

Trabajar para vivir o vivir para trabajar

POR
ANA MARÍA RIVAS RIVAS*

Una de las transformaciones socioeconómicas fundamentales que ha tenido lugar en las sociedades occidentales desde los años 80-90, principalmente, aunque dependiendo de los países, afecta a la condición salarial y al valor social y cultural del trabajo. Un cambio que he querido condensar en el título de esta comunicación, “Trabajar para vivir o vivir para trabajar”, recurrente en los discursos de las personas entrevistadas a lo largo de la investigación que vengo desarrollando, desde hace varios años, sobre las consecuencias socioculturales de las innovaciones tecnológicas y las reformas del mercado laboral.

La primera parte de la frase es la expresión de la condición salarial que ha regido en Europa desde el final de la segunda guerra mundial hasta la desaparición de los regímenes del socialismo real, como resultado del compromiso institucional entre el capital y el trabajo, auspiciado por los gobiernos socialdemócratas y que dio lugar al estado de bienestar universal. Un pacto por el que se reconocía la condición salarial como fuente de derechos y deberes, por la que el trabajo asalariado se convertía en un elemento definidor de *status* y de atributos sociales y jurídicos, un valor nuclear e integrador que ubicaba y clasificaba al individuo en la sociedad, dotándole de una identidad y de un reconocimiento social y público. El trabajo pasó de ser una simple relación técnica de producción a constituir un soporte privilegiado de inscripción en la estructura social, al formar parte del orden jurídico y, por lo tanto, al sustraerse al juego de relaciones arbitrarias fruto de las voluntades individuales que habían regido hasta entonces las relaciones laborales.

La definición del trabajo asalariado como fuente de identidad social y de inscripción en la estructura social, a través del reconocimiento del asalariado como un estatus por derecho propio, supuso un cambio cualitativo en las condiciones de existencia de los trabajadores: si hasta entonces la única garantía de protección social y de seguridad frente a los infortunios de la vida era el disponer de un patrimonio privado del que estaban excluidos los trabajadores, es decir, aquellos que si por algo se caracterizaban era por tener que trabajar para vivir, a partir de la universalización de los sistemas de protección social contra la inseguridad y la desgracia derivadas de la enfermedad, muerte, accidente, desempleo, el trabajador se convirtió en ciudadano de un sistema de derechos sociales, en alguien a quien se le reconocía el derecho a

* Universidad Complutense de Madrid.

participar de una propiedad social a la que él contribuía con su trabajo; era la diferencia entre la asistencia y la protección social, entre la ayuda social y la seguridad social, entre el trabajador y el asistido o parásito (Castel, 1997: 434).

Es decir, el trabajo se constituye en un referente u horizonte de sentido en el momento en que se erige como fuente de derechos y deberes, al concebirse como vínculo social entre el individuo y la colectividad, estableciendo entre ambos una reciprocidad de derechos y deberes que dota al asalariado de un lugar social que va más allá del lugar que ocupa en la estructura productiva: es la posibilidad de escapar a la contingencia del día a día, de la previsión a corto plazo, la posibilidad de dominar el futuro, de planificar, proyectar y ejecutar deseos, aspiraciones y expectativas; es la compensación de disponer de tiempo libre y de ocio porque hay también un tiempo de trabajo remunerado, unos beneficios salariales, unos seguros sociales que amortiguan los riesgos de la existencia y que permiten disfrutar de unas condiciones de vida mínimamente dignas; es la posibilidad de dejar libre el pensamiento y la acción para realizar otras dimensiones extralaborales que ya el movimiento obrero del siglo XIX reivindicaba y que dio nacimiento a la jornada del Primero de mayo, con la reclamación de los tres ochos: ocho horas de trabajo, ocho horas de descanso y ocho horas de estudio; es la posibilidad de participar en los asuntos comunitarios, públicos, políticos, de sentirse parte activa de la sociedad, alguien que contribuye con su aportación a la producción de la sociedad...

En palabras de U. Beck :

Que en la era moderna europea, el trabajo va unido a la esencia misma de la persona, a su moral y a la imagen que esta tiene de sí lo demuestra el hecho de que hace tiempo que funciona como particular fuente de subsistencia y como referente para cualquier valoración seria del individuo y de su quehacer. Solo lo que se presenta y reconoce como trabajo está considerado como algo valioso [...]. Si en otros tiempos el trabajo excluía al individuo de la sociedad, en las sociedades modernas se ha convertido en un valor nuclear e integrador, prácticamente sin alternativa alguna (2000: 18).

La segunda parte de la frase “vivir para trabajar” representa un nuevo período histórico que se caracteriza por el derrumbe de la condición salarial y el retorno a la concepción más grosera del asalariado como alquiler de un individuo para realizar una tarea puntual, incluyendo al trabajo y con él al trabajador en la categoría de las mercancías que se pueden “usar y tirar”; todo ello en nombre de un nuevo fundamentalismo cuyos dogmas de fe son la competitividad, la flexibilidad y la desregulación del mercado laboral y de las relaciones laborales como condiciones para el crecimiento económico. La aplicación de estos principios a través de las sucesivas reformas laborales ha dado lugar a lo que R. Castel llama “la nueva cuestión social”:

Así como el pauperismo del siglo XIX estaba inscrito en el núcleo de la dinámica de la primera industrialización, la precarización del trabajo es un proceso central, regido por las nuevas exigencias tecnológico-económicas de la evolución del tardocapitalismo o capitalismo moderno (1997: 413).

Es lo que U. Beck denomina “el paso de la seguridad regulada al riesgo desregulado” (2000: 86), es decir, el traspaso de los riesgos por parte de la economía y el Estado al individuo.

La precarización del mercado laboral como consecuencia de la desregulación de las relaciones laborales es una tendencia que no solo destacan autores como R. Castel, R. Sennet o U. Beck, por citar algunos, sino que también se desprende de otras fuentes de información como las memorias anuales del INEM (Instituto Nacional de Empleo) y del CES (Consejo Económico y Social) para el caso de España, que no es más que una réplica de lo que ocurre en otros países europeos y extraeuropeos.

En la última *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España* el Consejo Económico y Social, tras analizar la evolución de la contratación durante 1999, destaca, y cito textualmente, “la excesiva temporalidad”, “el uso abusivo de los contratos temporales”, “el uso desvirtuado de las modalidades legales de contratación laboral”, “el enquistamiento de la temporalidad en el mercado de trabajo español” (p. 279). Si tenemos además en cuenta los datos del INEM del año 2000, la tendencia a la precarización se ve confirmada por la evolución de las tasas de eventualidad en los últimos cinco años. Así, en el período 1996-2000, según los datos sobre contratos registrados por modalidad de contratación, la modalidad con mayor peso en el total fue el contrato eventual. En el año 2000, de los 13.828.919 contratos registrados, 12.188.340 fueron contratos de carácter temporal, es decir, casi el 90%, frente a 1.208.414 de contratos indefinidos; si a esto le añadimos el tipo de jornada para la que se contrata (a tiempo completo o parcial), tenemos que el 18,6% del total de los contratos eventuales y el 19,6% del total de los indefinidos lo fueron a tiempo parcial. Pero, si además nos detenemos en la duración en meses de los contratos, podemos comprobar que el 26,8% de los contratos lo fueron para una duración igual o inferior a un mes; el 14,3% para un período de 1 a 3 meses y un 11,6% para un período de 3 a 6 meses, lo que quiere decir que más del 50% de los contratos realizados lo fueron para una duración igual o inferior a 6 meses.

No es de extrañar que ante este fenómeno uno de los objetivos de la Concertación Social y de los Acuerdos Interconfederales firmados en 1997 fuera el de la estabilidad en el empleo:

El Acuerdo Interconfederal de Estabilidad en el Empleo no solo se propone mejorar la estabilidad en el empleo a través de la reducción de la tasa de temporalidad, sino también

mediante el aumento —donde sea posible— de la duración de los contratos temporales para reducir la rotación laboral de estos trabajadores, es decir, la velocidad de salida. Se trataría, así, de evitar fenómenos como el encadenamiento de contratos cortos sucesivos en una misma empresa o grupo de empresas con un mismo trabajador, a lo largo de un período que puede ser continuo o discontinuo, o la contratación de sucesivos trabajadores para cubrir un mismo puesto que podría ser cubierto de forma estable por un solo trabajador (CES, 1999: 279-280).

La radiografía que resulta de los datos nos muestra un mercado laboral cada vez más fragmentado y segmentado en una multitud de situaciones heterogéneas, resultado de una multiplicidad de formas de empleo, entre las que está perdiendo su hegemonía el contrato de trabajo por tiempo indeterminado y a jornada completa, que es sustituido por contratos eventuales, a tiempo parcial y de breve duración. Los colectivos más afectados por la precarización del trabajo son los jóvenes (menores de 30 años), las mujeres, los mayores de 45 años, parados de larga duración (más de un año en el desempleo), los inmigrantes y los minusválidos; los mismos grupos de los que se habla cuando se trata del desempleo, lo que demuestra que la salida al desempleo puede estar siendo la precarización laboral.

Hasta aquí, los datos estadísticos; a partir de aquí, el análisis antropológico con el que intentaré dotar de rostro humano a estas cifras, mostrando la experiencia, la vivencia, los sentimientos, el modo como las personas asumen, interiorizan, perciben, sobrellevan o se resisten a estas situaciones. Para ello, me he propuesto ir abordando las distintas condiciones laborales y extralaborales de los colectivos que se ven más afectados por los cambios estructurales del mercado laboral, como es el caso de la investigación realizada entre los jóvenes en busca de su primer empleo, cuyos resultados han sido ya publicados (Rivas, 2000 a y 2000 b).

Voy a exponer una parte de los resultados de las entrevistas que he realizado a jóvenes cuyos itinerarios laborales son representativos de lo que R. Castel llama las “trayectorias erráticas”, en las que la actividad y la inactividad, el empleo y el desempleo, las ocupaciones en el sector formal e informal se alternan, se solapan, se suceden, conformando un conjunto de oportunidades provisionales sin certidumbre del mañana que obligan a ciertas categorías de jóvenes a elegir sus estrategias día a día; son los nómadas laborales, instalados permanentemente en lo provisional, en ese “realismo de la desesperación” (M. Pialov, citado en Castel, 1997: 415), que obliga a aceptar lo que sea y en las condiciones que sea: una suerte de “funambulismo”, de existencia en “la cuerda floja” (Castel, 1997: 131) que se convierte en paradigma de la normalidad social.

Las entrevistas elegidas para su análisis fueron realizadas a tres hombres, de edades comprendidas entre 28 y 39 años, solteros, con niveles de formación diferentes: COU, FP2 y diplomado; dos de ellos viven con los padres, y otro independientemente, aunque

cerca de la residencia familiar. La información recogida en estas entrevistas fue contrastada y complementada con los datos de entrevistas que M.^a Isabel Jociles ha realizado a ex alumnos de Servicios Socioculturales y a la Comunidad dentro de la investigación que realiza actualmente sobre la Formación Profesional Reglada, así como con la información que llevo registrada a lo largo de estos últimos años.

Estas entrevistas fueron escogidas por representar algunas de las situaciones que definen y en las que cristalizan las nuevas modalidades de relación laboral y existencia social.

El primer caso corresponde a un joven de 29 años cuya trayectoria laboral se inicia al acabar la FP2 en el año 1991: desde este año hasta diciembre del año 2000, mes en el que fue realizada la entrevista, este joven había trabajado en catorce empresas, ninguna, salvo dos, relacionada con su formación de informático de gestión; se trataba de empresas de transporte, reparto, fabricación de piezas de coche, congelados, recambios, limpieza; ha firmado contratos de seis modalidades diferentes: en prácticas, de duración determinada por obra y por circunstancias de la producción, temporal a tiempo parcial y el último, que ha sido un contrato indefinido acogido a los incentivos por ser menor de 30 años; ha realizado actividades en la economía legal y en la sumergida, simultaneando el trabajo legal e ilegal dentro de la misma empresa, y ha llegado a firmar tres contratos el mismo día con tres contratos diferentes para realizar trabajos de limpieza, mudanza e instalación de mobiliario público: el primero por un mes de duración, el segundo por unas horas y el tercero por cinco noches.

Incluso, teniendo ahora un contrato indefinido, no deja de presentarse a otras ofertas de empleo; a mi pregunta de por qué sigue presentándose a otros puestos de trabajo, siendo como es ya indefinido, me contestó: “Nunca se sabe, hoy trabajas, pero mañana quién sabe. Nada es seguro, cuando quieran me pueden echar”.

De ahí que definiera su trayectoria como un “periplo”, es decir, un viaje que empieza y acaba en el mismo punto de partida, que no es otro que el estado de transitorio-duradero, de interino permanente, metáfora coherente con la que luego utilizó para expresarme la sensación de sentirse como un “saltimbanqui”, alguien que va de un lado a otro intentando vender algo, que no es otra cosa que su deseo y capacidad de trabajar.

El segundo caso es el de un individuo de 39 años, con estudios hasta COU y cuya trayectoria laboral comienza en 1989; desde entonces hasta ahora ha pasado por 5 trabajos y varias modalidades de contrato: temporal a tiempo parcial durante 3 años y 8 horas semanales; temporal durante un año a jornada completa; contrato de formación renovable cada 6 meses durante 3 años, y, desde 1993, simultaneando dos

trabajos: uno, de contrato indefinido pero a tiempo parcial (15 horas a la semana, 3 horas diarias) en una empresa de limpieza, y otro, impartiendo clases de gimnasia en tres centros culturales, estando contratado por tres empresas distintas de servicios socioculturales con contrato a tiempo parcial renovable cada 9 meses (15 horas semanales y 3 horas diarias). Su situación entra dentro de la legalidad puesto que con ambas ocupaciones no llega a cubrir más que 30 horas semanales y no las 40 horas estipuladas por el Estatuto de los Trabajadores.

Pero lo que hace de este caso un paradigma de la nueva situación no es la disgregación del contrato laboral, que no llega a los límites del caso anterior, sino la disgregación del horario laboral y del lugar de trabajo. He aquí la descripción de una jornada laboral del entrevistado:

Pues salgo de casa a las ocho y tengo una clase de gimnasia a las nueve (de nueve a diez); luego, hasta las doce no tengo otra; de doce a una tengo otra, luego vuelvo a casa, me vuelvo a ir con el bocado en la boca y empiezo desde las cuatro menos cuarto hasta las siete menos cuarto a limpiar las oficinas y, luego, desde allí, me voy a otro centro cultural donde estoy, desde las siete y media hasta las nueve y media, dando dos clases de gimnasia seguidas y, luego, ya llego a casa sobre las once y media.

A mi pregunta de si le compensaba estar fuera de casa catorce horas para trabajar remuneradamente seis, me contestó: “Me compensa porque no tengo otra cosa, claro, porque a mí me gustaría trabajar ocho horas en un mismo sitio, pero si no tengo otra cosa...”.

Cuando le pregunté si llegaba con los empleos que ahora tenía a alcanzar el salario mínimo interprofesional (72.000 ptas.), me dijo que sí y a mi pregunta de si alcanzaría igual con uno solo de los trabajos me respondió: “No, con uno solo no, pero un poquito de aquí y otro poquito de allá sí llego”.

Al final de la entrevista le pregunté si había realizado cursos de formación últimamente y su respuesta fue:

Ahora no me atrevo a hacer ningún curso porque tendría que dejar alguno de los trabajos que tengo y, entonces, podría perder lo poco que tengo, porque a lo mejor si dejo una de las cosas que tengo luego no puedo volver a ella...

El tercer caso elegido corresponde a un individuo de 33 años, diplomado en Trabajo Social, que empezó a trabajar a los 16 años y que estuvo trabajando durante sus estudios. Desde que finalizó estos en el año 1990 ha ocupado siete empleos con diferentes modalidades de contratos y jornada laboral en diferentes empresas: contrato en prácticas durante tres meses; contrato temporal por obra durante cuatro meses a jornada completa; contrato temporal durante dos meses; contrato temporal renovable cada

año durante un período de cuatro años, al final del cual, y ante la obligación de convertirlo en indefinido si seguía trabajando en la misma empresa, firmó otro contrato por obra durante otros dos años; contrato temporal a tiempo parcial (10 horas a la semana) durante 5 meses; durante ocho meses simultaneó dos contratos, uno temporal a tiempo parcial y otro indefinido a tiempo parcial, que es el que tiene actualmente (8 horas semanales distribuidas en dos jornadas laborables).

Este itinerario laboral es diferente a los anteriores en la medida en que representa un nuevo perfil que, hasta ahora, solo se daba de modo ilegal, cuando alguien cobrando el desempleo trabajaba en la economía sumergida; actualmente se puede seguir cobrando el desempleo siempre y cuando se esté contratado para una jornada laboral inferior al 70% de la jornada laboral estipulada en el Estatuto de los Trabajadores, con lo que se lleva al límite la flexibilidad laboral, puesto que, a la disgregación del contrato, el lugar de trabajo y el horario laboral, se suma la disgregación identitaria del individuo, que al mismo tiempo que está ocupado está también desocupado, al mismo tiempo que realiza una actividad remunerada legal sigue cobrando el desempleo; las fronteras entre empleo y no empleo se van desdibujando y lo que hasta ahora se conjugaba en términos de disyunción, “o empleo o desempleo”, “o trabajas o no trabajas”, ahora se conjuga en términos ilativos, pudiendo estar empleado y desempleado a la vez, ser un trabajador y un parado al mismo tiempo. Así lo describe el entrevistado:

Luego, también hice dos cursos como trabajador. Como estoy contratado a diez horas también puedo pedir hacer cursos por la Formación Continua del Trabajador, e hice dos cursos, uno como desempleado y otro como trabajador, porque esta locura actualmente de que puedes estar a un tiempo como una cosa y como la otra... Puedes estar en veinte sitios y en ninguno, eres al mismo tiempo desempleado y trabajador. Porque, claro, si yo me pongo a trabajar, pero con diez horas yo no puedo vivir, ¿qué hago yo si gano 36.000 ptas. líquidas?

Este último caso es, además, interesante porque presenta otro aspecto que simboliza la segunda frase del título de esta comunicación “vivir para trabajar”: la subsunción de las relaciones extra-económicas bajo la lógica de la economía que tiene como resultado el empobrecimiento social y la fragilidad relacional de los afectados. El circuito del trabajo precario obliga a trabajar cada vez más por menos, lo que supone estar ocupado prácticamente las veinticuatro horas del día, aunque al final de mes solo se llegue a reunir un salario equivalente al mínimo interprofesional. Cuando le pregunté a este último informante si le compensaba trabajar diez horas a la semana sin contar los desplazamientos me contestó:

Hombre, yo trabajo diez horas a la semana, repartidas en dos días, seis un día y cuatro el otro. Lo que pasa es que siempre echo un montón más, y si cuentas la comida y tal haces

un montón de horas, más luego el viaje. Los viernes, por ejemplo, pierdo tres horas en el viaje y cuatro en el trabajo; luego las reuniones de equipo, que siempre se pasan de la hora; si la jornada termina a las tres y la reunión es a las cinco, pues ya te quedas allí y son horas que en teoría no tenías que estar allí. Además me gasto más en gasolina casi que lo que gano, o sea, que realmente vas sumando costes y no te interesa, pero, bueno, te interesa por otras cosas, porque estás relacionado con el sector, en el ámbito, coges experiencia... y luego, yo sé que aquí cobro todos los meses, aunque sea una porquería, pero sé que cobro.

Al trabajo a tiempo parcial que realiza, hay que añadir otros trabajos que pertenecen al sector informal, como cuidar los fines de semana a un señor y tener alquilada una habitación a otra persona y que según comentó: “[...] eso es ya un poco para poder vivir, pagar el piso, para los gastos...”.

Resulta curioso que los padres de este mismo individuo, cuando llegaron a Madrid de su pueblo natal, acogieron a un inquilino como “pupilo” para poder hacer frente a los pagos del piso. Después de cuarenta años su hijo se ve obligado a retornar a la vieja práctica para poder pagar el préstamo del piso, adquirido cuando después de llevar trabajando seis años en la misma empresa con contratos renovables confiaba en que “algún día le hicieran indefinido”.

A todo ello debemos sumar los cursos que en los dos últimos años ha realizado, un total de siete; al terminar de enumerar los cursos que había hecho este fue el comentario: “O sea, que hago cursos continuamente, sin parar, trabajando más que nunca, un montón de horas ocupadas a través de cursos”.

Si tenemos en cuenta que la mayor parte de los cursos los hace por Internet, sin salir de casa; si, además, los fines de semana en los que puede relacionarse con los amigos los dedica a trabajar; si su trabajo a tiempo parcial es una forma de no perder la relación con el sector en el que está especializado; si se ha visto obligado a compartir su casa con otra persona, nos podríamos preguntar ¿cuándo esta persona tiene tiempo para sí mismo, para disfrutar de los amigos, para disponer de ocio y tiempo libre?, ¿cuándo esta persona dispone de tiempo para pensar en otra cosa que no sea el trabajo?, ¿qué relaciones sociales es capaz de establecer que no estén mediatizadas por su instrumentalidad para conseguir un trabajo?

La precariedad laboral se traduce en una extrema fragilidad de las biografías de los trabajadores, que se mueven en una especie de ingravidez, en la que la consigna ha vuelto a ser el “vivir al día”; la instalación en la inestabilidad, la inseguridad, la provisionalidad, la incertidumbre, como régimen de existencia, hacen a los trabajadores más vulnerables que nunca, en palabras de U. Beck (2000: 96):

Nunca los trabajadores (independientemente de sus aptitudes y *curriculum*) fueron más vulnerables que en nuestros días: trabajan de manera individualizada, sin ningún contrapeso colectivo y más dependientemente que nunca, pues trabajan en unas redes flexibles cuyo sentido y pautas les resultan indescifrables a la mayoría de ellos.

La vulnerabilidad que afecta a los trabajadores precarios, la misma que afecta a los jóvenes desempleados, y que se diferencia de la vulnerabilidad de los trabajadores de otras épocas históricas, es el resultado de un proceso de naturalización por el que las causas estructurales, que están en el origen de su situación, han sido trasladadas del sistema a los sujetos. La individualización y culpabilización de lo que acontece descansa en los propios sujetos, quienes se sienten objeto de un destino en el que ellos no parecen intervenir, personajes de una obra que ellos no han escrito.

Por esto me parece mucho más acertada la expresión “cultura de lo aleatorio”, que utiliza R. Castel para definir la nueva situación, que la expresión “economía política del riesgo”, de U. Beck, puesto que, como este mismo autor indica: “Aquí se debería hablar de peligro en cuanto que riesgo significa inseguridad calculable y cuantificable, mientras que peligro significa, en cambio, inseguridad incalculable” (2000: 11).

La expresión cada vez más popular de “nadie está libre de...”, equivalente a la de “nunca se sabe” de nuestro primer entrevistado, es el ejemplo más elocuente de este sentimiento de peligro del que los individuos se defienden a base de una especie de blindaje de cursos y más cursos, de instrumentalizar cualquier relación que pueda aportarles información, acceso a un empleo, de renunciar a sus derechos laborales, aceptando jornadas y horarios laborales que los empleados fijos rechazan, multiplicándose en ese ir y venir de un trabajo a otro, de un centro a otro, aceptando “migajas de trabajo” como decía Simone Weil, intentando por todos los medios sortear “ese destino” aparentemente “implacable” y cuyas razones de ser les resultan “indescifrables”.

La mistificación de la economía ha hecho que “circunstancias externas al individuo se tornen en expresión de valor, sin cuestionamiento de las razones, las responsabilidades o las alternativas, para fundar la necesidad de las acciones internas” (Fairclough, 2000: 33); mistificación y naturalización son dos procesos que están en el origen de la vulnerabilidad de los trabajadores sometidos a las nuevas condiciones del mercado laboral y que ha convertido la precariedad no en una etapa sino en un estado y un destino.

Una vulnerabilidad que es el mejor mecanismo y dispositivo de consentimiento y disciplinamiento de la mano de obra, lo que explica la ausencia de conflictos en

una sociedad como la española, con las tasas de precariedad y desempleo laborales más elevadas de Europa; al igual que este hecho también puede ayudar a explicar por qué el principal reducto de los sindicatos sigue siendo el funcionariado.

Por último, terminaré con una frase de R. Castel que hace referencia a ese “techo humano” que hasta ahora representaba la universalización de los derechos sociales, políticos y económicos, única garantía de la dignidad del individuo:

Lo que funda la dignidad social de un individuo no es necesariamente el empleo asalariado, ni siquiera el trabajo, sino su utilidad social, es decir, la parte que asume en la producción de la sociedad (1997: 453).

Participación en la creación de la sociedad que define el estatuto de ciudadano, en su dimensión política-social, y que hasta que se demuestre lo contrario tiene una dimensión económica, por lo que disociar una de la otra es cercenar los cimientos sobre los que descansa la construcción de la democracia: la igualdad.

BIBLIOGRAFÍA

- BECK, U. (2000), *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Barcelona: Paidós.
- CASTEL, R. (1997), *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Barcelona: Paidós.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL, *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 1999*.
- FAIRCLOUGH, N. (2000), “Representaciones del cambio en el discurso neoliberal”, *Cuadernos de Relaciones Laborales* 16: 13-37.
- RIVAS, A. M.^a (2000 a), “Narratividad, comprensión e interpretación” en LISÓN TOLOSANA C. (ed.), *Antropología: horizontes interpretativos*, Granada: Universidad de Granada, Diputación Provincial de Granada, pp. 75-93.
- (2000 b), “De la injusticia al fracaso: la experiencia del paro en un grupo de jóvenes de Madrid”, *Revista de Dialectología y Tradiciones Populares* (Madrid: CSIC, tomo LV, cuaderno 2.º): 159-175.
- SENNETT, R. (2000), *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona: Anagrama.