, Elster, al definir y explicar las normas económicas, señala que “existe una norma de división justa del excedente entre capital y trabajo” (1989, p. 102). Solow critica a los economistas por considerar que han olvidado esta idea, que sin embargo parece evidente en el plano de la cotidianidad. Las normas aparecen como un medio de colaboración y equilibrio, interiorizándose y siendo aceptadas. Estas normas tienen su raíz en la experiencia y la razón, pero “una vez que se establecen su fuerza emana de los valores compartidos y de la aprobación y desaprobación social, no del cálculo” (Solow, 1992, p. 64).

De esta forma, Bowles (2004, p. 298), explica que las “normas de equidad salarial” o la llamada “ética laboral” no son exógenas, sino que tienen una raíz compleja en función de consensos y conflictos. Las normas van evolucionando y, como expone Bowles, “una discrepancia sustancial entre la norma salarial y el salario de equilibrio [...] puede resultar en la erosión

de la norma o la acción colectiva exitosa de los empleados para mejorar su situación” (2004, p. 298). A nuestro juicio, y como veremos más adelante, la interiorización de la nueva norma social que es la precariedad está dando como resultado el primero de los dos escenarios concebidos por Bowles: una erosión del contrato social keynesiano.

## 2. LA NORMA SALARIAL DE EMPLEO DURANTE EL FORDISMO: EL CONTRATO SOCIAL KEYNESIANO

Hemos estudiado la norma laboral: su carácter social (y no meramente económico), su interiorización y la noción de justicia aparejada a dichas normas. La pregunta que trataremos de responder ahora es: ¿en qué consistía esa norma social-laboral bajo el fordismo? Hay abundante bibliografía en torno a la norma social o al contrato social keynesiano bajo el fordismo. Así, unos hablan de “norma salarial” o “condición salarial” (Castel, 1997; Prieto, 2002), otros de “modelo de empleo fordista” (Standing, 2000) y finalmente otros de “relación de empleo normalizada” (Lewchuk, 2017; Rodgers, 1989). En este modelo, el empleo no carece de explotación, si bien se produce una sólida reglamentación según la cual tiene lugar la relación social laboral.

Castel (1997) identifica la condición salarial de la etapa fordista mediante cinco características: la población asalariada o activa puede diferenciarse con precisión respecto a la población inactiva; el trabajador se encuentra fijado a su puesto de trabajo, el cual está regulado mediante una organización taylorista del trabajo (esto es, mediante una definición racional de las tareas y tiempos); el salario da lugar al llamado “consumo de masas”; el trabajador obtiene acceso a los bienes comunes (servicios públicos y propiedad social), siendo elevado de esta manera a sujeto social; y se desarrolla el derecho laboral, gracias al cual la relación salarial adquiere un estatus social colectivo, frente a la relación individual entre empleador y empleado que existía anteriormente<sup>6</sup>. Por su parte, Standing (2000), ha definido el modelo de empleo fordista como una doble regulación: una de carácter social (reforzada mediante la legislación laboral o estatutaria), y una “regulación por voz” (negociación colectiva

<sup>4</sup> Siguiendo a Alós Moner, “las relaciones entre oferta y demanda de trabajo se entienden como relaciones sociales de empleo inmersas en tradiciones culturales y contextos económicos, sociales e institucionales que ofrecen determinadas oportunidades, a la vez que reducen el abanico de posibilidades a sus actores” (2008, p. 125).

<sup>5</sup> Esta idea de la interiorización de la norma en actitudes y valores es central en filosofía del derecho, ya presente en el clásico *De la servidumbre voluntaria* de Étienne de la Boétie (2016) y reelaborada por Derrida (1992). Asimismo, encaja con la que Popitz define como una de las cuatro formas antropológicas básicas del poder, que denomina “poder interno” o “poder autoritativo” (Popitz, 2020, pp. 48-50).

<sup>6</sup> Cabe destacar que esta quinta característica observada por Castel respecto a la condición salarial bajo el fordismo fue el núcleo fundamental hacia el que se dirigieron las reformas laborales del 2012.

va). Kalleberg (2011) resumía el “buen empleo” como aquel puesto de trabajo que cumpla unas condiciones socialmente aceptables: buen salario con posibilidades de crecimiento, protegido socialmente, con autonomía, con control de horario y del que contremos su finalización. Estos autores coinciden en señalar que las cualidades del empleo estable tienden a plasmarse unidas.

Carremos este apartado señalando una observación de Prieto (2002) que nos parece muy pertinente para nuestra exposición: la norma social del empleo que hemos definido hasta ahora tenía un fin muy importante, a saber, la desjerarquización –entendida como la limitación de las prerrogativas de la patronal– y la desmercantilización –entendida como una reducción de la incidencia del mercado en las condiciones de trabajo–. En este objetivo, la norma laboral se enmarcaba en un pacto social amplio o régimen social de empleo (Prieto, 2002; Prieto *et al.*, 2009), en virtud del cual el desarrollo de los derechos laborales y los derechos sociales, a través del desarrollo del Estado del Bienestar, iban de la mano. No obstante, Prieto (2002) recuerda, acertadamente, que en este periodo nos referimos principalmente a la fuerza de trabajo masculina. La fuerza de trabajo femenina queda asignada al trabajo reproductivo, fuera de la norma salarial. Incluso cuando se incorpora al trabajo asalariado, pervive el supuesto de que el salario de las mujeres es un complemento en la renta familiar, principalmente masculina (Narotzky, 2004).

### 3. GRAMSCI ANTE EL CONTROL DEL TRABAJO EN EL FORDISMO: “EL HOMBRE NUEVO”

Como hemos visto en el primer apartado de este artículo, las normas sociales son parte del mecanismo de control social. La pregunta a resolver ahora sería: ¿cómo se desarrolla el control del trabajo bajo el fordismo? Según Alonso y Fernández (2009), el sistema coercitivo fordista tiene como mecanismos principales la competencia salarial, el orden ideológico del capitalismo, la fábrica como orden disciplinario basado en la vigilancia en un espacio cerrado y la descualificación del trabajo. El objetivo, según el argumento desarrollado por Coriat (2001) y Braverman (1975), es limitar el control obrero de la producción.

Esta definición de fordismo se basa en las reflexiones de Gramsci (2000) sobre americanismo, fordismo y taylorismo, desarrolladas en el cuaderno 22 de los *Cuadernos de la cárcel*.

A nuestro juicio, estas reflexiones conservan una importante actualidad, en la medida en que caracterizan este “método de producción” de una forma más amplia que otras definiciones<sup>7</sup>. En el Cuaderno 22, Gramsci considera que “el americanismo y fordismo [...] marcan el paso del viejo individualismo económico a la economía programada” (2000, p. 61). Ahora bien –y esto es lo que nos parece más relevante de cara a nuestro argumento–, para alcanzar su propósito, el fordismo necesita construir una sociedad nueva (el “americanismo”) y para ello necesita construir “un nuevo tipo de humano<sup>8</sup>, conforme el nuevo tipo de trabajo y proceso productivo” (2000, p. 67).

Según Gramsci, este fenómeno se produjo con mayor facilidad en América porque no existían sedimentos parasitarios de épocas pasadas, lo cual a su vez permitió a la industria y al comercio tener una base sana. Estas condiciones hicieron que fuera “relativamente fácil racionalizar la producción y el trabajo”; pero esta racionalización –como es característico en el pensamiento del sardo– se realiza “combinando hábilmente la fuerza (destrucción del sindicalismo obrero de base territorial) con la persuasión (altos salarios, beneficios sociales diversos, propaganda ideológica y política habilísima)” (2000, p. 66). Como es evidente, Gramsci está haciendo referencia a su noción de “hegemonía” de la cual dice que “nace de la fábrica” (2000, p. 66), aunque más adelante matizará esta afirmación. Para su implantación, el fordismo requiere de la construcción de un nuevo hombre, “un nuevo tipo humano”, elaboración que Gramsci considera que está

<sup>7</sup> Además, la noción gramsciana del fordismo parece presentar una mejor aplicación al caso de dicho modelo en España durante la década de los 60, dado que analiza la extensión del fordismo en un régimen totalitario. Gramsci reflexiona sobre la compatibilidad entre fordismo y corporativismo fascista. “La americanización exige un ambiente dado, una determinada estructura social (o la voluntad de crearla) y un cierto tipo de Estado” (2000, p. 75). Este Estado sería “liberal”, pero solo en el sentido (el más fundamental para Gramsci) “de la libre iniciativa y del individualismo económico” (2000, p. 75). Pero este proceso conllevaría la eliminación de las clases medias rentistas, base social del corporativismo (2000, pp. 72-76). El proyecto “modernizador” del corporativismo removería las propias bases sociales que la sustentan.

<sup>8</sup> Este esfuerzo por domesticar al ser humano está recogido en la caracterización que Gorz hace del taylorismo, aunque puede ser extensiva a toda la producción en masa tal como la hemos definido: “la organización científica del trabajo industrial ha sido el esfuerzo constante por separar el trabajo, en tanto que categoría económica cuantificable, de la persona viviente del trabajador” (Gorz, 1995, p. 36).

todavía en una fase inicial, que llama “la fase de la adaptación psicofísica a la nueva estructura industrial”.

En relación con la idea de la interiorización de la norma social y la creación del nuevo hombre, podemos observar también las reflexiones de Gramsci acerca de la “animalidad y el industrialismo”, donde caracteriza la historia del industrialismo del siguiente modo:

Una continua lucha contra el elemento “animalidad” del hombre, un proceso inintermitido, a menudo doloroso y sangriento, de sometimiento de los instintos (naturales, o sea, animales y primitivos) a siempre nuevas, más complejas y rígidas normas y hábitos de orden, de exactitud de precisión que hagan posibles las formas cada vez más complejas de vida colectiva que son la consecuencia necesaria del desarrollo del industrialismo (2000, p. 78).

En el apartado en que estudia la racionalización de la producción y el trabajo, Gramsci menciona los servicios de inspección creados por ciertas empresas para controlar la moralidad de los obreros, o las encuestas sobre la vida íntima de los mismos, como necesidades del nuevo método de trabajo, iniciativas que el pensador sardo califica de “el mayor esfuerzo colectivo que se ha realizado hasta ahora para crear, con rapidez inaudita y con conciencia del fin nunca antes vista en la historia, *un nuevo tipo de trabajador y de hombre*”<sup>9</sup> (2000, p. 82).

He aquí un párrafo muy clarificador respecto a la tesis de nuestro artículo: tomando pie en la expresión de Taylor sobre el “gorila amaestrado”, el fin de la sociedad americana es para Gramsci “desarrollar en el trabajador el máximo grado de actitudes maquinales y automáticas, destruir el viejo nexo psicofísico del trabajador profesional calificado que exigía una cierta participación activa de la inteligencia, de la fantasía, de la iniciativa del trabajador y reducir las operaciones productivas al único aspecto físico maquinal” (*ibid.*). Más adelante indica Gramsci que esta tentativa no impide al trabajador seguir pensando por sí mismo, lo que explica que los industriales desarrollen diversas iniciativas educativas<sup>10</sup>.

<sup>9</sup> Las cursivas son nuestras.

<sup>10</sup> En palabras de Gramsci: “Cuando el proceso de adaptación se ha producido, se comprueba en realidad que el cerebro del obrero, en vez de momificarse, ha alcanzado un estado de completa libertad. Se ha mecanizado completamente solo el gesto físico [...]. Los industriales america-

A lo largo de este apartado hemos descrito la forma en que Gramsci estudia cómo “la adaptación a los nuevos métodos de producción y de trabajo no puede darse solo a través de la coacción social [...] debe ser sabiamente combinada con la persuasión y el consenso” (2000, p. 87), y que, para que dicha adaptación sea efectiva, “es necesario un proceso largo, en el que se produzca un cambio de las condiciones sociales y un cambio de las costumbres y hábitos individuales (2000, p. 89).

#### 4. HACIA EL FIN DE LA NORMA SOCIAL FORDISTA: LA NUEVA NORMA DE EMPLEO FLEXIBLE

La precariedad supone un cambio en las formas de organizar el trabajo en la sociedad, del mismo modo que el fordismo supuso un cambio en la forma de organizar el trabajo a principios del siglo XX. A nuestro juicio, las observaciones de Gramsci nos pueden servir de marco para abordar la precarización, como transformación de las normas y las formas de control del trabajo.

A partir de los años 70 del siglo XX, frente a la institucionalización de la estabilidad que hemos descrito en el segundo apartado de este trabajo, surge la “norma de empleo flexible” (Prieto, 2002; Prieto *et al.*, 2009) o la “norma precaria de empleo” (Bilbao, 2000). Si bien el empleo estable y con derechos continúa siendo mayoritario en los países pertenecientes a la OCDE (Lewchuk, 2017), lo cierto es que el crecimiento de la precariedad laboral está empezando a impugnar la norma social de empleo del fordismo descrita en el segundo apartado de este texto. Dicha impugnación ha sido ampliamente descrita en la literatura científica. Caire (1982) fue uno de los primeros que observó el carácter “derogatorio” respecto a las cualidades básicas de lo que se consideraba un empleo normal. El concepto de precariedad remite a las formas desviadas respecto a las relaciones de empleo normales (“standard employment relationship”) y puede incluir empleos temporales, a tiempo parcial, trabajo en el hogar o formas precarias de autoempleo (Rodgers, 1989). La precariedad, para Caire, responde al nuevo régimen de acumulación neo-liberal que pretende superar las “rigideces” del régimen keynesiano anterior. Se trata de desandar el camino para volver al periodo

nos han comprendido perfectamente esta dialéctica ínsita en los nuevos métodos industriales. Han comprendido que ‘gorila amaestrado’ es una frase, que el obrero sigue siendo ‘desdichadamente’ hombre” (2000, pp. 86-87)

anterior al contrato social keynesiano-fordista, en que predominaban las fuerzas del mercado y de la inseguridad laboral (Kalleberg, 2009). Precisamente Rodgers (1989) habla de re-emergencia de la precariedad, como una vuelta al pasado, más que como un fenómeno totalmente nuevo.

La “nueva” norma de empleo flexible se puede definir como “el conjunto de normas y prácticas sociales que facilitan la adecuación del trabajo y del trabajador a los requerimientos de la economía y de la empresa” (Prieto, 2002, p. 100). En consecuencia, las características que para Prieto definen el empleo flexible son: la inseguridad y la inestabilidad de la contratación; el tiempo de trabajo ordenado en función de los intereses empresariales; la desigualdad y la dispersión retributiva; el retroceso de los derechos de representación sindical y negociación colectiva; la protección social regida por criterios de capitalizaciones; el truncamiento de la seguridad de la mejora permanente; el alargamiento del periodo de transición laboral; la priorización de lo individual; y, todo esto, avanza con una baja legitimación social.

##### 5. LAS NUEVAS FORMAS DE CONTROL LIGADAS A LA FLEXIBILIDAD

En el tercer apartado describimos cómo Gramsci había estudiado el fordismo como una forma de control social. En el cuarto hemos visto cómo la precariedad supone la ruptura de la norma social de empleo del fordismo, que habíamos descrito previamente en el segundo apartado. La siguiente pregunta es evidente: dado que hemos definido la precariedad/flexibilidad como una nueva norma social que erosiona a la anterior ¿cómo queda afectado el control social bajo esta nueva norma social? ¿Supone la precariedad una disminución o un aumento del control social?

A nuestro juicio, cabe una triple respuesta a dichas preguntas. En primer lugar, podemos afirmar que la flexibilidad no solo no excluye las formas de control fordistas, sino que, por el contrario, las perfecciona. En segundo lugar, introduce nuevos mecanismos de disciplinamiento. En tercer lugar, todas estas técnicas de control social convergen en una nueva forma de control ideológico-cultural.

Aglietta (1979) ha caracterizado el tránsito del fordismo al neofordismo mediante dos principales transformaciones: la recomposición de las tareas y la automatización de la producción. En realidad, la rotación de puestos, la ampliación de las tareas que puede hacer cada trabajador o la disposición del trabajo en equipos semiautónomos no son una

novedad en sí, sino la aplicación de principios del fordismo y el taylorismo en el marco de un sistema más flexible: los trabajadores ahora están sujetos al sistema global de información, controlado directamente por la dirección, en vez de a la cadena de producción semiautomática.

Para analizar esta tendencia, que ha supuesto la recomposición del taylorismo-fordismo en diversos sectores (Coriat, 1993), podemos centrarnos en dos sectores laborales muy característicos de la precariedad: los “call center” y los “coffee shops”. Respecto a los primeros, Del Bono (2000) ha estudiado la forma de organización interna del trabajo en los centros de llamadas, donde puede observarse un paradigma del perfeccionamiento y utilización de métodos tayloristas-fordistas, donde el ritmo de trabajo ya no es marcado por la cadena de montaje sino por el sistema informático. Calderón, por su parte, ha señalado que “los centros de llamadas son paradigmáticos del desplazamiento del taylorismo al neo-taylorismo que se produce en la empresa modernizada, donde no solo hay una operacionalización de los gestos corporales sino también de las emociones y de los sentimientos de los trabajadores” (2008, p. 91). Respecto a las franquicias de “coffee shops”, Woodhall y Muszynski (2011), han estudiado su organización del trabajo, advirtiendo cómo en las empresas del sector servicios se combinan los modelos de organización flexibles y los tayloristas-fordistas. Las empresas apuestan por la subcontratación y la innovación permanente en el producto, y por unas condiciones de trabajo flexibles interna (variación de horarios y salarios) y externamente (contratación temporal y a tiempo parcial). Sin embargo, la operativización del trabajo se basa en una estandarización del mismo cada vez más rígida, con la consiguiente reducción de la autonomía y los márgenes para la creatividad.

Ahora bien, junto a estos nuevos mecanismos de control, que podemos concebir como una sofisticación de métodos propios del fordismo perfeccionados gracias a la tecnología, es preciso señalar que la nueva etapa introduce también nuevas formas de control, más sofisticadas y esencialmente nuevas. Podemos situar el origen del cambio, antes de que se extendiera el fenómeno de la precariedad, en los años 60, década en la que se produce un cambio cultural que presenta choques con el régimen disciplinario de la fábrica, surgiendo diversos movimientos para reclamar un trabajo más autónomo y creativo (Alonso y Fernández, 2009; Coriat, 2001). En este contexto se

reanuda el uso de las crisis y el paro como forma de control y disciplinamiento para recomponer la tasa de ganancia, en lo que Alonso (2001) ha denominado como flexibilidad defensiva. Para Cano (2007), el uso discrecional de la precariedad es un importante instrumento de control de la fuerza de trabajo, bien sea con la amenaza de despido o bien con la promesa de continuidad. Actúa sobre los precarios a través de la incertidumbre de perder el trabajo y la esperanza de la estabilidad; y, sobre los estables, a través de la amenaza del desempleo (Alonso y Fernández, 2009). El uso del paro como forma de control remite al concepto de ejército de reserva de Marx (1970). Pero, en la actualidad, la inseguridad se extiende por todas las categorías, de las menos a las más cualificadas, por la presión del “ejército de reserva”, cada vez más heterogéneo en su nivel de estudios, como señala Bourdieu (1999).

De esta forma, “la precariedad laboral permite nuevas estrategias de dominación y explotación, basadas en el chantaje del despido, que se ejerce actualmente sobre toda la jerarquía” (Bourdieu, 1999, p. 131). Estamos ante un instrumento de control que se aplica de nuevo transversalmente a los distintos niveles ocupacionales. Esto no es producto de fenómenos económicos, de una “fatalidad económica”, sino que es producto de una “voluntad política”: es algo intencionado que “se inscribe en un modo de dominación de nuevo cuño, basado en la institución de un estado generalizado y permanente de inseguridad que tiende a obligar a los trabajadores a la sumisión, a la aceptación de la explotación” (Bourdieu, 1999, pp. 125-126). La precariedad no es una disfunción sino una “estrategia cultural deliberada” que además resulta central para el mantenimiento del actual sistema laboral (Alonso y Fernández, 2009). Bourdieu (1999) utiliza el nombre de “flexplotación” para describir este modo de dominación y subrayar que se trata de un sistema racionalizado de explotación sobre la base de la precariedad. La inseguridad provoca confusión en la persona, corroe el vínculo social generando una sensación de aislamiento (Sennett, 2000).

Esta nueva forma de explotación se combina con la externalización, la fragmentación o las tecnologías de la información y la comunicación que abren nuevas posibilidades para el control al detalle del proceso de trabajo (Alós, 2008). En última instancia, para Alós, “los cambios introducidos en sus modelos organizativos y formas de gestión responden en esencia a un conflicto por el control del proceso de trabajo” (2008, p. 125). La deli-

mitación más laxa de las tareas contrasta con un aumento y diversificación del control empresarial (García Calavia, 2009).

Como señalábamos al principio de este apartado, todos estos elementos disciplinantes convergen en un control ideológico-cultural, que es la forma más característica del nuevo modelo empresarial. El control del trabajo en la empresa flexible, para Alonso y Fernández (2009), se basa más en la manipulación ideológica que en la coerción: se trata de una disciplina cultural. Esta manipulación garantiza la “autoexplotación”, que es más eficiente y más barata que el control directo taylorista-fordista, y que puede complementarse con el control informático. Para estos autores, en esta manipulación es muy importante la cultura corporativa que intenta difundir una comunidad de valores basados en los nuevos discursos empresariales.

Boltanski y Chiapello, en su estudio sobre los textos de gestión empresarial, comprueban el uso cada vez más relevante de nociones como la “implicación de personal”, las “motivaciones intrínsecas”, la “cultura y valores de empresa”, etc. (2002, pp. 127-128). El control está presente de una manera más sutil y es revestido con un lenguaje que exalta la autonomía (Santos, 2008). Alonso y Fernández (2009) hablan de “proactividad exigida”, en la medida en que los riesgos y costes de la empresa son asumidos por el trabajador, lo que se disfraza con una retórica que en teoría fomenta la autonomía. En último término, el entusiasmo se convierte en una herramienta de explotación y de desigualdad, tal como describe Zafra (2017).

El auto-control ya era un elemento importante en la empresa taylorista-fordista para controlar a los empleados profesionales y técnicos (Piore, 1983). La extensión de estos empleos hace necesaria la extensión de esta disciplina interiorizada.

La interiorización de las normas y la identificación con la empresa persiguen un aspecto importante de la precariedad, como es “la explotación del ‘continuum’ de la vida cotidiana” (Tsianos y Papadopoulos, 2006): supone hiperactividad y disponibilidad constante, la simultaneidad de tareas y la explotación emocional como elemento de control. Este proceso está unido a la mercantilización de gran parte de las labores reproductivas, uno de los rasgos más característicos de las últimas décadas (Federici, 2013, p. 202). La empresa flexible “reconoce que necesita desesperadamente todas esas cualidades sociales y no comerciales del trabajador que con tanta frecuencia



se encuentran fuera de las estructuras de la racionalidad económica formal (y son desterradas bajo los modos de dominación más antiguos que se encuentran en la burocracia y la fábrica clásicas)” (Fleming, 2013, p. 53). Frente a los modelos burocráticos, la gerencia desarrolla el management cultural y, por último, el denominado management liberador. El management liberador rompe la división entre trabajo y “vida” al dar más importancia a los atributos y valores informales y no a los puramente laborales (Fleming, 2014). Para Fleming, la creciente importancia de lo inmaterial y lo subjetivo reproduce la contradicción entre las fuerzas productivas (la cooperación y la vida en sí misma) y las relaciones de producción capitalistas.

Fleming (2014) aplica el concepto de biopoder de Foucault a la organización del trabajo. El biopoder es un mecanismo para la autoexplotación, el control de las cualidades afectivas y emocionales y la utilización de las habilidades de aprendizaje e innovación, en general para la apropiación de las cualidades subjetivas de la fuerza de trabajo. Frente al management liberador, Fleming prefiere hablar de biocracia, como forma de organización que se basa en el biopoder<sup>11</sup>.

Por último, podemos observar que este proceso de disciplinamiento se produce también cuando el trabajador se encuentra en desempleo. Bajo la precariedad, los límites entre ocupado y parado, que siempre han sido problemáticos, se hacen más porosos, como ya apuntaba Bilbao (2000), y aumentan las zonas grises entre empleo, desempleo e inactividad (Beck, 1998). Pero también se produce una resignificación de la concepción social del desempleo, que cada vez se percibe más como un problema individual y menos como un problema colectivo. El paro es, según lo define Serrano (2009), un “significante flotante”, cuyo contenido depende del contexto histórico y la correlación de fuerzas sociales. Como vemos en Pugliese (2000), su significado se ha transformado a lo largo de la historia.

Podemos señalar distintos aspectos de la transformación que el concepto de desempleo sufre en la actualidad, que Santos y Serrano (2006) des-

criben como un “giro copernicano”, impulsado por las políticas comunitarias que promueven la activación y la flexiseguridad. En primer lugar, con la extensión de la flexibilidad el desempleo se muestra intermitente, como una experiencia nómada, de la que no protege la profesión ni la cualificación (Beck, 1998), lo que lleva a Santos y Serrano (2006) a hablar del “paro flexible”. En segundo lugar, observamos una culpabilización del parado e individualización de las causas del desempleo. Resurge el estereotipo negativo del parado, cuya situación se debe principalmente a causas individuales, como la formación, la motivación o la falta de iniciativa o proyecto (Santos, 2003), imagen que se había abandonado con el keynesianismo-fordismo pero que resurge en las últimas décadas (Pugliese, 2000). En paralelo, y en tercer lugar, se deslegitima en la opinión pública la concepción protectora del Estado social (Serrano, 2009), lo que lleva a una profunda transformación de las políticas de empleo dirigidas a los parados, que asumen los objetivos y el lenguaje empresarial (Santos y Serrano, 2006). En cuarto lugar, se construye un referente ideal de persona desempleada, “el buen parado”. Este es un “paro emprendedor”, un empresario de su propia situación de desempleo. El parado ideal es un parado inofensivo, que interpreta el paro como un problema individual y no como un problema sociopolítico (Santos, 2003). El desempleo, por tanto, juega un papel fundamental en la extensión de la aceptación de la precariedad.

## 6. CONCLUSIONES: PRECARIEDAD Y RAZÓN PRÁCTICA

Frente a la idea de que la precariedad supone un debilitamiento de la cultura del trabajo, consideramos que sucede precisamente lo contrario: se aumenta la disciplina del trabajo, sofisticando técnicas de control social que existían en el fordismo y emergiendo otras nuevas que configuran una nueva cultura laboral más proclive al control social.

Hemos definido la precariedad como una norma social que se está imponiendo y legitimando. Concepto que, por otro lado, está en transición, puesto que una vez que la nueva norma se imponga definitivamente, paradójicamente dejará de hablarse de precariedad, que, como hemos visto, es un concepto con una importante carga de denuncia, para hablarse simplemente de flexibilidad.

Hemos observado cómo la norma laboral se caracteriza por su interiorización por el trabajador, en el marco de su conciencia interna. Frente a

<sup>11</sup> Para Fleming (2014), la biocracia tiene cuatro elementos característicos: subjetividad social: el biopoder promueve las cualidades y atributos personales en beneficio de la empresa; espacio: se estimula a personalizar el espacio con signos y elementos personales; tiempo: el trabajo se extiende por todo nuestro tiempo; valorización económica: se apropia de trabajo e innovaciones fuera del ámbito laboral.

la concepción de la economía neoclásica, que ve el problema principal en las regulaciones externas del mercado laboral, hemos sostenido una concepción institucional, de acuerdo con la cual estas regulaciones surgen de las dinámicas propias de las relaciones laborales; y al estudiar este mercado de trabajo hemos observado cómo el mismo es un marco de relaciones de poder y control (y no de mera oferta y demanda), que se da en un contexto histórico concreto, marco que apareja una noción de justicia e injusticia, de formas de trabajo aceptables o inaceptables, las cuales son asumidas e interiorizadas por los individuos.

Las normas laborales conllevan, por tanto, un aspecto de carácter valorativo y concerniente a la razón práctica. La norma laboral, en cuanto norma social, implica tres consecuencias. La primera es que el mercado de trabajo no puede ser el mero producto de las relaciones entre la oferta y la demanda, sino que es una institución social donde se producen relaciones de poder y control. La segunda es que dicha norma halla su fundamentación en elementos de carácter histórico y social. La tercera es que dicha norma no solo parece ser una expresión o determinación de dicho contexto, sino que además también puede ser determinante del mismo, dado que en la norma hay una concepción valorativa (qué es y qué no es aceptable, qué es justo y qué es injusto).

La precariedad, como nueva norma social, quiebra la norma social anterior (la norma salarial fordista o contrato social keynesiano), erosionándola y provocando una alteración sustancial de la misma. La norma laboral se acepta e interioriza, y como observó Bowles, de su quiebra pueden derivarse dos consecuencias: la recuperación de su aplicación o la erosión de la norma. A nuestro juicio, el segundo escenario es el que estamos contemplando en la sociedad actual. De lo que podemos inferir que, dado el incumplimiento de la norma social previa y su erosión, lo que se está produciendo como resultado es una nueva norma social precaria, que elimina las seguridades propias de la norma salarial fordista.

Esta nueva norma social precaria o flexible introduce, como Gramsci observó acerca del fordismo, mecanismos de control social que pueden desarrollarse vía coercitiva o vía consensual<sup>12</sup>.

<sup>12</sup> En este sentido, estas conclusiones pueden ponerse en diálogo con las observaciones de Laval y Dardot (2013) sobre la subjetividad en la era neoliberal, así como con el análisis de Deleuze (2006) sobre los cambios en las sociedades de control.

En el caso de la precariedad, la vía coercitiva incluye el uso de nuevas tecnologías, la ampliación de tareas y la rotación de puestos, pero sobre todo presenta como novedad el miedo al desempleo en una sociedad cada vez más desprotegida social y laboralmente (extensión de la función del “ejército industrial de reserva” marxiano por todas las categorías profesionales), en tanto que la vía del consenso se despliega en la cultura del “management liberador”, unida a la invasión de conceptos empresariales y neoliberales en las políticas de empleo. Como consecuencia, se produce una quiebra de la autonomía del sujeto en cuanto trabajador, que termina desembocando en una pérdida de libertad, tanto colectiva como individual.

A nuestro juicio, la construcción de propuestas éticas y políticas frente a la precariedad debe tener en cuenta estos factores. La precariedad finalmente termina desembocando en una transformación de la institución social y de la norma social que la define, por la cual las capas trabajadoras ven mermadas su capacidad de autonomía y de decisión en el ámbito laboral, aceptando la erosión de la norma social fordista y el aumento del control de su trabajo, debido a la nueva coerción dominante, y acepta su propia dominación gracias a la cultura, ideología y terminología neoliberal imperante tanto en la cultura laboral como en las políticas de empleo. Toda propuesta ética y política que pretenda combatir coherentemente la precariedad deberá tener tres objetivos: la protección social del conjunto de la sociedad para desactivar la coerción causada por la disciplina del miedo, el fortalecimiento del tejido del movimiento obrero para frenar la individualización de las relaciones empresario-trabajador y la difusión de una nueva cultura laboral libre de ideología y terminología neoliberal.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aglietta, M. (1979). *Regulación y crisis del capitalismo: la experiencia de los Estados Unidos*. Madrid: Siglo XXI.
- Aja Valle, J. (2019). *La construcción social de la precariedad. España 2007-2017*. Universidad de Córdoba. Disponible en <https://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/18322>
- Alberti, G., Bessa, I., Hardy, K., Trappmann, V. y Umney, C. (2018). In, *Against and Beyond Precarity: Work in Insecure Times. Work, Employment and Society*, 32(3). <https://doi.org/10.1177/0950017018762088>
- Alonso Benito, L. E. (2001). *Trabajo y postmodernidad. El empleo débil*. Madrid: Fundamentos.

- Alonso Benito, L. E. y Fernández Rodríguez, C. J. (2009). Usos del trabajo y formas de la gobernabilidad: la precariedad como herramienta disciplinaria. En E. Crespo, C. Prieto Rodríguez y A. Serrano Pascual (Eds.), *Trabajo, subjetividad y ciudadanía: paradojas del empleo en una sociedad en transformación* (pp. 229-258). Madrid: Editorial Complutense.
- Alós Moner, R. (2008). Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26(1), 123-148.
- Appay, B. (2010). 'Precarization' and Flexibility in the Labour Process: A Question of Legitimacy and a Major Challenge for Democracy. En C. Thornley, S. Jefferys y B. Appay (Eds.), *Globalization and Precarious Forms of Production and Employment*. Cheltenham (UK): Edwars Elgart. <https://doi.org/10.4337/9781849808095.00007>
- Axelrod, R. (2004). *La complejidad de la cooperación: modelos de cooperación y colaboración basados en los agentes*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Banki, S. (2013). Precarity of place: a complement to the growing precariat literature. *Global Discourse*, 3(3-4), 450-463. <https://doi.org/10.1080/23269995.2014.881139>
- Bazin, L. (2013). La sociologie des travailleurs algériens de Pierre Bourdieu en regard d'une ethnologie du présent. *At-Tadwin* (5), 31-45.
- Beck, U. (1998). *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Bilbao, A. (2000). Trabajo, empleo y puesto de trabajo. *Política y Sociedad*, (34), 69-81.
- Boltanski, L. y Chiapello, È. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Bourdieu, P. (1962). La hantise du chômage chez l'ouvrier algérien: prolétariat et système colonial. *Sociologie du travail*, 4(4), 313-331. <https://doi.org/10.3406/sotra.1962.1114>
- Bourdieu, P. (1999). *Contrafuegos*. Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, P., Darbel, A., Rivet, J.-P. y Seibel, C. (1963). *Travail et travailleurs en Algérie*. Paris, La Haye, New York, The Hague: Editions Mouton.
- Bowles, S. (2004). *Microeconomics: behavior, institutions and evolution*. Princeton (New Jersey): Princeton University Press.
- Braverman, H. (1975). *Trabajo y capital monopolístico*. México: Nuestro Tiempo.
- Caire, G. (1982). Précarisation des emplois et régulation du marché du travail. *Sociologie du Travail*, 24(2), 135-158. <https://doi.org/10.3406/sotra.1982.1875>
- Calderón, J. A. (2008). Trabajo, subjetividad y cambio social: rastreando el trabajo emocional de las teleoperadoras. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26(2), 91-119. Disponible en <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0808220091A/32257>
- Cano Cano, E. (2007). La extensión de la precariedad laboral como norma social. *Sociedad y Utopía: Revista de Ciencias Sociales*, (29), 117-138.
- Casas-Cortés, M. (2014). A Genealogy of Precarity: A Toolbox for Rearticulating Fragmented Social Realities in and out of the Workplace. *Rethinking Marxism*. <https://doi.org/10.1080/08935696.2014.888849>
- Castel, R. (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Coriat, B. (1993). *El taller y el robot: ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica*. Madrid: Siglo XXI.
- Coriat, B. (2001). *El taller y el cronometro: ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. Madrid: Siglo XXI.
- Del Bono Maldonado, A. (2000). Call centers, ¿el trabajo del futuro? *Sociología del Trabajo*, (39), 3-32.
- Deleuze, G. (2006) Post-scriptum sobre las sociedades de control. *Polis. Revista latinoamericana* [En línea], 13. Disponible en <http://journals.openedition.org/polis/5509>
- Derrida, J. (1992). Fuerza de ley: el "fundamento místico de la autoridad". *Doxa. Cuadernos de Filosofía del Derecho*, 11, 128-192. <https://doi.org/10.14198/doxa1992.11.06>
- Elster, J. (1989). Social Norms and Economic Theory. *The Journal of Economic Perspectives*, 3(4), 99-117. Disponible en <http://www.jstor.org/stable/1942912>
- Elster, J. (1998). Emotions and Economic Theory. *Journal of Economic Literature*, 36(1), 47-74. Disponible en <https://www.jstor.org/stable/2564951>
- Elster, J. (2010). *La explicación del comportamiento social: más tuercas y tornillos para las ciencias sociales*. Barcelona: Gedisa.
- Federici, S. (2010). *Calibán y la bruja: mujeres, cuerpo y acumulación primitiva*. Buenos Aires: Tinta Li-món.
- Federici, S. (2013). *Revolución en punto cero: trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Fleming, P. (2013). A Working Death? Contesting Life Itself in the Bio-Political Organization. In *New Forms and Expressions of Conflict at Work* (pp. 48-65). London: Palgrave Macmillan UK. [https://doi.org/10.1057/9781137304483\\_4](https://doi.org/10.1057/9781137304483_4)
- Fleming, P. (2014). Review Article: When 'life itself' goes to work: Reviewing shifts in orga-

- nizational life through the lens of biopower. *Human Relations*, 67(7), 875-901. <https://doi.org/10.1177/0018726713508142>
- García Calavia, M. A. (2009). ¿Hacia dónde van las relaciones laborales en los centros de trabajo? *Sociología del Trabajo*, (67), 39-70.
- Gordon, D. M., Edwards, R. y Reich, M. (1986). *Trabajo segmentado, trabajadores divididos. La transformación histórica del trabajo en Estados Unidos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Gorz, A. (1995). *Metamorfosis del trabajo*. Madrid: Editorial Sistema.
- Gramsci, A. (2000). *Cuadernos de la cárcel - Tomo 6*. México D. F.: Universidad Autónoma de Puebla.
- Hyman, R. (1981). *Relaciones industriales. Una introducción marxista*. Madrid: H. Blume.
- Jonna, R. J. y Foster, J. B. (2016). Marx's Theory of Working-Class Precariousness. *Monthly Review*, 67(11), April. Disponible en <https://monthlyreview.org/2016/04/01/marxs-theory-of-working-class-precariousness>
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*. <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>
- Kalleberg, A. L. (2011). *Good Jobs, Bad Jobs*. Nueva York: Russell Sage Foundation.
- La Boétie, E. de (2016). *Discurso de la servidumbre voluntaria*. Barcelona: Virus
- Laval, C. y Dardot, P. (2013). *La nueva razón del mundo: Ensayo sobre la sociedad neoliberal*. Barcelona: Gedisa.
- Lewchuk, W. (2017). Precarious jobs: Where are they, and how do they affect well-being? *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 402-419. <https://doi.org/10.1177/1035304617722943>
- Marx, K. (1970). *El capital. Crítica de la economía política. Tomo I*. Madrid: EDAF.
- Means, A. J. (2017). Generational Precarity, Education, and the Crisis of Capitalism: Conventional, Neo-Keynesian, and Marxian Perspectives. *Critical Sociology*, 43(3), 339-354. <https://doi.org/10.1177/0896920514564088>
- Narotzky, S. (2004). *Antropología económica: nuevas tendencias*. Barcelona: Melusina.
- Piore, M. J. (1983). Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo. In L. Toharia (Ed.), *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones* (pp. 193-221). Madrid: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- Polanyi, K. (1989). *La Gran Transformación: crítica del liberalismo económico*. Madrid: La Piqueta.
- Popitz, H., (2020). *Fenómenos del poder*. México, D. F.: FCE.
- Pries, L. (2000). Teoría sociológica del mercado de trabajo. En E. de la Garza Toledo (Ed.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 511-539). México, D. F.: Colegio de México, FLACSO, UAM y Fondo de Cultura Económica.
- Prieto Rodríguez, C. (1989). ¿Mercado de trabajo? *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (47), 177-192. Disponible en [http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS\\_047\\_07.pdf](http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_047_07.pdf)
- Prieto Rodríguez, C. (2002). La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado. *Sistema: Revista de Ciencias Sociales*, (168-169), 89-106.
- Prieto Rodríguez, C., Arnal Sarasa, M., Caprile Elosa-Olaso, M. y Potrony Hernando, J. (2009). *La calidad del empleo en España: una aproximación teórica y empírica*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Pugliese, E. (2000). Qué es el desempleo. *Política y Sociedad*, (34), 59-68.
- Recio, A. (1997). *Trabajo, personas, mercados*. Barcelona: Icaria y FUHEM.
- Rodgers, G. (1989). Precarious work in Western Europe: The state of the debate. En G. Rodgers y J. Rodgers (Eds.), *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe* (pp. 1-16). Geneva (Switzerland): International Labour Organisation.
- Santos Ortega, J. A. (2003). La invasión de la ideología empresarial en los márgenes del mercado de trabajo: inseguridad laboral, paro e inserción. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 21(1), 107-128.
- Santos Ortega, J. A. (2008). Las relaciones laborales en los márgenes del mercado de trabajo. *Arxius de Ciències Socials*, (18), 25-37.
- Santos Ortega, J. A. y Serrano Pascual, A. (2006). El giro copernicano del desempleo actual. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 24(2), 9-19.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Serrano Pascual, A. (2009). Regulación supranacional y despolitización del trabajo: el caso del paradigma de la activación. En E. Crespo, C. Prieto Rodríguez y A. Serrano Pascual (Eds.), *Trabajo, subjetividad y ciudadanía: paradojas del empleo en una sociedad en transformación* (pp. 259-290). Madrid: Editorial Complutense.
- Solow, R. M. (1992). *El mercado de trabajo como institución social*. Madrid: Alianza.

- Standing, G. (2000). Globalización, flexibilidad laboral e inseguridad. La era de la regulación mercantil. En E. Cano Cano, G. Standing y A. Bilbao (Eds.), *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación* (pp. 95-143). Alzira: Germania.
- Standing, G. (2013). *El precariado. Una nueva clase social*. Barcelona: Pasado y presente.
- Tsianos, V. y Papadopoulos, D. (2006). Precarity: A Savage Journey to the Heart of Embodied Capitalism. *Transversal Journal* (10). Disponible en <http://eicpc.net/transversal/1106/tsianospapadopoulos/en>
- Woodhall, J. R. y Muszynski, A. (2011). Fordism at Work in Canadian Coffee Shops. *Just Labour*, 17/18. Disponible en <https://justlabour.journals.yorku.ca/index.php/justlabour/article/view/32>
- Zafra, R. (2017). *El entusiasmo: precariedad y trabajo creativo en la era digital*. Barcelona: Anagrama.