

Los empleos y los paros de los jóvenes

ENRIQUE MARTÍN CRIADO

Desde hace ya no pocos años, un fantasma recorre Europa: el *paro juvenil*. Plaga de las *complejas* sociedades contemporáneas, cualquier medida para remediar este *problema social* sería buena: tanto mejor si, además, consigue aumentar los beneficios empresariales —disminuyendo los costes laborales— o ampliar el mercado de los vendedores de bienes culturales —prestos a ofrecer su producto, la *cultura*, la *formación*, como panacea (*bien de salvación*) a cualquier *enfermedad social*—. La retraducción *sociológica* de esta problemática es el discurso de la *inserción*. Los *jóvenes*, que se hallarían *fuera* de la sociedad, han de *insertarse* —meterse dentro—. Este proceso, centrado en la obtención de un empleo, sería común a todos ellos: no habría diferencia en los puntos de partida —en la posición social de la familia de origen— ni en los puntos de llegada —en los tipos de empleo a conseguir—. En cualquier caso, lo fundamental sería pasar de la situación de *extraterritorialidad social* a, terminado el proceso de *inserción*, llegar a ser sujetos *autónomos*¹. La *juventud*, una vez más, sería un problema.

Esta problemática se construye a partir de dos pares de categorías: paro/empleo; joven/adulto. Se supone que los miembros incluidos en la categoría forman una clase de equivalencia: que comparten una serie de rasgos que los diferencian claramente. Se supone, asimismo, que estos dos

¹ La segunda diferencia pertinente, más allá de la edad, sería la del género: las *complejas* sociedades contemporáneas, como las sociedades sin Estado —*primitivas*— se estructurarían sobre los ejes fundamentales de la edad y el género.

pares de categorías son los fundamentales, los sustantivos: el resto de características de los elementos incluidos en cada categoría serían adjetivas a la distinción principal. En otras palabras, lo fundamental es si los *jóvenes* —esos sujetos en proceso de *inserción* que por el hecho de compartir una contemporaneidad cronológica son incluidos en la misma categoría— tienen empleo o están en paro. Se *olvida* así la diferencia de orígenes y trayectorias sociales —la estructuración en clases sociales— y la diferencia de situaciones que quedan englobadas bajo la dicotomía de *paro/empleo* —la estructuración del mercado laboral en posiciones muy diversas bajo todos los ángulos (salarios, condiciones laborales, posibilidades de estabilidad y promoción...)—, así como el hecho de que, cada vez más, multitud de situaciones escapan a una división simple entre *paro* y *empleo* —la precariedad contractual generalizada supone un agudo incremento de las situaciones de rotación laboral, trabajos esporádicos sin futuro, destajos intermitentes...: situaciones cada vez más extendidas pero invisibles a una mirada que se ciña exclusivamente a la gran dicotomía del empleo y el desempleo—.

Nuestra perspectiva es radicalmente distinta: frente al *joven* abstracto y al *empleo* o *paro* abstractos, hay que partir de la estructuración de la sociedad en clases: hay grupos distintos de jóvenes, definidos por estructuras de capital, trayectorias sociales y disposiciones diferenciadas, que se enfrentan a trabajos muy diferentes y a posiciones muy distintas en el mercado laboral. La identidad de edad cronológica no nos permite en ningún caso inferir una identidad social: sólo el *olvido* de la estructuración de la sociedad en clases sociales puede permitir constituir un abanico de edades como *grupo social*, como actante de un relato sobre la sociedad que ignoraría las distintas condiciones materiales y sociales de existencia asociadas a las diferentes posiciones en la estructura social, en las relaciones de producción y en la distribución de las distintas especies de capital.

Basta con echar un vistazo a algunos datos y estudios sobre el sistema escolar y el mercado de trabajo para romper inmediatamente con la visión de la juventud como grupo homogéneo que se enfrentaría, de manera similar, a los mismos problemas de *inserción*.

En primer lugar, en los análisis realizados en España sobre relación entre origen social y nivel de estudios se constata la misma tendencia que la que evidencian otros estudios en países occidentales: existe una fuerte correlación entre rama y nivel de estudios y origen social. Esta relación se pone claramente de manifiesto en la tabla I: de los encuestados entre 16 y 30 años que han finalizado su etapa estudiantil sólo un 28% de los procedentes de familias de condición socioeconómica alta y media alta se que-

TABLA I. Estudios terminados por origen social (% en vertical)

	<i>Alta y media alta</i>	<i>Media</i>	<i>Media baja</i>	<i>Baja</i>
EGB	13,8	47,3	55,5	65,6
FP	14,2	24,8	25,9	20,5
BUP-COU	20,4	17,9	13,1	10,4
Universitarios	51,6	9,8	4,8	2,8
Otros	-	0,2	0,7	0,7

Fuente: Informe Juventud en España, 1992.

dan en EGB-FP; de los procedentes de familias de condición socioeconómica baja el porcentaje se eleva al 86,1%². La posición social de la familia de origen condiciona fuertemente, fundamentalmente a través del capital escolar familiar³, los itinerarios escolares de los jóvenes.

² Numerosos estudios han puesto de relieve correlaciones similares en todos los niveles de estudios. Carabaña (1988) halló la distribución de elección de rama de estudios medios (FP/BUP) en función del «grupo ocupacional» de la familia de origen: el porcentaje de miembros de cada grupo que seguían FP era de 10,95% para la clase alta; 17,81 % la media alta; 37,39% la media-media; 51,6% la media baja y 68,13% la baja. Por su parte, Fernández de Castro (1986) halló las probabilidades que tenían los miembros de una cohorte, según origen social, de estar a los diecinueve años en la universidad: ésta iba desde un 93,7% para los hijos de profesionales liberales hasta un 6% para los hijos de obreros, pasando por un 59,3% para los hijos de gerentes, directores y ejecutivos y un 13,3% para los hijos de técnicos y profesionales medios.

³ Los estudios sobre relación entre origen social y nivel de estudios muestran que el primero incide sobre el segundo fundamentalmente a través del nivel de estudios de los padres. En el estudio citado, Carabaña halla los siguientes datos en la elección de rama de estudios medios: de los estudiantes de medias —excluidos del cómputo, por tanto, los que abandonaron— el porcentaje de los que estudian BUP es del 23,22% para aquellos cuyos padres no tienen estudios; del 39,72% para los hijos de padres con primarios incompletos y del 47,52% con primarios completos. En el otro extremo, los hijos eligen BUP en un 73,66% si los padres tienen título de escuela universitaria y en un 90,59% si el título es de facultad. Un estudio de la Universidad Complutense (1991) nos facilita datos sobre el nivel de estudios de los padres de los estudiantes de facultades: 3% analfabetos; 32,2% primarios; 14,5% bachillerato elemental; 12,7% bachillerato superior; 13,6% diplomado universitario; 24% licenciado universitario. Basta comparar estos porcentajes con los de los niveles de estudios de los varones casados de 45-49 años en la misma época (datos extraídos de la EPA): 18,4% de analfabetos o sin estudios; 56,5% con estudios primarios; 13,5% con estudios medios; 4,6% con estudios anteriores al superior y 4,1% con estudios superiores. Los que poseen estudios inferiores a los medios se hallan, por tanto, claramente subrepresentados en la universidad.

TABLA II. *Relación entre nivel de estudios y tasa de paro por grupos de edad*

	<i>Analfabetos y sin estudios</i>	<i>Primarios</i>	<i>Secundarios o medio</i>	<i>Técnico-profesion. (grados medio y superior)</i>	<i>Universitarios y otros</i>
20-24	42,86-	42,58	36,86	39,61	56,55
25-29	54,32	38,29	29,94	25,18	32,18
30-44	32,88	21,91	19,50	17,32	10,85

Fuente: E.P.A., último trimestre de 1995.

Estos itinerarios escolares, a su vez, suponen distintas probabilidades de acceso al mercado de trabajo. Para comprobarlo, basta mirar la tabla II: en ella se aprecian claramente dos efectos. En primer lugar, el efecto del nivel de estudios: a medida que sube, las probabilidades de estar en paro disminuyen. Pero este efecto se cruza con el de la diferencia de edad a la que se comienza, en los distintos niveles de estudios, a buscar empleo: en el tramo de edad de 20-24 años, las tasas de paro de técnicos profesionales y universitarios son más elevadas que el resto de niveles de estudios; lo mismo ocurre con las tasas de paro de universitarios en el tramo de 25-29 años. Estas tasas más elevadas no se deben —como algunos postulan— a que los estudios dejen de funcionar como capital en el mercado de trabajo, sino simplemente al hecho de que, al abandonar el sistema escolar posteriormente, estos grupos, a similar edad que los de menor nivel de estudios, llevan menos tiempo buscando empleo —por tanto, las probabilidades de no haber encontrado aún un empleo son superiores—: en el tramo de edad de 30-44 años, al anularse este efecto, la relación inversa entre nivel de estudios y tasa de paro aparece claramente⁴.

⁴ Estas tasas, sin embargo, sólo muestran imperfectamente la relación entre nivel de estudios y relación con el mercado laboral. Habría que tener en cuenta también las tasas de actividad: muchos «inactivos» —y sobre todo inactivas— son personas que terminan convirtiendo la exclusión del mercado de trabajo asalariado en autoexclusión. Las tasas de actividad aumentan con el nivel de estudios: tomando como referencia el grupo de edad de 25-29 años (E.P.A., último trimestre de 1995) éstas son: analfabetos, 16,2%; sin estudios, 61,2%; estudios primarios, 75,8%; estudios secundarios o medios, 82,2%; técnicos profesionales superiores, 90,93%; universitarios de primer ciclo, 74,9%; universitarios de segundo ciclo, 82,3%. Estos dos últimos, a su vez, se elevan hasta el 90 y 92,2% en el tramo de edad de 30-34 años, superando a todos los demás.

El origen social, a través —entre otras mediaciones⁵— del nivel de estudios⁶, incide fuertemente en la situación laboral de los sujetos. La E.P.A., sin embargo, no es quizás el instrumento más idóneo para recoger la diversidad de situaciones: la descentralización productiva, la economía sumergida, el incremento de la contratación temporal han llevado a una segmentación de la clase obrera en la que el sector inferior se halla constantemente alternando períodos de desempleo con empleos precarios, mal pagados, con pésimas condiciones laborales y en muchas ocasiones sin contrato: situaciones difícilmente apreciables a partir de la dicotomía entre ocupación y paro. Para poder aprehender estas situaciones se realizó, en 1985, la Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo. Con importantes diferencias metodológicas respecto a la E.P.A.⁷, esta encuesta arrojó unos resultados que ponían seriamente en cuestión el discurso oficial de la *inserción* y el *paro juvenil*. En primer lugar, porque sacó a relucir que buena parte de los que aparecían en la EPA como parados juveniles desarrollaban actividades económicas irregulares —éstas afectaban al 46,6% de los ocupados menores de 24 años⁸—. En segundo lugar, porque puso de

⁵ La principal son las redes sociales movilizables en la búsqueda de un (buen) empleo: así, Félix Requena (1991) halló que, en la ciudad de Málaga, el 61,5% de los empleos se obtenían por canales informales.

⁶ En qué medida es el nivel de estudios la principal mediación del origen social en la situación laboral de los sujetos es una cuestión que valdría la pena analizar detenidamente. Sus efectos son los más visibles para el investigador porque es la categoría que mayor atención estadística recibe. Narciso Pizarro (1982) analizó los itinerarios postescolares de estudiantes de tres carreras —ingeniería industrial, económicas y empresariales— en nueve facultades. Y halló que los estudiantes procedentes de clase baja, a pesar de obtener en mayor porcentaje la titulación que los de otras clases, tenían porcentajes de trabajadores eventuales y parados significativamente superiores a los de clase media y alta.

⁷ Entre ellas destaca el hecho de que no se presenta a los encuestados como una encuesta de ocupación laboral, sino de condiciones de vida. Ello, unido al hecho de que antes de las preguntas sobre la ocupación se realice un extensivo panel de utilización del tiempo, hace que muchas personas que hubieran contestado en la E.P.A. con la etiqueta de «parados» o «inactivos» reconozcan actividades económicas que no hubiesen aparecido de otra manera. La ECVT, asimismo, presta especial atención a contabilizar situaciones de movilidad laboral: distingue a los «regulares fijos» de los «ocasionales» (tenían trabajo en la semana de referencia) y «accidentales» (habían tenido en los últimos tres meses).

⁸ En la segunda explotación de la encuesta (Muro *et al.*, 1988) se hallaron los siguientes porcentajes de irregularidad por grupos de edad: 14-15 años, 99,1%; 16-19, 72,5%; 20-24, 45,3%. Otras investigaciones confirman estos datos. Así, según un estudio del C.I.S. realizado en enero de 1985 sobre una muestra de más de seis mil parados registrados en el INEM (citado en Actis, Pereda y Prada, 1989: 68), con una submuestra de 2.500 jóvenes entre 16-26 años, el 10% de estos jóvenes «parados» reconocía cooperar en el negocio familiar, el 30%

TABLA III. Grupos ocupacionales según nivel de estudios

	Regulares	Ocasión. int.	Accide. int.	Busc. con exp.
Analfabetos	2,6	4,6	3,6	4,8
Menos que primarios	25,8	31,0	28,3	30,7
Primar. (I-EGB)	25,6	25,5	22,2	28,3
Bach. el. (II-EGB)	16,0	18,2	21,1	16,1
Bach. sup. /COU	8,2	7,0	10,5	5,7
F.P.	7,5	7,1	6,4	9,0
Est. univ. medios	5,7	2,4	3,6	1,8
Est. univ. super.	7,5	3,5	3,0	3,0
Otros y no clasif.	1,1	0,7	1,2	0,7
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo.

manifiesto que el problema de los trabajadores más jóvenes no era tanto el desempleo prolongado, como la constante rotación laboral entre trabajos precarios, sin futuro⁹. En otras palabras, bajo la presunta *plaga* macroeconómica del *paro juvenil* se agazapa la sobreexplotación y precarización del sector más desprotegido de la mano de obra más joven.

Y es que la probabilidad de circular por el segmento más precarizado del mercado laboral no es independiente del origen social. Para compro-

desarrollaba trabajos ocasionales o esporádicos por cuenta propia, y un 23% lo hacía por cuenta ajenas. A su vez, en una completa investigación sobre itinerarios de transición realizada en Cataluña (Casal, Masjuán y Planas, 1990) se halló que, entre los itinerarios de 14-19 años, el que incluía a los jóvenes con EGB o FP inconclusa y temprana incorporación al trabajo (que representaba al 30% de los jóvenes y a la mayoría de los trabajadores en estas edades), presentaba un 50% de empleo sumergido: la mayoría se autodeclaraban como parados.

⁹ De los cuatro millones de menores de 29 años con trabajo remunerado, sólo el 54,6% realizaba un trabajo «continuado»; el 45,3% eran «ocasionales», «accidentales» o tenían un contrato temporal. A su vez, Casal, Masjuán y Planas hallaron que, entre los jóvenes incluidos en sus itinerarios correspondientes a los 25 años, un 10% trabajaban en la economía sumergida a tiempo completo, un 26% realizaban trabajos intermitentes o a tiempo parcial, mientras que sólo el 5% eran «parados» —cifra muy inferior a las estadísticas oficiales—. Y llegan a la siguiente conclusión: «El porcentaje de jóvenes que declaran que han buscado trabajo y no han podido realizar ninguna actividad retribuida no supera el 10 por 100 en ninguno de los años considerados. Se trata de un dato relevante, si lo comparamos con las tasas generales de paro y especialmente, con las cifras oficiales de paro juvenil en los años 1987 y 1988. Por el contrario, la proporción de jóvenes que realizan un trabajo precario es notablemente más elevada. Podemos decir que las tasas oficiales de paro corresponden a la suma del porcentaje de paro más el que se refiere a los que realizan trabajos precarios» (p. 118).

barlo, basta mirar la tabla III: las posibilidades de escapar al segmento más precarizado del mercado de trabajo aumentan con el nivel de estudios¹⁰. La imagen de una *juventud* que se enfrentaría a problemas de *inserción* ha de matizarse enormemente: las trayectorias sociales y laborales —irreducibles a la dicotomía empleo/paro— son muy diversas, así como los tipos y condiciones de trabajo; las probabilidades de estar en una situación u otra, asimismo, difieren enormemente en función de la posición de partida, el capital escolar acumulado, las redes sociales movilizables por la familia... Es esta diversidad de posiciones sociales y laborales —unida a la diversidad de orígenes, trayectorias sociales y disposiciones (*habitus*) a ellos asociados— la que pretendemos poner de relieve en este artículo. Para ello, tomaremos como botón de muestra la diferencia que se establece, en un grupo de discusión¹¹, entre dos tipos de trabajadores de 16-18 años: por un lado, trabajadores en pequeños comercios con contratos de formación que, habiendo abandonado el sistema escolar en cuanto tuvieron la edad legal para ello, y procedentes de familias con escasos recursos, tienen en su falta de valor —en el hecho de ser mano de obra barata— la única baza con la que jugar en el mercado de trabajo; por otro, un participante que, habiendo terminado COU, ha comenzado a trabajar en una empresa de artes gráficas¹². Todo, desde el origen social y la trayectoria

¹⁰ Hay que tener en cuenta, además, que si los «regulares» son los que tienen mayores niveles de estudios, también son los que presentan una estructura de edades mayor —es decir, la mayoría de ellos se han formado en un estado anterior del sistema escolar en que los títulos escolares eran más escasos—: ello supone que, si cruzáramos nivel de estudios y grupos de edad, nos daría unas diferencias mucho mayores.

¹¹ Lo que exponemos a continuación forma parte de una investigación desarrollada por el autor con diez grupos de discusión en torno a las distintas prácticas escolares y laborales de diferentes grupos de jóvenes (Martín Criado, 1992; 1997). En este trabajo se pone de manifiesto que en ningún caso podemos hablar de **una juventud** que compartiría unas características comunes: en función de su origen social y sus trayectorias escolares y laborales, encontraríamos *diversas juventudes* con rasgos muy diferenciados.

El análisis que sigue, por tanto, no se produce únicamente a partir del grupo de discusión que se presenta como ejemplo: es la comparación entre los discursos producidos en posiciones y situaciones distintas la que nos permite sacar a la luz los elementos de análisis pertinentes. En cuanto a la posibilidad de generalización a partir de los datos obtenidos en investigaciones realizadas con grupos de discusión —cuestión demasiado extensa para discutirla aquí— nos remitimos a Martín Criado, 1997b.

¹² En las citas que transcribimos de la discusión, las intervenciones de este participante aparecen como «A». El análisis que presentaremos de la posición de este participante no se produce únicamente a partir del análisis de este grupo de discusión, sino también a partir de otros grupos de discusión compuestos por participantes de similares características sociales.

escolar hasta el tipo de empresa en que se trabaja, separa a estos dos tipos de jóvenes: todo separará sus discursos: el grupo de discusión es un enfrentamiento constante entre dos tipos de *jóvenes* que, aparte de la edad, no tienen nada en común.

1. Sumisión y paternalismo

La mayoría de los participantes del grupo habían *elegido*, al final de la EGB, la rama de FP Procedentes de familias sin capital cultural, la dificultad de los estudios les lleva a la rama *más fácil*. Esta, además, presenta otros atractivos: son unos estudios cortos, más acordes con la división obrera de clases de edad¹³, y prometen un «saber práctico», «verdadero», frente al saber meramente teórico del BUP¹⁴. No obstante, una vez en FP, las cosas no han mejorado: las asignaturas «prácticas» consisten fundamentalmente en tareas repetitivas, mientras que en las «teóricas» los profesores explican «*cosas raras*»: la desposesión de capital cultural y lingüístico de estos participantes sigue actuando aquí para alejarles del trabajo escolar. Su permanencia en la FP se convierte así en «apalancamiento»: sala de espera donde se aguarda a tener la edad legal para trabajar. La entrada en el mercado laboral se produce, por tanto, a los 16 años. Esta entrada, sin embargo, a falta de capital escolar y social —la mayoría han obtenido el trabajo ofreciéndose directamente al patrón, sin mediar redes familiares— se produce por la puerta trasera —los contratos de formación— a unos trabajos —pequeños comercios— donde la principal cualificación requerida es la sumisión —al jefe, al cliente—. Su valor laboral es su falta de valor: al no poseer nada, no pueden exigir nada y pueden ser utilizados como mano de obra barata para realizar trabajos que no requieran

¹³ La concepción que un grupo social tenga de la división de clases de edad —de la edad a la que uno puede permanecer en la irresponsabilidad juvenil o comenzar a tomar las responsabilidades del adulto (especialmente a «ganarse la vida»)— es una mediación esencial de las estrategias escolares y laborales de los distintos grupos de jóvenes: supone presiones muy distintas sobre la necesidad de comenzar a ganar un salario. Esta concepción de las clases de edad es función, en la actualidad, principalmente de la relación con el sistema escolar tanto de padres como de hijos.

¹⁴ En el análisis de los grupos de discusión hemos hallado que la división entre un saber práctico —saber adquirido en conjunción con el hacer, con la tarea— y un saber teórico —disjuncto del hacer—, unido a la calificación del primero como verdadero y del segundo como inferior, era un esquema fundamental de la semantización de la adquisición de conocimiento en los grupos de origen obrero.

ninguna cualificación especial. Son los *chicos*: buenos para hacer de todo porque no saben hacer nada especial. Carne de cañón para las condiciones más duras, las jornadas más largas, las tareas más humillantes, la virtud principal para ser contratados es su sumisión: asumir que no se posee ningún valor, ser obedientes y no plantear exigencias.

En el origen de esta ausencia de exigencias se hallan su nulo valor escolar y su origen social: procedentes de familias con escasos recursos —sus padres son asalariados manuales descualificados—, sus expectativas de posición social son muy reducidas —conseguir un trabajo, el que sea—. Dos factores contribuyen, a su vez, a esta reducción de exigencias. *En primer lugar, su posición en la división de clases de edad familiar*: si ya son suficientemente mayores para tener que trabajar, todavía no se plantean las necesidades económicas del adulto. En segundo lugar, su necesidad de mantener una posición simbólica aceptable en el grupo de pares: esta posición se marca por el acceso monetario a una serie de bienes de consumo —principalmente ropa y gastos de diversión—. El dinero que se le pide al trabajo es únicamente el suficiente para poder cubrir sus gastos de ocio.

Otro elemento que nos permite comprender su particular posición y prácticas laborales es el tipo de empresas en que se integran: pequeños comercios, con escasos márgenes de beneficios, donde se da una relación de poder personal, de supervisión continua y sin más criterios de productividad que los marcados diariamente por el patrón. Además, al ser un trabajo de trato al público, donde hay que realizar una multitud de pequeñas tareas, la productividad no puede medirse directamente —como en la producción fabril de bienes—: producción y sumisión al poder patronal son indisociables.

1.1. Sujetos sin poder en situación de escasez (RECUADRO 1)

Su desposesión en el mercado de trabajo se traduce en una visión de sí mismos como sujetos que no tienen absolutamente ningún poder —frente al poder de los empresarios—. Esta idea se incluye dentro de un esquema que llamaremos «hipótesis del estado de escasez»: vivimos en estado de constante necesidad, de escasez, que no es meramente coyuntural: siempre existirá. Estamos siempre al borde de la nada y no tenemos ningún poder para luchar contra ella: la única solución para subsistir es conformarse a lo que hay. La escasez impone el principio de realidad frente al deseo del individuo.

RECUADRO 1

«A—Que os están puteando, tío, eso es una explotación. Yo no sé cómo os conformáis con eso.

—Yo me conformo con el sueldo mínimo porque en mi familia hace falta ese dinero. Y yo no puedo estar perdiendo el tiempo con la edad que tengo y... no.

—Lo que hemos dicho antes: miedo, tenemos miedo.

(...).

—Mira, yo te digo una cosa. Yo, si encontrara un trabajo que me dieran de comer, y para mi sábado y mi domingo me dieran mi dinero, encantado de la vida.

—Yo solamente me conformo con un trabajo que fuera igual y que librara los sábados por la tarde».

«—Les obligan a hacer una hora más al día, que si les quitaran la hora a lo mejor menos que yo.

A—Pero es que se conforman.

—Pero, ¿sabes por qué nos conformamos? Porque hay muchos jóvenes en paro y si sabes que te echan a ti van a coger a otro.

—Jóvenes en paro, los que no quieren.

—De todas formas, no hay trabajo para todos.

—Ahora mismo me echan, y yo si quiero tengo trabajo ya.

—Hombre, ya lo sé, y yo.

—La propaganda donde estábamos antes. Ahí nos levantamos a las 7 de la mañana, a las 8 empezar a trabajar, esa hora en invierno es de noche, la gente no te abre porque está durmiendo, o está lloviendo, o está helando, nevando, claro, eso tampoco es un trabajo decente para encima lo que te pagan, y el transporte lo tengas que pagar tú, la comida te la tienes que pagar tú y eso no es un trabajo. Pasa que claro, como tú necesitas dinero, pues te agarras a lo que sea, porque no vas a estar viviendo de tus padres, teniendo edad para trabajar no vas a estar viviendo de tus padres».

«—Habiendo el paro que hay, un chaval que tenga 16 años y entienda de la vida, ¿cómo va a decir: yo voy a estudiar? Y luego si estudia y sale, se tiene que meter al paro, ya no tiene ni derecho a trabajar ni derecho a nada.

—El paro hay porque, nosotros, ¿te acuerdas aquel tiempo que estuvimos buscando trabajo? Todos los días. Y teníamos un trabajo, lo que pasa que no nos interesaba. Pero si queremos, trabajamos.

—Es que como saben que hay mucho paro explotan a la gente.

—Este tiene razón, mi jefe, yo ahora me voy a la mili el mes que viene, dice que lleva dos meses en la oficina del paro buscando un chaval y nadie va, yo por ejemplo no libro los sábados ni los domingos, y dile a un chaval de 16 años que trabaje sábados y domingos, te dice que no, que está en la flor de la vida y que no le apetece meterse un sábado y un domingo a currar».

A partir de este esquema podemos comprender los enunciados contradictorios que el grupo produce en torno al paro.

Ninguno de los participantes ha sufrido un paro prolongado: sus búsquedas de empleo terminaban, con resultados positivos, a los pocos días de comenzar. A partir de esta experiencia, se producen enunciados donde la responsabilidad del paro es siempre individual: no hay paro, sino gente que no quiere trabajar. Sin embargo, estos enunciados conviven —sin entrar nunca en contradicción— con otros que consideran el paro como una amenaza real y constante que planea sobre cada uno: una amenaza que implica la aniquilación simbólica del individuo. A partir de esta amenaza real, cualquier trabajo se considera como un «plus» frente a la situación de no-trabajo¹⁵, y cualquier condición laboral, por mala que sea, ha de aceptarse como un mal menor —frente al mal mayor del paro—. Contradicción del discurso que nos remite a su carácter simultáneamente descriptivo y legitimador de la situación de los participantes.

- a) Descriptivo. La negación del paro se inscribe en su propia experiencia de búsqueda: han encontrado trabajo rápidamente. Pero su experiencia también ha sido distinta: trabajos de brillante apariencia tras la que se esconde una realidad de abusiva explotación y precariedad: trabajos definidos como «no-trabajos» y que sirven para elevar el *status* simbólico de los empleos actuales. A partir de esta experiencia, el paro se constituye como una amenaza que puede agazarse bajo las apariencias en principio más inocentes¹⁶.
- b) Legitimador. La «hipótesis del estado de escasez» se manifiesta discursivamente bajo la amenaza del paro: hay mucho paro y por ello hay que conformarse y saber someterse. De esta manera, la existencia del paro sirve como legitimación de su sumisión —frente a aquellos que, como el participante A, pueden acusarles de falta de digni-

¹⁵ Así, el salario que se percibe no se compara con lo que se cree que vale realmente el trabajo, con una especie de precio justo o con los sueldos de otros trabajos, sino con el no-salario del paro. Hasta tal punto que, cuando se mencionan otros sueldos, no se hace para subrayar la escasez del propio, sino el exceso de los otros.

¹⁶ Esta lógica de la sospecha se fundamenta en la lógica de reclutamiento de muchas empresas que operan en el segmento secundario del mercado de trabajo: sin casi nada que ofrecer a unos trabajadores que no tienen otra cosa que la fuerza bruta de su trabajo, suelen —con la pretensión de aprovechar al máximo la legislación laboral— practicar estrategias engañosas de reclutamiento de trabajadores para aumentar sus escasos beneficios.

dad, de cobardía—. Función de legitimación que también cumple — en un sentido distinto y de manera en principio contradictoria— la negación de la existencia de paro: en este caso, frente a «*los que no quieren trabajar*»: frente a aquellos que —con mayor disponibilidad de capital y expectativas de empleo superiores— rechazan trabajos por sus duras condiciones laborales.

Lo que enuncia su discurso aparentemente contradictorio sobre el paro es la contradicción de su cualificación: contratados porque son baratos, su valor laboral —la posibilidad de encontrar un trabajo— es su falta de valor —reconocer que se es prescindible, que «*hay muchos*», que hay «*paro*»—: «*quien quiere, trabaja*»: pero a condición de que no ponga exigencias, que reconozca que no tiene ningún valor porque «*hay mucha gente parada*». La conciencia de su desposesión en el mercado laboral se enuncia así en este discurso contradictorio sobre el paro, que sirve a la vez de legitimación de su sumisión.

1.2. La sumisión como cualificación (RECUADRO 2)

La hipótesis del estado de escasez implica una completa ausencia de margen de maniobra del sujeto: en el estado de escasez en que vivimos, no podemos elegir: somos prescindibles, carecemos de poder. Cualquier propósito de realizar el propio deseo, de imponer a la realidad nuestras condiciones —en vez de aceptar las que la realidad nos impone— es ilusorio: lo realista es admitir que no se puede exigir: aceptar las condiciones laborales que se presenten porque la única alternativa es la aniquilación social, el *paro*¹⁷.

En esta búsqueda de ser sujetos plenos la obsesión es la seguridad: la contratación temporal que sufren es una situación insoportable, no sólo porque sitúa siempre a los sujetos al borde de la nada —del *paro*—, sino porque no son trabajos *verdaderos*: trabajos fijos, que proporcionen los ingresos estables necesarios para la condición de adulto —para el mantenimiento de una familia—. La seguridad laboral es el plus más valioso, se

¹⁷ La certeza de no tener ningún poder y el miedo al despido son tales que se corta de raíz la única estrategia posible para este tipo de trabajadores: jugar con el abandono del puesto de trabajo o rotar en el mercado laboral en busca de mejores condiciones. La hipótesis de partida de su discurso —somos sujetos sin poder en una situación de escasez— se convierte así en una profecía que se autocumple.

RECUADRO 2

«—Tú a lo mejor estás trabajando en cualquier sitio, que a lo mejor tienes que salir a las ocho y sales a las nueve todos los días, y esas horas no te las pagan, y entonces ya te corta decirle...

—Y tampoco te vas a morir por esas horas.

A—Tú mismo, tu orgullo, tío.

—... ya es que te corta decirle: oye, mira, que he estado trabajando tres horas más, y a lo mejor el jefe es un cabrón y te dice: pues no te las pago, pero ya es que tienes miedo de que te eche y no encontrar trabajo.

—Es que hay mucha gente parada, a pesar de que haya trabajo y la gente no quiera trabajar, te da miedo dejar el trabajo que tienes».

«—A lo mejor tienes un trabajo guai, y a lo mejor te mandan una carta del paro y dice: bueno, hoy que tengo libre voy a ir a ver cómo es este trabajo. Y es un trabajo el doble de bien, o sea, que está muchísimo mejor...

—Te lo ponen el doble de bien, cuando estás allí ya veremos.

—... y te sales de ahí y te metes en el otro. Te tienen el mes de prueba y te echan a la calle. Ya has hecho el tonto, por salirte de tu trabajo y por meterte en otro que no debías. Porque a mi padre le ha pasado eso.

A—Pero os conformáis con muy poco, tío, que hay más trabajos por ahí.

—Que hay gente, que tanto buscar, tanto buscar se queda con nada.

—Es que tampoco puedes exigir, no puedes exigir.

—Es que no puedes elegir, elegir trabajo no puedes. Hoy en día no se puede elegir trabajo».

«A—Cuando yo venga de la mili, tío, yo al mes salgo por cien mil pelas, con las horas extra. Pero no quiero esto, porque trabajar diez horas para ganar cien mil pelas para mí no es un futuro.

—¿Por qué? ¿Es poco dinero?

—Dile a tu jefe que yo vuelvo al año que viene antes que tú (risas) Desde luego, es que me dicen ahora mismo: oye, tres años aquí, cien mil pelas al mes, ahora mismo, ¿dónde hay que firmar? (risas).

A—Os conformáis con poco.

—Es que tampoco hay que ser avaricioso, tío.

A—No avaricioso, tío, pero es que tampoco hay que conformarse, vosotros lo que pensáis es estar toda la vida ganando setenta o ochenta mil pelas o lo que sea, vivir todos los días con vuestros padres, saliendo los fines de semana, ba-ba-ba, ¿de qué vais, tío?

—Eso lo dices ahora por la edad que tienes, pero cuando tengas 25 o 26 años, eh, y muchos meses te veas apretao, te acordarás tú de tus padres, y te acordarás de lo que te decían tus padres de pequeño. Yo ahora mismo tengo 17 años y me acuerdo de lo que me decía mi padre a los 14 años: no seas tonto, estudia, estudia, y ahora es cuando me doy cuenta.

A—Pero tío, tú estás viviendo con tus padres, pero ¿no habrá un momento que tengas ganas de vivir tu vida? Con 60.000 pelas no vas a poder vivir.

—Ya te lo he dicho, eso ahora, pero luego cuando te venga el problema ese que tengas todos los meses: joder, me estoy gastando demasiado, porque se te va el dinero, entonces te acordarás de tus padres y dirás: me cago en la mar, ¿por qué me habré ido tan pronto?

A—Pero tú ¿qué quieres? ¿estar siempre seguro, tío? ¿estar siempre seguro de que todos los días vas a comer, todos los días vas a dormir?

—Sí, si puedo sí.

—Sí, yo sí, tío.

A—Vale, tío, te tienes que arriesgar, para dormir mejor, comer mejor, vivir mejor, no me conformo, tío, ¡joder! Es que yo aspiro a más.

—Yo me conformo con tener dinero siempre en el bolsillo. Luego que tengo suerte y tengo más, de puta madre. Si solamente tengo cinco duros, pues bueno, pero tengo dinero para gastar, lo que no puedes hacer es acostumbarte, yo me conformo con tener siempre dinero en el bolsillo, y si sólo tengo para comer, para comer, pero es que hay mucha gente que quiere dinero para comer, para vicios, para esto, para lo otro y para todo, y yo también lo quisiera tener, pero si no puedo pues me tengo que aguantar.

—Aquí hay una cosa clara, que el único que ha tenido suerte ha sido éste (A). Y encima no está conforme.

—Para pegarle con esto en la cabeza.»

merece cualquier sacrificio: la alternativa es quedarse estancado como «joven» toda la vida¹⁸.

La cualificación para obtener esta seguridad, para llegar a ser sujeto pleno en el futuro es precisamente la renuncia a ser sujeto en el presente: sujeto será quien se adapte al principio de realidad, quien renuncie a su deseo y se someta. De esta manera, la sumisión y la explotación se semantizan como positivas: como pasos necesarios en la cualificación para llegar a ser sujeto pleno, como doloroso rito de paso. Bajo este marco, el hecho de estar sometido a condiciones laborales duras adquiere un valor positivo:

¹⁸ La preocupación de los sujetos por la seguridad es función de la seguridad objetiva que les proporcione su posesión —o desposesión— de las diversas especies de capital: a mayor posesión de capital, menor preocupación por una seguridad que se da por descontada. Bourdieu y Passeron (1967) lo comprobaron en el caso de los estudiantes universitarios franceses: aquellos que realizan las estrategias más arriesgadas son los de origen social superior —los que tienen menos que perder en la apuesta—.

se distinguiría así a los que se someten —esforzados, trabajadores— frente a los que no —vagos, caprichosos—. Y la experiencia será, no sólo adquisición de un saber-hacer, sino, ante todo, aprendizaje de la escasez: es la «*madurez*», obtención del conocimiento a través de una experiencia penosa —«*lo que he penao yo*»—, una experiencia de sacrificios y carencias como experiencia de la realidad que se va acumulando con la edad —lo «*vivido*», base de todo conocimiento válido—.

Esta defensa de la sumisión es también una acusación: se formula contra un grupo de referencia —representado por el participante «A»—: aquellos que, atreviéndose a exigir, pueden descalificar su posición como cobarde. Este grupo de referencia aparece en el discurso como antisujeto: el *ambicioso*. Ser ambicioso es plantear unas exigencias que no se pueden plantear, que no se tiene poder para plantear. El ambicioso es un sujeto engañado porque no es capaz de adaptar su querer a su ser y que, en su afán por obtener aquello que no puede conseguir, puede llegar a perder lo poco que tiene: a ser castigado con el paro. Sobre el ambicioso recae, así, una doble condena:

- a) en términos de moral; es el ser que no se conforma con nada: *avaricioso*, busca, más allá del dinero necesario, un dinero superfluo, destinado a *vicios*;
- b) en términos de racionalidad; el ambicioso no se conforma porque no ha adquirido el sentido de la realidad: no es *maduro* —no ha adquirido, mediante la experiencia de la escasez, el verdadero conocimiento—.

1.3. La dominación paternalista

Sin embargo, la experiencia como acumulación de penas tampoco supone una cualificación con fuerza propia. La fuerza está de parte del patrón: sólo su certificación da carta de existencia a la cualificación. Y es que la experiencia es una cualificación paradójica:

«... no es que te conformes con poco, es que entras a un sitio y no tienes nada, no sabes nada de pescado, no sabes nada, y es lógico que te peguen, que te paguen una miseria. Ahora, cuando ya sepas, entonces ya exiges tu sueldo. ¿Qué es lo que hacen? Que cuando ya sepas, cuando ya sabes tú, es cuando cogen y te dan la carta, y cogen a otro».

Esta intervención muestra claramente el carácter paradójico de la experiencia. Podemos esquematizarla de la manera siguiente: tenemos dos sujetos, A, sin experiencia, y B, con experiencia. Desde el punto de vista del poder para exigir dado por la cualificación, A no puede exigir porque carece de cualificación; B, con experiencia, sí puede exigir. Sin embargo, desde el punto de vista del interés económico del empresario, la posición es contraria: A interesa —es barato— y B no —es caro—. De esta manera, ambos sujetos carecen de poder para forzar su posición laboral. La experiencia, única cualificación válida para el grupo, nunca aumenta el poder del sujeto: con un valor en el mercado de trabajo consistente en su ausencia de valor, la adquisición de cualquier cualificación no deja de ser paradójica. Así, el sujeto, sin posibilidad de adquirir una fuerza propia, está siempre sometido a fuerzas externas: sujetos sin poder, su destino dependería totalmente de circunstancias ajenas a su control, de su *suerte*¹⁹: de que les toque un *jefe bueno*. La figura del jefe y su relación con él se convierten en el núcleo de su discurso en torno al trabajo.

*Trabajo de dominación y trabajo de desconocimiento de la dominación
(RECUADRO 3)*

La situación en los pequeños comercios donde trabajan —control absoluto y personal del proceso de trabajo por el jefe y situación de trato al público (que impone límites a la expresión de la relación de poder, empujando hacia su eufemización)— produce una relación de poder paternalista: una relación entre un pequeño empresario y un joven de clase obrera en la que aquel intentará aparecer como el padre que ha de dirigir al joven: sus posiciones en el espacio social no son lejanas, sus habitus presentan muchos esquemas similares²⁰.

¹⁹ En su discurso, la *suerte* es una referencia constante: es ella la que explica, en buena parte, la diferencia de situaciones de los sujetos. Este discurso se correspondería, así, con el «fatalismo» de las «clases populares» que numerosos autores subrayan: como vemos en el análisis que estamos realizando, este «fatalismo» es la manifestación discursiva de una situación real: sin capitales con los que jugar, las circunstancias que deciden de su destino están normalmente fuera de su alcance.

²⁰ El pequeño burgués, en palabras de Bourdieu, es un obrero que se hace pequeño para ser burgués. Con un habitus de contención —ahorro, control de sí mismo—, un origen generalmente obrero y una posición en el espacio de los empresarios homóloga a la posición de sus empleados en el espacio de la clase obrera —posición dominada, en la base de la jerarquía—, están en una posición perfecta para ser entendidos y obedecidos por sus empleados.

RECUADRO 3

«—A lo mejor un tío con carrera y eso tendrá menos educación que un tío que no haya hecho en su vida nada, tío (...).

—Te digo una cosa, educación puedes tener, pero la puedes tener más...

—Más que uno que esté estudiando una carrera.

—... sí, porque es que es lo que te digo, es el trato con el público, porque es que tú hablas con una persona y hay que saber decirle a él, de usted y de tú, pero siempre y cuando sepas. Porque yo me he llevado muchos chascos trabajando de camarero y muchas veces he dicho de tú y me han mirado así, digo: no, este no es el momento.

—Bueno, según qué aspectos, porque muchas veces está discutiendo o estás hablando con él, entonces él te habla de tú, y si tú quieres quedar mejor que él le dices de usted.

—Aparte, que eres más pequeño que él, que normalmente suele ser mayor, eres más pequeño que él y le debes un respeto.

—No, pero siempre, si tienes el graduado y eso, porque has estudiado, y ya, quieras o no, ya tienes mejor educación, o sea, sabes decir palabras que... yo qué sé, palabras de diccionario, o sea, a lo mejor estás hablando de algo y dices palabras que tú estás, o que tú estás con tus amigos y no... a ver si me explico, vaya.

—Estás así hablando con él, y se te escapa decir: tronco».

«—Una vez también le dije "señor Vicente", y entonces me puso una cara que ya me dijo: oye, señor ya te llamaré yo a ti, me dijo: yo, a usted —porque habla de usted—le llamaré "señor", pero usted a mí me tiene que decir "don", porque es que "señor" sirve a "don". ¿Entiendes? Entonces si tú le dices "señor" quiere decir que él está trabajando para ti.

A—¿Sabes lo que es eso, tío? Es una humillación, chaval. Lo normal sería que dijese: oye, Vicente, ¿me puedes...? lo normal, tío.

—Lo normal en la calle.

—Eso es lo normal, pero el jefe no está contento con eso. Lo normal en la calle; en una tienda tú no puedes llegar a una señora que venga a comprar y empieces a hablarle de tú.

A—Joder, pero a tu jefe... ¿tú qué estás?, ¿todo el día con él? (confusión de voces).

—Pues estás todo el día con él, y tienes confianza, y te llevas bien, tío....

A—Joder, yo veo una persona y dices: oiga, ¿qué desea?, me parece muy bien, tío, yo soy el primero que digo: pues ahora es bien, pero a tu jefe, que estás todo el día con él, ¿le vas a llamar "don Vicente"?

—Sí, sí, sí, sí. Es tu jefe, es tu obligación».

«Es que te dicen con la cara sonriente, te dicen que te quedas, pero es que tú no puedes decirle: no. ¿Por qué? Por el miedo».

Esta intervención nos muestra claramente el carácter de la dominación en estas empresas. En primer lugar, la dominación es clara, su origen —el miedo— no escapa a nadie. Sin embargo, se elabora un trabajo de desconocimiento de la misma: todo un juego de formas, de cordialidad: trabajo simbólico de desconocimiento de la dominación que sirve a ambas partes. Al empleado le sirve para, a pesar de todo, seguir manteniendo un mínimo status de sujeto que puede decidir, en última instancia, si obedecer o no: no son órdenes, sino ruegos. Al jefe le sirve para evitar formas de dominación demasiado costosas emocionalmente al empleado: formas de dominación demasiado explícitas y que supondrían un riesgo de perder al *chico* —con los costes que implicaría tener que buscar un nuevo empleado (costes de tiempo de formación) y el riesgo que ello conlleva de contratar a un chico que no sea tan obediente, tan sumiso: que pueda originar problemas—.

Este trabajo simbólico también viene impuesto por el tipo de actividad productiva: trabajo cara al público, la dominación se ejerce delante del cliente: esta visibilidad de la dominación impone una restricción a su ejercicio que sólo puede salvarse mediante estrategias de eufemismo. Además, el trabajo cara al público —trabajo de poner formas— genera unos esquemas de relación que se transponen fácilmente al ámbito de las relaciones dentro de la empresa²¹. (RECUADRO 4).

Además, desarrollan estrategias paternalistas que aparecen como la forma de control más económica posible para disciplinar y conseguir la productividad de una mano de obra a la que se ve del lado de la naturaleza: a la que hay que domesticar y fijar al puesto de trabajo mediante un constante trabajo simbólico destinado a semantizar la relación jefe/empleado como una relación padre/hijo —trabajo simbólico que aparece como el único posible en una situación donde el empresario no puede ofrecer a su mano de obra verdaderas compensaciones materiales por su trabajo—.

²¹ El trabajo cara al público marca profundamente la relación de dominación. Esto lo podemos ver, en la discusión, en el énfasis que se pone en la «educación» como buenos modales. El grupo opone esta educación «útil» a una educación «inútil», la cultural. Esta «buena educación» es para el grupo una especie de «know how» muy importante para su empleo: especialmente para su conservación. Supone un lenguaje que requiere un continuo trabajo de control de formas, de contención: trabajo exigido por el hecho de que, tanto frente al jefe como frente al público se es siempre un inferior: el control de formas es, ante todo, un ejercicio de sumisión. Esta importancia de la «educación» implica así una interiorización de las jerarquías a través de las fórmulas que hay que utilizar con cada persona: el grupo contempla los ejemplos más extremos de control de formas y sumisión como normales, defendiéndolos ante la indignación del trabajador de artes gráficas: es lo normal, porque es el jefe quien marca las reglas del juego y hay que jugar según estas reglas.

RECUADRO 4

«Yo si fuera jefe, vamos, si yo pusiera una tienda y metiera a un chaval joven, el chaval joven pensaría lo mismo que yo, pensaría en llevarse bien, pues yo pensaría que, mira, el chaval este pues no sabe, le tendré que enseñar, si los primeros días hace algo mal no le voy a echar la charla...».

«—El futuro, muchas veces, casi la mayoría, viene no del trabajo, sino de los jefes. Que muchas veces te vas de ese trabajo, aunque te guste, te vas por el jefe. Por miedo al jefe, o porque te has enfadado al jefe, por algo.

—O porque el jefe es mayor y, ah, éste que es tonto, yo creo que no va a aprender, pues le echo y cojo otro, si hay muchos.

—Yo te digo una cosa. Un jefe, si no es duro, la gente es que se tocaría la cola.

—No hace falta ser duro para trabajar, porque ese jefe no me echa la charla, tío, y yo trabajo todo lo que puedo para que esté contento conmigo y no me eche. El jefe de mi hermano tiene 17 años, mi hermano tiene 20 años y ¿qué es lo que pasa? Claro, un niño de 17 años no tiene ni puta idea de frutería, le llega a mi hermano y le diga: no, así se colocan las naranjas. Es para cogerle y pegarle un bofetón. Y ¿qué es lo que le pasa a mi hermano? Que muchas veces se lo ha dicho: mira, tú eres un niño de mierda, que tú no has penao lo que he penao yo, eh, y no sabes de fruta nada, porque no sabes nada. Mi hermano ha trabajado dos años en el Merca-Madrid, frío, calor, de todo, y claro, él, no es por lo mal que lo ha pasao, pero, por lo que ha vivido allí, sabe lo que es naranjas, sabe, cuando ve una fruta, si está buena o mala. ¿Entiendes? Y claro, que llegue un niño, que sea jefe y que tenga menos años que él, y no tiene ni puta idea. ».

«—Claro, pero es que a mí me dicen: ves a una modista, porque hay trajes para arreglar. Bueno, no va a ir la modista, tendré que ir yo, para eso soy niño. Pero es que eso no es.

—Eso, al fin y al cabo, es el trabajo. Yo, por ejemplo, tengo que salir a repartir los papeles por ahí...

A—Pero, tío, eso no es del trabajo.

—Eso es del trabajo.

A—Pero en el contrato también te lo tendría que poner.

—No te van a poner en el contrato que tienes que: fregar todos los días... (confusión de voces).

—En mi trabajo yo tengo que ir a comprar la comida y el pan de todo el mundo, y no me ponen en la nómina... Soy el niño.

—Yo todos los días tengo que hacer esto, esto y esto, y cuando acabe esto que me mande el jefe algo».

El jefe, así, puede considerarse como una figura paterna: domina, pero ofrece dones; se le teme, pero se comprenden sus razones. La situación jefe/empleado es homóloga aquí a la de padre/hijo: situación de dominación personal y de don-contradon, en ella la dominación se legitima por atributos similares a los de la relación filial: el patrón, de mayor edad, también tiene mayor conocimiento: más experiencia²². La semantización paternalista de la relación de autoridad se da hasta en la misma denominación del empleado: el *chico*, el *niño* —de menor edad, jerarquía y conocimiento— tiene que ser obediente y hacer lo que se le mande. La homología de la situación de jefe-empleado con la de padre-hijo contribuye a que la explotación no se vea como tal, sino como parte integrante del orden natural de las cosas: el niño es el que no tiene derechos, el que debe hacer todo lo que le manden. La situación jefe-empleado tiene algo de edípica: con el jefe hay que mantener buenas relaciones, ser cordial y agradable, pero esta apariencia es fruto únicamente del miedo y la sumisión. Esto se debe también al hecho de que todas las sanciones y recompensas emanan únicamente del jefe: control personal que sustituye un sistema explícitamente regulado de derechos y obligaciones por una lógica de don, donde el propósito del esclavo es hacer un sacrificio gracias al cual pueda obtener la gracia del amo.

Lógica de don y status de sujeto

La transmutación simbólica de la relación de dominación sirve al empleado para mantener el status de sujeto que accede a cumplir las órdenes como si fueran ruegos. La semantización de la relación según la lógica de don tiene el mismo efecto: convertir la relación de poder en un pacto entre sujetos. Unida a la lógica de sacrificio, constituye el entramado a partir del cual se da sentido a la relación laboral. (RECUADRO 5).

²² La experiencia, base de cualificación del sujeto, supone un aumento del conocimiento con el paso del tiempo: por ello las personas de más edad, más *maduras* y *experimentadas*, son superiores en la jerarquía del conocimiento. Esta base de la legitimación de la dominación del patrón —que forma parte también de los esquemas del habitus de éste— puede verse claramente en la intervención donde se critica a un «jefe» de 17 años —menor que su empleado: *niñato* que no ha *penao*, carece de la experiencia —acumulación de sufrimientos y saberes— que legitimaría su posición de autoridad: es un falso jefe.

RECUADRO 5

«—Si tú te llevas muy bien, muy bien con el jefe, y le caes bien y eso, porque mucha gente tiene el problema de irse a la mili, cuando vuelve no encuentra trabajo; si tú le caes muy bien, muy bien al jefe, y te dice: yo te guardo el trabajo, cuando vengas de la mili aquí tienes trabajo seguro.

—De todas maneras, diciendo que los jefes son malos y cabrones. Serán malos y cabrones y me pagarán poco, pero, por ejemplo, lo que han hecho conmigo eso muchas empresas no lo hacen, me queda un mes para ir a la mili y se me termina el contrato al final de este mes, ¿tú crees que en cualquier sitio hacen fijo? Me han hecho fijo para cuando venga de la mili.

—¿Has visto? A lo mejor le has caído de puta madre al jefe y el jefe está muy bien contigo y ve que trabajas mucho y ve... y entonces dice: este tío me va a interesar».

«—El jefe tiene que darse cuenta de que si tú a lo mejor tienes que salir a las ocho y media y sales a las nueve menos cuarto, darse cuenta y dice: si a lo mejor algún día viene tarde y le echo la charla, pues no tendría que ser así. Por eso, si tú sales, tú imagina que sales a las nueve, sales a las nueve y veinte, y al día siguiente entras a las ocho, y entras a las ocho y cinco, y te está echando la charla, es que eso no es un jefe, eso es un desgraciao, ese tío lo que quiere es que hínques ahí los cuernos, sudar como unos cerdos y luego no pagarte ni un duro.

A—Pero tío, somos nosotros los que tenemos que decirlo.

—Es que tenemos miedo de decírselo para que no nos eche, por eso estamos nosotros, que nos están pisando».

«A—No hay jefes buenos, tío. Hay jefes que se portan bien, pero no son buenos.

—No. Hay jefes buenos y jefes malos. Lo que pasa, ¿qué es lo que pasa?, que te toca... das con uno que es bueno, oye, este jefe aquí se trabaja muy bien, muy bien, muy bien. Ahora, tocas con un jefe malo: este es un cabrón, yo no le quiero ni ver, ni mirarle a la cara. Le ves en la calle y te das la vuelta. No lo quieres ni ver.

A—Pero es que no es así, tío, tú fíjate, por cada minuto que trabajo yo, ellos ganan una hora lo que trabajo yo.

—Es que si no hacen eso, ellos no pondrían ese negocio.

—Claro, tienen que ganar su dinero.

A—Pero es que es un abuso, tío, una explotación, macho.

—¿Tú, qué quieres, ser jefe?».

En primer lugar, la lógica de sacrificio: para obtener la recompensa suprema —el trabajo fijo o la elevación a encargado— hay que sacrificar el propio deseo a la voluntad del jefe. En este sacrificio es fundamental el «reconocimiento» del jefe: buscar su aceptación, su certificación del valor del sacrificio —sin ella éste pierde todo efecto—. Esta búsqueda del reconocimiento del jefe, implica, por tanto:

- a) la aceptación de la dominación: el jefe es quien hace la ley y la aplica; el empleado tiene que adaptarse y cumplir la ley;
- b) que no existen baremos claros de rendimiento: el reconocimiento sólo se obtiene gracias a un exceso, a sobrepasar la productividad «normal»: las posibilidades de que el sacrificio sea eficaz dependen en gran medida de su magnitud;
- c) que hay que censurar toda forma de enfrentamiento, que eliminaría toda posibilidad de un reconocimiento.

En segundo lugar, la lógica de don, que engrana con la de sacrificio y con el reconocimiento-desconocimiento de la dominación:

- Con la lógica de sacrificio: nuestros sacrificios son dones que hacemos al poder en espera de un contradon.
- Con el reconocimiento de la dominación: la lógica de don implica aquí un reconocimiento tácito de la diferencia de poder entre las dos partes: el don del empleado ha de ser siempre un exceso buscando el contradon del jefe: es éste quien certifica el valor de los dones.
- Con el desconocimiento de la dominación. El esquema de don contradon sirve para resemantizar la relación de dominación —relación entre un jefe—sujeto y un empleado-objeto— como pacto entre dos sujetos. El respeto o no de la lógica de don por el jefe distinguiría al *buen jefe* del *desgraciado*. El *buen jefe* respeta la lógica del don: hace pequeñas concesiones a cambio de sus exigencias. El *desgraciado* sólo exige y no da nada a cambio: rompe la lógica de don reduciendo al empleado a mero objeto.

La lógica de don engrana con la transmutación simbólica de la relación de dominación en relación paternalista. Un buen jefe —que actúa según la lógica del don— es un padre de verdad, que enseña y comprende al empleado, que concede todo lo que sea razonable, convirtiendo el ambiente laboral en una «*familia*». Así, mediante la unión de lógica de sacrificio y lógica

de don, la relación patrón-empleado aparece como un pacto entre sujetos: desiguales, pero sujetos²³.

Un enfrentamiento eufemizado (RECUADRO 6)

La dinámica de aceptación de la dominación junto al intento de acomodarla a un pacto entre sujetos pueden verse también claramente en las formas de enfrentamiento con el jefe. El enfrentamiento directo y frontal es rechazado por el grupo: situación inaudita y novedosa, su resultado no puede ser otro que la derrota, ya que no se tiene ningún poder para respaldar las exigencias: todo el poder está de parte del empresario²⁴. Pero si el enfrentamiento frontal es inconcebible, sí hay posibilidad de enfrentamientos solapados, ya sea para evitar obedecer órdenes, ya sea para poner freno a los «abusos» del poder —a las transgresiones del pacto implícito, a los atentados excesivos contra su dignidad de sujetos—.

En primer lugar, estrategias de escaqueo, mediante las cuales se evita al mismo tiempo obedecer a la orden y el enfrentamiento directo. Estas estrategias —clara transposición de las estrategias de los hijos frente a los padres: hacerse el sordo, mentir— son clásicas tácticas de dominado que no puede recurrir al enfrentamiento directo: nos remiten a la relación paternalista entre jefe y empleado, pero también al hecho de que, en su espacio mental de posibles, son las más cercanas: la transposición de los esquemas de sus estrategias frente a los padres es la más económica, la que está más a mano.

En segundo lugar, enfrentamientos con el patrón para poner freno a unos abusos que los reducirían a meros objetos de la relación de dominación: para mantener un mínimo sentimiento de dignidad, restablecer la lógica de don y la definición de la situación como pacto entre sujetos. El enfrentamiento presenta aquí también las características de una estrategia

²³ El reconocimiento de la desigualdad entre jefe y empleado como natural —a pesar de que se quiera establecer un pacto— puede verse claramente en una discusión con el trabajador de artes gráficas: para él todos los jefes son malos, explotadores; el grupo no entiende esto: hay jefes buenos, que respetan la lógica del don, y jefes malos, que no. Mientras que A plantea que todo jefe es un explotador que vive a costa del trabajador, para el grupo la diferencia de sueldo entre jefe y empleado es algo que entra dentro del orden natural de las cosas: jefe y empleado son dos esencias distintas y discutir las es una impostura: a «A» hay que llamarle al orden —¿Tú, qué quieres, ser jefe?—.

²⁴ Cualquier referencia a huelgas y sindicatos suscita en el grupo rechazo y hostilidad: sus consecuencias sólo pueden ser negativas.

RECUADRO 6

«—Lo que pasa es que el futuro es, muchas veces, por los jefes. Y muchas veces, ¿qué es lo que hace la gente? Yo creo que la mayoría de la gente pasa de los jefes. Yo, por lo menos, muchas veces, me está hablando mi jefe y me hago el sordo. Le oigo, ¿no?, le oigo...

—Sabes lo que está diciendo.

—... y sé lo que está diciendo, pero es que me hago el sordo. Porque es que, por ejemplo, ¿tú crees que estar en una tienda y hacer agujeros con una taladradora con una pared? ¿Tú crees que eso...

A—No, pero yo digo que por qué tienes que hacer eso, si a ti te pagan por vender ropa, ¿por qué tienes que hacerlo?

—¿Sabes por qué? Porque yo estoy, yo en la tienda, estoy de niño. Estoy pá tó lo que me manden. Y a mí me dice el jefe: límpiame el culo... hombre, por supuesto, no se lo limpio, ¿no?, porque no se lo limpio, porque no me da la gana, que se lo limpie él, para eso tiene manos, ¿no? Pero él me dice, como muchas veces me ha dicho, límpiame los servicios. Y yo he dicho, aunque sea mentira, le he dicho: mira, a mí me da asco limpiar eso».

«—El otro día también me pasó eso, porque, lo que decimos también, pues abrir a las diez la tienda, ¿no? Juan Antonio haz esto, Juan Antonio haz lo otro, tal y cual, pero estaba harto porque es que yo ya veía que llevaba un mes, estaba uno de baja, y libraban todos, Juan Antonio era el que no libraba, bueno, Juan Antonio, ya te daremos una semana luego cuando venga el chico éste. Vale, vale. Juan Antonio era el que tenía que venir antes, el que se tenía que ir después; entonces le dije: bueno, Vicente, si lo hago yo, que lo hagan todos, ¿no? Me dice: sí, ¿qué pasa?, ¿te molesta? Digo no, no, no me molesta, digo, perdona, pero no se crea que todo el mundo, a mí me da mucha pena por usted, porque usted está acostumbrado a esto, pero es que no se crea que cuando yo me vaya de aquí va a entrar algún chico tan tonto como yo, o sea, tan tonto como yo que va a decir: quédate de más, quédate menos, no libres y tal y cual, y no se lo van a hacer; o sea, acostúmbrese a eso, que es que no se lo van a hacer».

de dominados: nunca frontal, se basa en todo un juego de respeto minucioso de las formas: se intenta negar mediante la forma el contenido del mensaje. Estas estrategias de enfrentamiento son, por tanto, simétricas de las que el patrón utiliza para dominarles ocultando la dominación: estrategias de desconocimiento de lo que realizan, implican siempre un trabajo

simbólico de ocultamiento de la relación de poder —o de su cuestionamiento— y son una clara transposición de los esquemas de trato al público.

La dominación lograda

A partir de las lógicas de don y de sacrificio se semantiza la relación como pacto entre sujetos desiguales: pacto implícito cuya transgresión puede generar un sentimiento de injusticia de la relación laboral. Este se produce, no por comparación con otros sueldos o condiciones de ámbitos laborales distintos, ni como distancia a una legislación laboral que se desconoce, sino como distancia al pacto con el patrón. Así, se acepta el sueldo estipulado en el contrato —aunque sea *una miseria*—, pero se considera injusta la mínima diferencia salarial respecto a lo pactado —y en algunos casos se reclama contra ella—. Asimismo, se ve como injusta la diferencia de trato con los compañeros: supone un privilegio entre personas de status similar que rompe el pacto. Pero este marco de semantización de la relación laboral es desbordado por otro más poderoso: la aceptación de la situación de inferioridad y explotación como normal. Los abusos de los jefes son constantes: normales. La normalidad estadística se impone sobre la normalidad preceptiva del pacto: es normal que, en la situación de escasez en que nos hallamos, haya abusos: no podemos hacer nada contra ellos. De esta manera, hay que respetar la lógica de sacrificio —hacer excesos de trabajo— sin esperar que funcione la lógica de don —sin esperar un contradon—, porque esa exigencia significaría firmar el propio despido.

La dominación paternalista encuentra así en la desposesión de estos participantes el terreno ideal para su ejercicio y su éxito²⁵. Signo claro de ello, la identificación con la figura del jefe, la aceptación de sus razones: cuando se discuten las circunstancias de la contratación —por ejemplo, las estrategias patronales para evitar los contratos fijos— el discurso nunca llega a la impugnación porque el grupo se pone inmediatamente en el lugar del jefe: éste actúa forzado por la situación, no puede hacer otra cosa que

²⁵ Esta imposición simbólica no ha de entenderse como mera acción unidireccional. El empleado, como hemos visto, también obtiene beneficios simbólicos —mantenimiento de su status de sujeto, de su dignidad— de la transmutación simbólica de la relación. Todo dominado es cómplice de su dominación y ésta nunca puede ser entendida sin entender la lógica social mediante la cual los dominados aceptan la dominación porque, dentro de esta lógica, obtienen o esperan beneficios de la misma.

aquello que le interesa, las exigencias del negocio justifican la precariedad y explotación de que los empleados son objeto²⁶.

2. Las condiciones de posibilidad de la dignidad

En las intervenciones de los recuadros hemos visto como el participante A rechazaba categóricamente todas las argumentaciones del resto de los participantes. Estos, para él, carecen de orgullo o dignidad, aceptan todo tipo de humillaciones, se conforman con cualquier cosa, desconocen la situación de explotación en que se hallan...: si fuera marxista, diría que están *alienados*. El participante A produce su discurso y sus prácticas a partir de unas condiciones completamente distintas.

En primer lugar, a partir de un origen y trayectoria social diferentes. Con un origen también obrero, procede de familia de obreros cualificados. Además, ha estudiado hasta COU: su valor escolar es muy superior al del resto del grupo: estudios medios en la rama «buena» de las enseñanzas medias. Estas características producen un universo de posibles sociales —de expectativas de posición— muy distinto:

- a) la mejor posición familiar de partida y la mayor disponibilidad de capital familiar producen unas expectativas de posición social —laboral— más elevadas —no se está dispuesto a aceptar cualquier trabajo—, al tiempo que conceden un mayor margen de maniobra²⁷;
- b) el valor escolar más elevado actúa en el mismo sentido: eleva las expectativas de posición y disminuye el umbral de condiciones que se está dispuesto a aceptar²⁸.

²⁶ La identificación con la figura del jefe se opone a una solidaridad con los compañeros meramente instrumental, transitoria: con éstos no se comparte un ser, una condición, sino únicamente una situación. La solidaridad con los compañeros sólo se mantiene mientras persista la igualdad de situación: si se tiene la posibilidad de subir, hay que romper los lazos de solidaridad, porque *«cada uno va a lo suyo»*. Con los compañeros, así, no hay relación de solidaridad, sino simplemente intento de evitar el conflicto: preocupación importante, pues, ocupando el último escalón, tienen todas las posibilidades de perder.

²⁷ Uno de los signos más claros del margen de maniobra concedido por la disponibilidad de capital familiar es la división de clases de edad: la edad a la que se cree que se debe comenzar a ganar un salario.

²⁸ En los grupos de discusión que hemos analizado en nuestra investigación hemos hallado una relación muy fuerte entre valor escolar y auto-percepción del valor social —de aquello que se está dispuesto a aceptar y de aquello a lo que uno se siente con derecho a

En segundo lugar, su trayectoria laboral y el tipo de trabajo y empresa. «A» no entra a trabajar como aprendiz: tiene más valor laboral que el hecho de ser mano de obra barata; además, no contempla el trabajo actual como definitivo: su sentido de su propio valor supera con mucho su posición laboral actual. En la empresa de artes gráficas donde se halla, además, hay un grupo numeroso de trabajadores y presencia sindical. En consecuencia, el ejercicio de la dominación es más «burocrático» que personalista: consiste menos en la obediencia a una figura personal de poder que a una serie de reglas codificadas. A su vez, la presencia sindical supone un menor margen de maniobra del empresario en el ejercicio de la dominación, así como un apoyo —material y simbólico— a los comportamientos de resistencia por parte de los trabajadores. Por último, en este tipo de trabajo, donde no hay trato al público y donde lo que vende el trabajador es la aplicación de una cualificación técnica a una tarea, la exigencia de sumisión es externa a la tarea a realizar: cualquier exceso de exigencias se resiente inmediatamente como algo injustificado.

Se produce, por tanto, una diferencia sustancial tanto en condiciones objetivas —posesión de capitales, de margen de maniobra— como en condiciones subjetivas²⁹ —disposiciones, sentido del propio valor— con el resto del grupo:

- En condiciones objetivas: mayor margen de maniobra, tanto por el origen social más elevado y su mayor capital escolar, como por el hecho de trabajar en una empresa mediana con presencia sindical donde, además, no se persigue la permanencia en el puesto.
- En condiciones subjetivas: mayor sentido del propio valor social —debido al origen social más elevado y al valor escolar superior—.

conseguir—. Las clasificaciones escolares, mediante la creencia colectiva en su legitimidad y eficacia, determinan fuertemente, en la actualidad, las clasificaciones de valor de los sujetos.

²⁹ La diferencia entre condiciones «objetivas» y «subjetivas» no supone aquí una diferencia entre lo «social» y lo «individual», sino entre dos formas de existencia de lo social: lo social objetificado en instituciones —así, los capitales— y lo social incorporado por los sujetos —*habitus*, disposiciones—. Lo «subjetivo» es tan producto social como lo «objetivo».

³⁰ La escuela es un universo donde reina la regla impersonal, donde se inculca el modo de funcionamiento burocrático: se opone así a las formas de dominación más personalistas. Frente a un sistema de obediencia basado en pactos implícitos —en lógicas de don— entre sujetos, la obediencia escolar inculca el respeto a normas abstractas, a códigos escritos donde se regulan las obligaciones de cada uno.

Además, tanto la escolarización más prolongada como el tipo de relaciones de dominación en su empresa empujan hacia una definición de las relaciones laborales mucho más centrada en lo codificado³⁰, en lo legal, que en un intercambio implícito de dones entre empresario y trabajador.

Es a partir de estas condiciones que se produce una relación de «A» con el trabajo muy distinta: una relación donde la combinación de mayores ventajas objetivas y disposiciones subjetivas —que a su vez son producto de las condiciones objetivas pasadas y presentes— supone un mayor sentido de su valor social —de lo que se puede esperar y de lo que se está dispuesto a aceptar— junto a un énfasis, en la delimitación de las relaciones laborales, en lo codificado, lo legal —frente al intercambio de dones y ofrendas de sacrificios al empresario del resto del grupo—. Todo ello produce un discurso que, enfrentado al resto de participantes, hablará de *orgullo, dignidad, no conformarse...* Desde su posición —y disposiciones a ella asociadas— la posición —y disposiciones correlativas— del resto de los participantes no son sino *humillaciones* injustificadas, miedos irracionales, pérdida del sentido de la realidad. A su vez, para el resto del grupo, «A» no es sino un sujeto *ambicioso* y *avaricioso* que, a pesar de tener unas condiciones laborales mucho mejores que ellos, sigue exigiendo lo que nadie en sus cabales podría exigir —«para darle con esto en la cabeza»—: un irracional que no tiene sentido de la realidad porque le falta *experiencia, madurez*. El acuerdo entre ambas posiciones es imposible: con distintos orígenes y trayectorias sociales —y, por tanto, con distintos *habitus*— y en posiciones muy diferentes en el mercado de trabajo, sólo tienen en común una cosa: la edad.

Bibliografía

- ACTIS, W.; PEREDA, C.; DE PRADA, M. A. (Colectivo I.O.E.), 1989: *Estudio sobre las condiciones de trabajo de los jóvenes*. Consejo de la Juventud de España-Dirección General de Juventud de la Comunidad de Madrid.
- BOURDIEU, P. y PASSERON, J. C., 1967: *Los estudiantes y la cultura*. Labor. Barcelona.
- CARABAÑA, J., 1988: «La Formación Profesional de primer grado y la dinámica del prejuicio», *Política y sociedad*, n.º 1, pp. 53-68.
- CASAL, J.; MASJUAN, J. M.; PLANAS, J., 1990: «La inserción social de los jóvenes», *Revista de Educación*, n.º 293, pp. 109-122.

- FERNÁNDEZ DE CASTRO, I., 1986: *Análisis de la actitud de rechazo de alumnos al sistema educativo y de su incidencia en las enseñanzas medias: metodologías, resultados, análisis de resultados*. CIDE. Madrid.
- MARTÍN CRIADO, E., 1992, *Estrategias de juventud. Jóvenes, estudios, trabajos, clases sociales*. Tesis doctoral. U.C.M.
- 1997, *Producir la juventud. Crítica de la sociología de la juventud*. Istmo. Madrid.
- 1997b, «El grupo de discusión como situación social», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n.º 79.
- MURO, J.; RAYMOND, J. L.; TOHARIA, L.; URIEL, E., 1988: *Análisis de las condiciones de vida y trabajo en España*. Ministerio de Economía y Hacienda. Madrid.
- NAVARRO, M. y MATEOS, M. J., 1993: *Informe Juventud en España, 1992*.
- PIZARRO, N., 1982: *Factores del rendimiento y la calidad de la enseñanza universitaria*. Trabajo realizado para el M.E.C. (fotocopiado). Madrid.
- REQUENA SANTOS, F., 1991: *Redes sociales y mercado de trabajo. Elementos para una teoría del capital relacional*. C.I.S.-Siglo XXI. Madrid.
- UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID. Departamento de Análisis y Planificación., 1991, *Información estadística de alumnos. Curso 89-90*. UCM. Madrid.