

FACULTADE DE SOCIOLOXÍA
TRABALLO FIN DE GRAO
CURSO ACADÉMICO 2019/2020
CONVOCATORIA: SETEMBRO 2020

Consentimento e precariedade laboral no contexto da crise da COVID-19 na Galiza

Consentimiento y precariedad laboral en el contexto de la
crisis del COVID-19 en Galicia

Consent and labour precarity in the context of COVID-19
crisis in Galicia

ALUMNO: EMILIO MAIRA SANTOS

TITORA: MATILDE MASSÓ LAGO

AGRADECIMENTOS

“Pero papá —le diijo Josep, llorando—. *Si Dios no existe, ¿quién hizo el mundo?*
Tonto —dijo el obrero, cabizbajo, casi en secreto—.
Tonto. Al mundo lo hicimos nosotros, los albañiles.”
Eduardo Galeano

Son as persoas que forman a miña vida, aquelas que hoxe, dunha forma ou doutra, fan posible que dea este gran paso cara adiante. Será por iso que debo mencionalas neste traballo. Gustaríame agradecer a:

Matilde Massó, pola súa dedicación, comprensión e paciencia, polo seu rigor e a súa profesionalidade sen a que este traballo non sería posible.

Emilio e Maria, porque co apoio e vontade dos meus pais cheguei ata aquí.

Manel e Mariluz, sen as súas vivencias nunca entendería a importancia da loita obreira.

Lupe, por ser exemplo de dignidade e incombustible resistencia.

Manuela, por estar sempre disposta a brindarme a súa axuda.

Emilio e Manuela, por ser unha inspiración para crecer na vida.

Manuel, Paloma, Sofía e Xaquín pola súa amizade e por compartir esa aspiración por cambiar o mundo de base.

Xoel, Ana, Iago, Diana, Adrián, Roi, Cristian, Dani, Cintia e tódolos amigos e amigas que me fixeron feliz nas Pontes.

Grazas ás traballadoras e traballadores que voluntariamente participaron neste traballo e a vós, os lectores.

In memoriam:

Tomás López Brion, cuxo pasamento foi o detonante da miña loita por mudalo todo.

Jose Ramón Maira Freire, o meu tío, porque sen poder chegar a sabelo foi un dos que alimentou o meu pensamento crítico.

Jose Maira Arias e Rita Freire Freire, os meus avós, aos que lles debo a miña formación emocional e entender o poder transformador da memoria.

ÍNDICE

Resumo.....	3	
BLOQUE I PRESENTACIÓN DO OBXECTO DE ESTUDO		
Capítulo I: Formulación do problema, obxecto e obxectivos do proxecto.....	4	
BLOQUE II FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA		
Capítulo II: Contextos, enfoque das relacións laborais e subxectividades no traballo.....	7	
1. A vixencia dos estudos sobre a precariedade.....	7	
2. Da crise do fordismo á actualidade no Estado Español.....	8	
2.1 Crise e estruturación do modelo fordista.....	8	
2.2 Da introdución do posfordismo á actualidade en España.....	9	
3. Unha aproximación ao concepto de precariedade.....	13	
4. Enfoque neomarxista: A teoría do xogo en Burawoy.....	15	
5. As subxectividades do traballo. Orixe e enfoque.....	17	
6. A corrosión do carácter de Richard Sennet.....	18	
BLOQUE III MODELO DE ANÁLISE E METODOLOXÍA		
Capítulo III: Modelo de análise.....	20	
1. Delimitación do obxecto de estudo.....	20	
2. Formulación de hipóteses.....	22	
3. Operativización dos conceptos.....	23	
4. Selección de casos/ perfís a estudar.....	25	
Capítulo IV: Deseño metodolóxico.....	27	
1. Recopilación de datos.....	28	
2. Grupo de discusión	29	
BLOQUE IV ANÁLISE DE RESULTADOS		
Capítulo V: Proceso de análise e principais resultados.....	31	
1. Resultados		
Caso 1: Teleoperadoras.....	31	
Caso 2: Caixeiros de supermercado.....	33	
Capítulo VI: Conclusións.....	36	
1 Conclusións metodolóxicas.....	36	
2 Conclusións teóricas.....	37	
3. Avaliación do traballo e novas liñas de investigación.....	39	
BLOQUE V: BIBLIOGRAFÍA.....		41
BLOQUE VI: ANEXOS		
1. ANEXO 1: Guía da entrevista.....	45	
2. ANEXO 2: Guión do grupo de discusión.....	57	

Resumo

A precariedade como fenómeno social xeneralizado no mercado de traballo en España, existe ligado a condicións estruturais que permiten darlle forma. Recentemente, ás mencionadas características engádeselle a alteración sufrida pola aparición do coronavirus SARS-COV2. Neste contexto, este traballo analiza os cambios que durante a declaración do estado de alarma se producen nas subxectividades (concretamente na súa percepción do tempo, o risco e a xestión do fracaso), así como a súa influencia nas relacións sociais do traballo e a produción de consentimentos.

Con este fin, empregamos unha metodoloxía de tipo cualitativa baseada nas técnicas da entrevistas e grupos de discusión para coñecer a experiencia persoal de diferentes sectores do traballo precario. Marcamos como obxectivo comprender algunhas das alteracións que se producen no seo do traballo durante esta crise sanitaria e as súas implicacións a nivel subxectivo e intersubxectivo.

Palabras clave: Precariedade, subxectividade, consentimento, relacións sociais do traballo.

Resumen

La precariedad cómo fenómeno social generalizado en el mercado de trabajo en España, existe ligada a condiciones estructurales que permiten darle forma. Recientemente, a las mencionadas características se les añade la alteración sufrida por la aparición del coronavirus SARS-COV2. En este contexto, este trabajo analiza los cambios que durante la declaración del Estado de alarma se producen en las subjetividades (concretamente en su percepción del tiempo, el riesgo y la gestión del fracaso), así como su influencia en las relaciones sociales del trabajo y la producción de consentimientos.

Con este fin empleamos una metodología de tipo cualitativa basada en las técnicas de entrevistas y grupos de discusión para conocer la experiencia personal de diferentes sectores del trabajo precario. Marcamos como objetivo comprender algunas de las alteraciones que se producen en el seno del trabajo durante esta crisis sanitaria y sus implicaciones a nivel subjetivo e intersubjetivo.

Palabras clave: Precariedad, subjetividad, consentimiento, relaciones sociales del trabajo.

Abstract

The precarity how social phenomenon generalised in the market of work in Spain, exists tied to structural conditions that allow to give him form. Recently, to the mentioned characteristics adds them the alteration suffered by the apparition of the coronavirus SARS-COV2. In this context, this work analyses the changes that during the statement of the State of alarm produce in the subjectivities (specifically in his perception of the time, the risk and the management of the failure), as well as his influence in the social relations of the work and the production of consents.

To this end we employ a methodology of qualitative type based in the technicians of interviews and groups of discussion to know the personal experience of different sectors of the precarious work. We mark like aim comprise some of the alterations that produce in the breast of the work during this sanitary crisis and his implications to subjective level and intersubjetivo.

Keywords: Precarity, subjectivity, consent, social relations of work.

BLOQUE I

PRESENTACIÓN DO OBXECTO DE ESTUDO

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1. FORMULACIÓN DO PROBLEMA, OBXECTO E OBXECTIVOS DO PROXECTO

A actual crise sanitaria da COVID-19 e as súas implicacións sociais, económicas, políticas e psicolóxicas, entre outros factores, constitúen un obxecto de estudo prioritario na axenda de investigación do conxunto das ciencias sociais. Concretamente, o campo do traballo e do emprego amósase coma un campo especialmente interesante pola centralidade que comporta na vida das persoas.

Os estudos sobre o mundo do traballo durante o contexto propiciado polo coronavirus, constitúen un campo reducido, mais están a experimentar unha expansión acelerada. Un exemplo disto podería ser a publicación asociada á *European Sociological Association* de Claudia Marà e Valeria Pulignano (2020), onde sinalan a necesidade de repensar as formas do traballo na nosa sociedade, poñendo o acento sobre a importancia das políticas públicas e o papel das organizacións non gobernamentais. Ambas as autoras conclúen que a clave para acadar unha sociedade sostible está na gobernanza democrática a nivel nacional e das institucións europeas.

En España, a publicación máis recente sobre traballo e coronavirus é obra de Miguel Ángel Garcia Calavia (2020), onde fai unha revisión dos problemas asociados ó emprego, como poden ser a utilidade social de determinadas profesións e os límites das actuais formas de organización da produción. Conclúe lanzando propostas sobre como iniciar unha reestruturación da organización

productiva e das organizacións sociais e políticas para poder superar esta crise. Ao anterior engade a cuestión do teletraballo, afirmando que se trata dun fenómeno en expansión durante esta etapa por razóns obvias, pero o que máis nos interesa a nós é que abre varias liñas de investigación sobre as formas de organización do traballo, sobre os efectos nas cargas de traballo e a saúde dos traballadores. Serán estes temas os que xiren en torno ao obxecto central da nosa investigación, a precariedade durante o estado de alarma.

O noso traballo dende un enfoque cualitativo terá como obxecto analizar e identificar os efectos da crise nos empregos máis precarios. Limitará o espazo á comunidade autónoma galega e o tempo ó período de confinamento. Entendemos que esta limitación é precisa debido a que os casos de estudo estaban concentrados neste territorio e é neste tempo no que se produce o maior número de alteracións nos ambientes de traballo.

A perspectiva adoptada ten coma finalidade a análise das relacións sociais de traballo, tanto na súa dimensión obxectiva coma subxectiva, incluíndo nesta última dimensión a experiencia subxectiva da precariedade e os procesos intersubxectivos vinculados ao consentimento e á resistencia ó control no traballo.

Neste marco, este TFG desenvolve os seguintes obxectivos específicos de natureza teórica e metodolóxica:

- Analizar os dous paradigmas do emprego: o teletraballo e o traballo intensificado.
- Estudar o carácter para coñecer a situación de agravio na que poderían atoparse as traballadoras e traballadores durante este período.
- Identificar e analizar se houbo cambios na produción de consentimentos na empresa e en que dirección se dan en cada un dos diferentes casos.
- Elaborar un deseño flexible para o estudo das subxectividades no traballo.
- Medir de maneira cualitativa os conceptos de consentimento e experiencia subxectiva de precariedade.

Respecto á estrutura do traballo, o presente proxecto de fin de grao estrutúrase en tres bloques. No Bloque II, titulado Fundamentación Teórica, que corresponde ao Capítulo II, onde trataremos de entender os fenómenos que dan forma ao mercado de traballo no Estado español, facemos un percorrido sobre o contexto e a insuficiencia das políticas públicas levadas a cabo para abordar a

actual crise do coronavirus. Neste senso presentamos a definición académica de precariedade, poñendo no centro as contribucións de Standing (2013) e López Calle (2019), que encaixa co sentido da nosa investigación. Para, finalmente, rescatar dúas achegas que empregaremos como ferramentas teóricas troncais na elaboración do traballo: a teoría de xogos en Buoroway (1989) e a corrosión do carácter en Sennett (2000).

Buscamos primeiro realizar unha reformulación dos postulados teóricos previamente citados, concretamente extraemos do contexto industrial as contribucións de Buoroway (1979; 1989) e introducímolas nunha nova realidade dominada por outras formas do traballo. Neste preciso sentido, a forza e orixinalidade da investigación residirá en abrir unha fenda que permita acceder a prácticas compradas na produción de consentimentos entre diferentes lóxicas do traballo. Será desta forma como poderían abrirse futuras liñas de investigación tanto para estudar os dous paradigmas do traballo aquí presentes como para engadir máis casos de estudo creando unha comparativa máis ampla.

O Bloque III correspondente aos capítulos III e IV contará coa metodoloxía utilizada e a súa descrición, así como os trazos máis significativos do proceso de análise, tratándose dunha investigación cualitativa flexible. Presentaranse as principais hipóteses da investigación, ademais da operativización do concepto precariedade que dotará dunha estrutura á nosa investigación. Empregaranse a recompilación de datos e o grupo de discusión como as principais técnicas que nos permitirán acceder aos datos que desexamos analizar.

En último lugar, no Bloque IV, onde estarán os capítulos V e VI, presentarase os principais resultados e conclusións facendo unha análise relacionada coa subxectividade e a intersubxectividade no ambiente de traballo. Co fin de acadar isto primeiro sintetizaremos tódolos datos en dúas fichas de caso, onde estará toda a información recollida nos grupos de discusión e na recollida de datos. Estas fichas serán estudadas coas dúas ferramentas teóricas presentadas con anterioridade. Cruzando estes dous elementos poderemos comprobar as hipóteses enunciadas e abrir novas liñas de investigación.

No final tamén contaremos cunha lista de anexos onde se atoparán unha síntese de cada unha das persoas entrevistadas na recollida de datos e dos principais enunciados formulados durante o grupo de discusión.

BLOQUE II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

CAPÍTULO II: CONTEXTOS, ENFOQUE DAS RELACIÓNS LABORAIS E SUBXECTIVIDADES NO TRABALLO.

1. A VIXENCIA DOS ESTUDOS SOBRE A PRECARIIDADE

A análise da precariedade e os seus efectos sociais e psicolóxicos constitúe un obxecto de estudo clásico da socioloxía en España, dadas as características estruturais do mercado de traballo, altamente afectado pola temporalidade e os baixos salarios (Miguélez & Rebollo, 1999). Na actualidade, a crise sanitaria e as consecuencias económicas da mesma volveron poñer o foco nos sectores máis vulnerables da poboación, que sufriron un impacto económico máis agudo, precisamente pola debilidade dos recursos de protección social asociados ás situacións de precariedade. Comprender as subxectividades, así como a alteración das solidariedades, parece ser interesante ante o novo escenario laboral aberto pola pandemia da COVID-19.

O noso marco teórico realizará unha revisión dos seguintes aspectos: (1) Contextualizar a actual situación estrutural do emprego, revisando as transformacións no modelo produtivo e económico que se volveu dominante en occidente e a lexislación emanada destes cambios no Estado español. (2) Recuperando os traballos de diferentes autores, aproximáremos ao concepto de precariedade e á visión máis actual deste termo. (3) Realizaremos a selección do enfoque das relacións laborais que consideramos acaído para o noso estudo. (4) Explicaremos en que momento emerxen os estudos

sobre as subxectividades do traballo e (5) seleccionaremos a teoría con maior forza analítica para o noso obxecto de estudo.

2. DA CRISE DO FORDISMO Á ACTUALIDADE NO ESTADO ESPAÑOL

Neste caso apostaremos por explicar nun primeiro momento o proceso iniciado na década dos anos 70 coa forte emerxencia do posfordismo que se abriu paso como nova forma de organización do traballo, afondando con cada crise. Ligado a unha externalización de determinados procesos de produción, buscando abaratar custos e promovendo así unha nova división internacional do traballo, proceso facilitado nun marco político-económico neoliberal. Isto estará seguido dunha presentación dos cambios que, neste sentido, se producen a nivel laboral no caso español.

2.1 Crise e estruturación do modelo fordista

A finais da década de 1960 e durante toda a década de 1970, producírase unha serie de cambios e alteracións no réxime de acumulación capitalista que marcan un antes e un despois no modelo de produción a escala internacional. Prodúcese o que Mandel (1979) chamaría a «crise das relacións de produción capitalistas».

Estes acontecementos fan que, en anos vindeiros, diferentes académicos os estuden non só polo seu impacto multidimensional, senón tamén por supor a apertura a un modelo do que David Harvey (1990) chamaría acumulación flexible. Entendido como un modelo que, fronte ás rixideces do fordismo, estaba orientado a sosterse sobre a flexibilidade nos procesos e mercado de traballo, pero tamén nos produtos e patróns de consumo.

Para este autor, a economía estadounidense estaba atravesada por unha crise de consumo, o que producía un aumento da inflación. Dito suceso viuse agravado coa subida do prezo do petróleo fixado pola OPEP, xunto co bloqueo das exportacións petrolíferas a consecuencia da guerra árabe-israelí. As consecuencias concretas desta crise resultaron nunha estruturación do modelo produtivo, introducindo: a transformación tecnolóxica, cunha maior automatización e cooperativismo; a aparición da flexibilidade, especialmente como privilexio do empregador no proceso de contratación, así como tamén un aumento das formas de traballo temporal e subcontratación que debilitarían o poder de negociación dos traballadores e traballadoras. O fordismo non se esvaece no

nada; é exportado aos países en vías de desenvolvemento e, mentres, nos países onde avanza o posfordismo incrementa de forma notable o sector servizos.

Os modelos de produción adoitan estar ligados a teorías económicas e á súa posta en práctica, se ben son esquemas que non tenden a expresarse de forma homoxénea, nin única. E aínda que non hai tampouco unha correlación lineal de tránsito entre uns e outros, si compre entendelos porque inflúen no devir histórico das sociedades. Faise interesante entón presentar esta crise, non como un cambio do modelo fordista ao postfordista, senón como un cambio do modelo fordista-keynesiano ao modelo postfordista-neoliberal.

Cómpre pensar no neoliberalismo non como unha teoría económica que atopa o seu momento coa crise do modelo de produción. Aínda que as ideas da contrarrevolución neoliberal xa se viñan incubando dende 1947 coa fundación da Sociedade de Mont-Pèlerin. De aquí sairían teóricos como Milton Friedman e Von Hayeck, que crearían a base ideolóxica para os gobernos de Ronald Reagan e Margaret Thatcher como exemplo da nova onda neoliberal (Toussaint, 2012). Estes son os exemplos da política-económica neoliberal, que altera a forma estatal dando lugar ao que en achegas posteriores coñeceríamos como o Estado neoliberal como un facilitador dos negocios e do libre mercado, en contradición coa aparición de oligopolio ou monopolios, pero que serán sempre parte desta nova forma estatal. (Harvey, 2007)

Presentar tanto o inicio do posfordismo como algúns elementos de análise histórica e terminolóxica para entender o neoliberalismo faise necesario debido a que teñen a súa propia influencia no Estado español, que suporá o espazo xeral onde se centra a nosa investigación.

2.2 Da introdución do posfordismo á actualidade en España

O posfordismo, no seu encaixe dentro do Estado español, será explicado por diversos autores. Entre estes atópase Francisco Letamendia (2009, pp.143-146), que expón varios elementos para entender a evolución do sistema produtivo. A primeira intención de levar a cabo a flexibilización do mercado de traballo ten lugar nos Pactos da Moncloa, como gran acordo de concentración para superar a crise de 1973. Outro aspecto importante é a entrada no Mercado Común Europeo, que supón unha forma para o capitalismo internacional de exportar a crise do fordismo a España. Implicando o proceso de reconversión industrial en 1980 e a adopción da flexibilidade laboral e as políticas de austeridade.

Na década de 1980 prodúcese unha forte tensión entre capital e traballo. A relación entre o intenso conflito de clase e o atraso político-económico so podería resolverse, para Letamendia, polo Partido Socialista que accedería ao poder en 1982. Entendendo que era o único actor coa capacidade de combinar un apoio inicial das centrais sindicais, un moderado intervencionismo estatal e políticas de flexibilidade e desregulación laboral, sen recorrer á represión sindical dos gobernos de Thatcher e Reagan. Sería a inicios desta década cando as centrais sindicais, apoiándose neste goberno, aprobarían o Estatuto dos Traballadores, opoñéndose ás formas emerxentes de emprego flexible e facendo que non puidesen ser amparadas dentro do Estatuto.

De igual forma, a presión da Comunidade Económica Europea levaría á introdución dos padróns de libre mercado como requisito de entrada, supoñendo a culminación do proceso de reconversión industrial en 1986 (Martinez-Lucio & Blyton, 1995).

Neste tempo, o Estado español comeza a mudar cara a un modelo específico de estado neoliberal con carácter periférico dentro da Unión Europea e inicia a xudicialización da precariedade (Cachon & Palacio, 1999), que se presenta co obxectivo de demarcar a forma do obreiro flexible que o novo modelo económico necesita. As reiteradas reformas ao Estatuto dos Traballadores, aprobado en 1980, irán marcando o paso deste fenómeno. Neste sentido, existen catro grandes reformas separadas pola crise de 2008 que suporán cambios significativos nas relacións laborais.

A primeira reforma apróbbase no ano 1984: elimina o principio de causalidade na contratación temporal e introduce novas modalidades de contratación de tipo temporal ou de duración determinada, xustificada baixo o aumento do desemprego. Nos anos consecutivos os contratos temporais aumentarían ata un 32,3% en 1991. A segunda reforma aprobarase en 1994, en concorrencia coa crise económica de 1993, onde as presións en favor da desregulación do mercado laboral fan que, aínda recuperando o principio de causalidade na contratación temporal, se introduza a subcontratación e os tipos de flexibilidade interna e salarial. (Pradales, 2005).

As seguintes reformas virán tras o impacto da crise económica mundial de 2007-2008 e a súa especificidade no noso contexto. Que para Isidro López e Emanuel Rodríguez (2010; trad. propia) se explican da seguinte forma:

“Os ritmos da crise española están inevitablemente vinculados á caída a cámara lenta dos mercados internacionais e, en non pouca medida, comparten os trazos dos países máis financiarizados como Reino Unido, Irlanda ou incluso Estados Unidos. Non obstante, España ten unha peculiaridade que a distingue destes países e que define a súa posición na división internacional do traballo. Fronte a outras economías financiarizadas que padecen unha case continua situación de desinvestimento, o volume de investimento que puido absorber o crecemento físico do stock da vivenda e de infraestruturas, o que vimos chamando o circuíto secundario de acumulación, foi superior ao de calquera dos grandes países desenvolvidos. A partir desta peculiaridade, o forte parón do mercado inmobiliario español produciu dous grandes tipos de efectos. Por un lado, acabou co ciclo de investimento e emprego na construción e nos sectores vinculados ao inmobiliario; por outro, a baixada dos prezos da vivenda produciu unha forte caída da demanda familiar.”

Esta crise altera a composición do modelo económico, o mercado inmobiliario e a construción caen como alicerce e refórzase un modelo de economía fortemente terciarizada. En convivencia, a partir do 2010, aparecen certos trazos propios dunha economía de plataformas, que creará novas infraestruturas dixitais onde reunir diferentes grupos sociais, usuarios e provedores, nunha nova ordenación en certos sectores do traballo. Nesta década entran no mercado español plataformas como Glovo, Uber ou Netflix, que destacan polas súas manobras de enxeñería fiscal ou por forzar os límites da lexislación laboral.

O segundo ciclo de reformas laborais lévase a cabo neste contexto poscrise. A primeira, no ano 2010, introduce novamente a flexibilidade en todo o proceso de vida laboral. Sobre todo debemos destacar que se facilita o despido por causas obxectivas. Comézase tamén unha subvención parcial das prestacións por desemprego, con fondos públicos, a través de FOGASA. Hai tamén unha baixa desincentivación da contratación temporal (Álvarez, 2010). Esta dirección é seguida pola reforma laboral do 2012. Sinalamos a reorientación das ETT como axencias de colocación, a maior flexibilización das condicións de contratación, permanencia e despido do traballador; así como un incremento substancial do poder empresarial. Son exemplos disto a capacidade de acreditar formación, a distribución dun 5% do horario sen negociar ou o debilitamento do poder de negociación ao primar o convenio colectivo de empresa. (Preciado-Domènech, 2012).

O resultado das reformas laborais, especialmente desta última, chegouse a traducir nunha redución do desemprego á custa de aumentar o emprego temporal e a inseguridade laboral. Moitos dos

elementos destas reformas están sendo materia de debate na actualidade e desencadeando un ciclo de pequenas reformas sobre o propio Estatuto dos Traballadores. Facer figurar a equiparación salarial entre homes e mulleres e a eliminación do despido obxectivo por baixas xustificadas evidencia a lexislación laboral como un terreo de disputa entre a clase política e as centrais sindicais.

En materia de xurisprudencia laboral, todo parece indicar que o tempo das grandes reformas laborais queda atrás. Isto pode ser consecuencia de que a transición a unha representación que encaixa coa categoría do “pluralismo limitado” (Sartori, 2012, pp.165-170) fai que sexa preciso un maior nivel de acordo entre forzas para mudar o Estatuto dos Traballadores. Isto á súa vez abre unha nova tendencia sobre estas reformas: o común, previamente á crise do coronavirus, era a reforma pequena e a proxección da mesma como un gran éxito. Non habendo un incremento nos mecanismos de liberalización do emprego, parece non haber una posición definida en materia de traballo. Un exemplo disto é o tratamento dado á derogación do apartado d) no artigo 52 do Estatuto (España, 2020a). Non se garantiza a seguridade laboral; só se facía máis cara a flexibilidade para o empresario ao non estipularse a nulidade do despido. Esta forma de práctica da lexislación laboral, xunto coa pasividade dos actores sindicais maioritarios, representa a lóxica na que está inmerso o noso estudo.

Xa a introdución do SARS-CoV-2 ou Covid-19 no Estado español supuxo unha alteración completa da vida e tamén das formas de traballo. Decretado o estado de alarma para o 14 de marzo, comezará o illamento social para tratar de deter o avance do virus, o cal desata unha crise do consumo, cun forte impacto no sector servizos, base da economía española. Fronte á crise, o actual goberno viuse coa necesidade de pór unha serie de medidas para paliar os seus efectos durante o estado de alarma. Prestaremos atención a aquelas que tiveron maior incidencia sobre a vida xeral da poboación activa, destacando tres:

- Foméntanse os Expedientes de Regulación Temporal do Emprego (ERTEs) como forma de evitar perdas na empresa privada, incluso naquelas con beneficios. Medida que continúa coa tendencia a socializar as perdas do sector privado.
- Apróbase un “permiso retribuído recuperable” (España, 2020b) que fixa a suspensión de tódalas actividades consideradas polo goberno como non esenciais durante o período de dez días e fixa os criterios de recuperación dese tempo entre empregador e empregado.

➤ Búscase a limitación de extinción ou despido obxectivo por causas vinculadas coa COVID-19 (España, 2020c). Neste caso, a situación é a mesma que na anulación do artigo 52.d). Ao non estipular o caso de nulidade, o despido pasa a ser improcedente pero posible a efectos legais.

Este contexto afirma que dende a transición vimos dunha tendencia de liberalización particular do noso Estado, así como de cambios na actualidade que parecen facer máis lento ou mudar os ritmos desta propensión. Semella que a protección das condicións de vida dos traballadores e traballadoras é relativa, xa que si hai tímidos avances na dotación de medios de subsistencia superficiais por medio da inxección monetaria dende o público para as persoas afectadas pola crise, mais non hai un entendemento ou interese por entender a situación que as persoas traballadoras están a sufrir interiormente e nas súas relacións sociais dentro do traballo. Isto lévanos a pensar en todas esas persoas que están nun emprego precario, obrigándonos a definir este termo dende o campo da socioloxía, para logo facer unha escolla de ferramentas analíticas sobre as subxectividades e o consentimento sobre a racionalidade capitalista, neste contexto excepcional de estado de alarma.

3. UNHA APROXIMACIÓN AO CONCEPTO DE PRECARIIDADE

O uso da precariedade como obxecto de estudo ten amosado a súa versatilidade ao ser empregado por diferentes disciplinas e diversos enfoques dentro do campo da socioloxía. Trátase dun termo ás veces ambiguo e con diferentes implicacións dentro do mundo laboral. Co fin de acoutalo, revisaremos as achegas máis importantes e a súa profundidade histórica. Precisamente a súa orixe está ligada a mobilizacións de traballadores. Será despois cando se introduza no ámbito académico, non sen poucos problemas conceptuais ao estar inmersos nunha disputa entre académicos (Alberti et al., 2018). É por iso que buscaremos realizar unha aproximación á definición sociolóxica deste termo para poder albergar nel o poder explicativo desexado.

Un dos primeiros usos deste concepto atribuíse a Pierre Bourdieu (Alberti et al., 2018; Jonna y Foster, 2016; Standing, 2013). Mais o termo non ocupa un lugar central na súa obra; defíneo como un concepto ligado a determinados trazos como a vulnerabilidade, as arbitrariedades, o subemprego e a inestabilidade. Será tamén este autor (Bourdieu, 1999) o que introduza dos niveis de inseguridade o primeiro, operando nun plano “obxectivo” e por baixo un “subxectivo” na cognición do medo a sufrir as condicións que ameazan o resto de traballadores e traballadoras. Bourdieu

comprende, en primeira instancia, o carácter disciplinario e controlador que se atopa na esencia da precariedade.

Este concepto ten unha condición multidimensional, presente en diferentes autores (Cano 2000; Banyuls Llopis et al. 2003; Laparra 2006;). Desas dimensións debemos destacar dúas importantes para a nosa investigación: a degradación das condicións de traballo e a xa mencionada inseguridade. Mentres que a primeira dimensión supón a perda de control sobre elementos como a fragmentación, a desregulación, a individualización e a discrecionalidade, a segunda existe en harmonía co contexto presentado anteriormente, ao verse o fenómeno da inseguridade laboral como unha consecuencia derivada da fase de acumulación flexible (Arriola e Vasapollo, 2005). Esta ligazón convértese nun consenso académico, e o concepto de inseguridade reaparece en diferentes investigacións sobre a precariedade (Antón 2006; Lacalle 2009; Cano 2000; Means 2017).

Unha vez contemplados estes aspectos, deberíamos apostar por unha definición final de precariedade. Tal vez, máis que por unha definición pechada, por unha orientación do noso enfoque sobre a precariedade. Nos últimos anos estes estudos veñen marcados pola permeabilidade que tivo a publicación do libro *O precariado, unha nova clase social* de Guy Standing (2013). Este autor foi quen de influír con forza na maioría de reflexións futuras sobre a precariedade, expoñendo as diferentes razóns polas que emerxe esta nova clase. A forza da súa influencia chega ata Galicia, ao ser parte dun dos estudos máis recentes sobre o poder e as clases en Galicia, con *Alén da casta*, de Xabier Pérez Davila (2016).

Pero en realidade o que fai Standing é reforzar un pensamento que ten máis percorrido que o seu propio estudo. Trátase dunha diferenciación entre o precariado e o resto de traballadores e traballadoras, como se fose nunha condición reducida a un grupo determinado. Neste sentido, o último artigo de López Calle (2019; trad. propia) polemiza sobre esta división, recupera o principio marxista de que todo traballo supón unha explotación e reformula a concepción da precariedade cunha definición que consideramos máis acaída para chegar a unha visión completa deste concepto:

“No entanto, a nosa tese, que é a que fai a crítica da economía política aos supostos principios de igualdade e liberdade que sustentan o capitalismo, é que a precariedade non define tanto una sorte de traballo con carencias, senón que o Traballo, todo o traballo, é precario por natureza. Pois, se ben a liberdade de traballo, en teoría, preserva os principios de liberdade e de igualdade do cidadán —a capacidade de traballo é a única propiedade inalienable coa que cada suxeito vén

ao mundo, e con cuxo libre uso alcanza o status que merecidamente lle corresponde na xerarquía social—, no entanto, ter capacidade de traballo non é ter traballo, pois a capacidade de traballo non é exactamente unha propiedade —así como o traballo non é realmente unha mercadoría—; é só una potencialidade. A capacidade do traballo non é nada sen o acceso aos medios de produción que permiten dispor dela para crear mercadorías.”

Esta achega de Calle fainos entender a diferenza entre a capacidade de traballo e o traballo en si mesmo como a relación entre o humano e o medio de produción, entendendo que a precariedade emana da posibilidade e condicións nas que se dea esa relación. Entendemos así que todo traballo está vencellado á precariedade e toda precariedade está vencellada ás flexibilidades, tendo un sentido transversal a todo o emprego. Será agora o momento no que debamos crear un marco de interpretación concreto para o estudo.

4. ENFOQUE NEOMARXISTA: A TEORÍA DO XOGO EN BURAWOY

O enfoque (neo)marxista das relacións laborais emerxe no seo dos debates de 1970, nesa dinámica de oposicións ao bloques e de anovar o marxismo como unha corrente con capacidade transformadora. Este enfoque amosa un forte poder explicativo ao moverse, na súa orixe, en torno a tres magnitudes analíticas (Martín Artiles, 2003): (1) estrutural, (2) control do traballo e (3) subxectividade e alienación. As ferramentas escollidas moveranse entre as dúas últimas magnitudes, entendendo que a revisión sobre as condicións estruturais xa está presente no primeiro apartado.

As achegas máis importantes dentro desta corrente do marxismo foron recompiladas, entre outros moitos autores, por Holm-Detlev Köhler e Antonio Martín Artiles (2010). Estes dous autores recompilan unha visión completa que repasa as contribucións de autores como Richard Hyman, Harry Braverman, Stephen A. Marglin, Andrew Friedman e Richard Edwards e, en último lugar, Michael Burawoy. Na maioría de casos explican como estas teorías foron obxecto de crítica, incluso quedándose nunha forma vetusta, superada por novas achegas dende estudos adxacentes. Mais, no último caso, presentan como as contribucións de Burawoy fican nunha especie de baleiro académico sen réplica, debido a que as liñas de investigación no campo das relacións laborais toman outro camiño.

A obra de Burawoy segue a probar a súa vixencia. Cunha forte influencia gramsciana dedícase á creación de esquemas de interpretación sobre as dimensións do proceso de traballo e os tipos elementais de políticas de produción na súa obra *The Politics of Production: Factory Regimes under Capitalism and Socialism* (1985). Pero o seu peso académico reside na publicación de *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism* (1982), onde estuda a produción de consentimentos nun ambiente fabril. Nós fundamentaremos parte da nosa investigación nunha contribución posterior pero tamén relacionada con este campo: trátase do coñecido «xogo de apañarse» (*the game of making out*) (Burawoy. 1989). Esta práctica supón o control sobre a produción de consentimentos entre traballadores, segundo os intereses da posición que se ocupa neste proceso.

O xogo de Burawoy divídese en varias dimensións (Köhler & Martín Artiles, 2010; trad. propia):

- Vincula a racionalidade individual coa racionalidade capitalista, establecendo unhas «leis» propias, que escapan ao control e que, non obstante, son froito das nosas accións sociais.
- Xera adhesión ás regras do capitalismo que aparecen como dadas e inmutables e vémonos obrigados a xogalas e defendelas, sen participar na súa implantación.
- Descarta por utópica calquera outra opción alternativa, calquera intento de cambiar colectivamente as regras do xogo capitalista.
- O xogo, porén, entraña o desexo de aumentar as opcións e marxes, a autonomía do xogador, o que pode socavar as condicións da reprodución do propio xogo (crise do xogo).

Esta teoría permitíranos crear unha visión sobre como son anuladas as formas de solidariedade en prol da racionalidade capitalista. Ao mesmo tempo fai posible detectar en que situacións aparecen as crises do xogo como unha nova fenda para a aparición de solidariedades. Esta aproximación á teoría de Burawoy diríxenos ao estudo das subxectividades, como ese primeiro proceso que se dá no interior do individuo, e do froito da súa relación co ambiente de traballo.

5. AS SUBXECTIVIDADES DO TRABALLO. Orixe e enfoque.

Nesta sección faremos unha revisión sobre o contexto académico no que xorden os estudos sobre as subxectividade do traballo e acreditaremos a selección da teoría en torno á que xirará o noso traballo neste campo.

A análise das subxectividade do traballo comeza a aparecer no debate académico tras a análise da «crise da sociedade do traballo», iniciada por Claus Offe (1984), quen expón publicamente o aumento da atomización nas formas de traballo, a redución da xornada laboral entendida como o tempo vital que o individuo dedica ao traballo e a perda da centralidade do traballo como ese xerador dunha expectativa emancipatoria. Estas reflexións apuntan ás consecuencias derivadas do novo paradigma do traballo, que tamén viría ligado a un cambio nos efectos sobre a vida das persoas traballadoras. Será neste sentido no que se producen os cuestionamentos en torno á subxectividade por François Dubet (1999); convidando a pensar nos efectos da relación entre a flexibilidade do proceso produtivo e a flexibilidade da vida laboral, así como tamén a pensar sobre o desgaste do individuo no seo do traballo.

Unha das contribucións máis temperás a este campo é a de Ulrich Beck (2001), que retoma a individualización como obxecto de estudo central para a socioloxía. Compartirá moitos aspectos da súa análise con Anthony Giddens, chegando a realizar un estudo conxuntamente sobre a «modernización reflexiva» (1994). Beck abre paso á análise sobre a regra do risco no traballo, aínda que non afonda na organización do traballo, algo que si continuarán outros autores como Ludger Pries (1995). As investigacións de Beck e Giddens adquiren un gran recoñecemento pero non teñen capacidade explicativa nun plano concreto debido ao seu grao de abstracción.

Fronte á abstracción, nós optamos pola seguinte gran achega ao campo das subxectividade: *A corrosión do carácter*, de Richard Sennett (2000). Esta visión ten unha maior capacidade de concreción sobre a realidade das persoas traballadoras, ademais de achegar elementos para o exercicio da crítica, ao expor as consecuencias das novas formas de traballo sobre o individuo. Sostemos tamén que os compoñentes da teoría de Sennett poden conectarse coa teoría do xogo en Buroway, sendo esta a chave teórica principal do noso estudo, porque concibimos que, tras o proceso de consentimento e as diversas lóxicas que operan nel, atópase a anulación do carácter individual; de igual maneira e nun sentido inverso, a supresión do carácter crea traballadores dóciles.

6. A CORROSIÓN DO CARÁCTER DE RICHARD SENETT

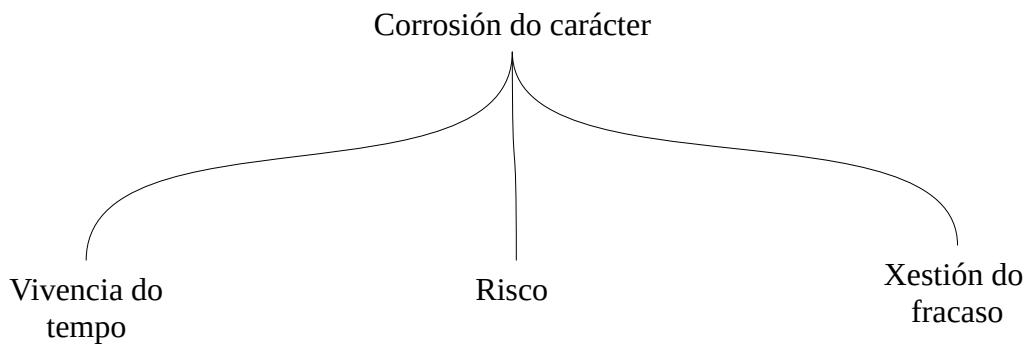
A formación do carácter convértese na antesala da formación de relacións intersubxectivas e de solidariedades, pois para Sennett (2000, trad. propia) é unha categoría que “se centra en particular no aspecto duradeiro, a «longo prazo», da nosa experiencia emocional [...] exprésase pola lealdade e o compromiso mutuo, ben a través da busca de obxectivos a longo prazo, ben pola práctica de postergar a gratificación en función dun obxectivo futuro”. O autor transmite como o carácter está ligado ás relacións sociais do traballo, sendo un concepto con traxectoria e diferentes expresións na rutina, o tempo flexible, o risco e o fracaso. Na nosa investigación, tratando de ser máis precisos, retomaremos a vivencia do tempo, a presenza do risco e a xestión do fracaso como elementos que poden interferir nas relacións interpersoais dunha forma directa.

Os elementos seleccionados na obra de Sennett (2000) serán aqueles que, tendo un papel na corrosión do carácter, se expresan nun período de tempo breve e de maior importancia na situación de pandemia. Por iso, un primeiro elemento sobre o deterioro do carácter é a existencia das flexibilidades como un elemento que altera a experiencia do traballador, ao amosar que non existen experiencias de longa duración no ambiente de traballo. Esta situación onde nin o pasado, nin o futuro teñen valor algún, conceptualízase nunha vivencia do tempo onde só o presente importa, condicionando a relación de un mesmo co medio de traballo e coas persoas que o conforman.

O segundo elemento, que parte da súa análise sobre o marco temporal, estreitamente relacionada co anterior concepto, presenta como as alteracións técnicas no traballo cada vez son máis aceleradas e os coñecementos adquiridos quedan obsoletos con máis rapidez. Neste novo capitalismo Richard Sennett aclara, por medio do relato de varias experiencias, que a forma do risco á adaptación se presenta cando existe un desaxuste entre a actividade realizada e o coñecemento técnico sobre a mesma.

En terceiro e último lugar, recuperamos a xestión do fracaso no ambiente de traballo, por medio da resignación e os relatos de autocuración. Este elemento fai referencia ás narrativas que o individuo xera ante o fracaso, ao pensar en diferentes realidades hipotéticas de como deberían producirse os acontecementos para que non se producise unha situación de fracaso.

Gráfico 1: Selección de elementos na corrosión do carácter



Fonte: Elaboración propia

Empregaremos os tres elementos mencionados para realizar unha análise sobre as subxectividadeas, entendendo que estas non son un feito illado ao interior do individuo, senón que se reproducen de forma moi semellante entre diferentes persoas e valoraremos a súa expresión dende unha perspectiva de análise concreta que permitirá reflexionar en torno á situación do traballo ante casos de máximo risco.

BLOQUE III

MODELO DE ANÁLISE E METODOLOXÍA

CAPÍTULO III. MODELO DE ANÁLISE

Unha vez definidas as condicións estruturais nas que se dá o fenómeno que se estuda e presentadas as ferramentas teóricas que estarán no núcleo da nosa investigación, é o momento de delimitar o obxecto de estudo en torno aos vínculos existentes entre a precariedade, o consentimento e a solidariedade. Agora faise posible realizar as preguntas de investigación, ligadas ás suposicións centrais, as hipóteses. No camiño para probar ditas hipóteses, operativizaremos o concepto de precariedade orientando así a nosa investigación na dirección desexada.

1. DELIMITACIÓN DO OBXECTO DE ESTUDO

A elaboración deste traballo ten por obxectivo central formular unha análise sobre unha intersubxectividade precaria, dende o enfoque sobre a corrosión do carácter e a súa vinculación coas prácticas de consentimento, durante o período de estado de alarma en Galicia naqueles sectores do emprego considerados esenciais e máis precarios. Aspiramos a percibir trazos de alteración na subxectividade e na relación entre os traballadores e traballadoras; tratando de detectar un aumento ou diminución das solidariedades. Dito doutra forma, buscamos elementos que permitan identificar as posibilidades de que emerxa unha nova conciencia colectiva intersubxectiva no traballo a partir da actual crise.

Para analizarmos o obxecto de estudo presentado, optaremos por un modelo de investigación sociolóxica de tipo cuantitativo que estudará a actual situación do proceso de consentimento e a relación entre as subxectividade do traballo. Podemos apuntar que existe unha diversidade ampla en torno a estes conceptos e que se precisa dunha unidade conceptual para poder ser empregada na análise sobre as condicións de vida dos traballadores e traballadoras. Por iso destacamos un dos postulados máis recentes neste sentido, que afirma o seguinte:

“A subxectividade precaria é a consecuencia da actual fase do proceso de acumulación de capital na que os modelos organizativos e os dispositivos de xestión da forza de traballo se orientan á descualificación das tarefas, á inestabilidade no emprego, á desigualdade social e á intensificación do traballo. E á súa vez convértese nunha condición “facilitadora” da aplicación destes sistemas de produción que, como diría Burawoy (1979), contribúen a conseguir ese “consentimento na produción” por parte do operador necesario ás novas formas de organización do traballo. Esta subxectividade débil do precariado permite, en última instancia, dispor de traballadores por unhas horas ao mes, ou á semana, incluso ao día; fai posible a “liberación” da forza de traballo autónoma disposta a autoexplotarse; consegue que as mulleres dobren xornadas de traballo —dentro e fóra do fogar—; que os traballadores e traballadoras non paren de formarse cando non están ocupados; ou que os desafiliados miren cara si mesmos para encontrar as causas da súa exclusión.” (Lópe Calle, 2019; trad. propia)

Así observamos como existe unha interrelación entre a cognición da precariedade e a súa disposición a ser parte da estrutura produtiva, forzando o traballador ou traballadora a reinventarse permanentemente e a sobreesforzarse en situacións excepcionais. Existe entón unha tripla relación entre precariedade, desgaste do individuo e consentimento. A persoa traballadora atópase atrapada nese círculo sen saída aparente.

Actualmente existe unha situación que parece abrir un novo marco contractual das lóxicas ligadas ao mundo do traballo. A crise do coronavirus como unha ameaza externa, superior ás presentes na cotiandade laboral, pode comezar a cambiar os ritmos e as racionalidades neste campo. O que nos leva a pensar nunha alteración da consciencia intersubxectiva e das súas prácticas.

Resulta de interese remarcar que este proxecto está localizado teoricamente na diversidade dentro dun campo da revisión teórica, a subxectividade do traballo e a produción de consentimentos, realizando unha transición dun concepto a outro. Por iso nos resultados buscamos expor unha

síntese do proceso de alteración da cognición no traballo e das accións vencelladas a este durante esta crise. Así mesmo, presentaremos aqueles elementos en torno aos que se poden agrupar ou atomizar os traballadores e traballadoras.

2. FORMULACIÓN DE HIPÓTESES

O noso traballo esta encadrado no esquema tipo da investigación social, cunha previa revisión teórica seguida dunha investigación práctica cualitativa, posto que busca, por medio da recompilación de datos cualitativos sobre as experiencias no ambiente de traballo, probar os postulados teóricos, formular novas hipóteses e abrir liñas de investigación.

Á luz da revisión teórica xorden as seguintes preguntas:

- Que forma ten a alteración das relacións que existen entre traballadores e traballadoras nun escenario de pandemia?

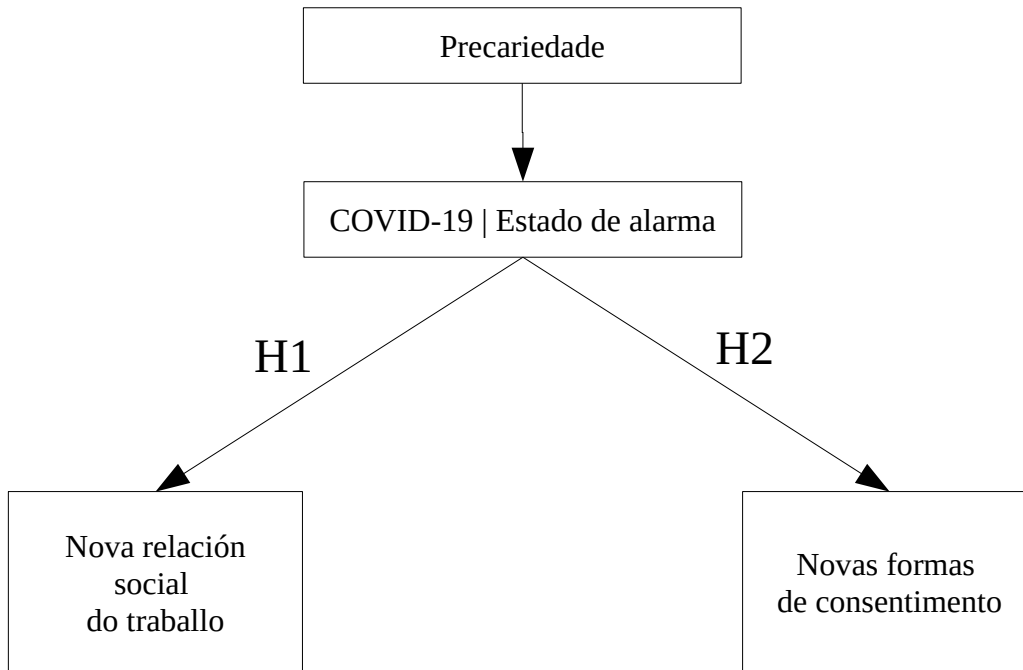
- A actual crise do coronavirus pode conducir a transformacións no consentimento nalgúns empregos?

Destas preguntas extraemos as seguintes hipóteses:

- H1. Hai unha nova forma específica de relación social no traballo ante a aparición da COVID19.

- H2. A existencia dunha ameaza á saúde propicia a aparición de novas formas de consentimento no ambiente de traballo.

Gráfico 2: Hipóteses



Fonte: Elaboración propia

3. OPERATIVIZACIÓN DOS CONCEPTOS:

Para o noso estudo operativizaremos o termo precariedade. Concibimos o consentimento como a converxencia de percepcións, actitudes e expectativas que se ten en relación ao posto de traballo. Realizaremos unha operativización laxa e aberta con relación aos indicadores pola particularidade do enfoque cualitativo.

- Dimensión subxectiva: Refírese a tódolos procesos que operan no interior do individuo e o predispoñen a encaixarse na lóxica de produción. Do mesmo modo que consume o carácter do traballador ou traballadora.
- Dimensión práctica: Esta dimensión referencia ás prácticas activas que se teñen no control ou na acción estratéxica por xerar condicións óptimas co ambiente e as persoas que o compoñen, garantindo así a normalidade do consentimento no traballo.

➤ Dimensión relacional: Intersubxectividade entre as accións e percepcións de diferentes empregados, a esta dimensión pertence todo tipo de comportamento que sexa recoñecido como compartido polos membros do grupo.

Táboa 1: Operativización do concepto precariedade

Concepto	Dimensión	Compoñentes
Precariedade	Subxectiva	<ul style="list-style-type: none"> • Vivencias do tempo • Risco • Xestión do fracaso
	Práctica	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidade para desenvolver tarefas baixo a ameaza de contaxio • Condutas que escapan ao control • Exercicio de control de un sobre os demais.
	Relacional	<ul style="list-style-type: none"> • Solidariedade ou competición • Relación coas marxes do consentimento • Diagnóstico do consentimento

Fonte: Elaboración propia

A Táboa 1 sintetiza o proceso de operativización do concepto *precariedade* ligado ás diferentes dimensións xa enunciadas. Cada unha destas está ligada a varios compoñentes, sendo unha forma de delimitar as dimensións e reducindo o seu grao de ambigüidade. É por iso que a primeira dimensión, subxectividade, se limitará con base no marco teórico aos elementos de vivencias do tempo, risco e xestión do fracaso. É dicir, trátase dunha dimensión que tentará analizar os pensamentos do individuo á marxe do grupo.

A segunda dimensión, a práctica, será entendida como unha dimensión de transición entre a subxectiva e a relacional, debido a que os seus compoñentes transitan de un nivel individual sobre a

xestión da ameaza baixo contaxio cara crises de control e o exercicio deste sobre os demais. Sendo así, esta dimensión observará o que o individuo cre do grupo.

Na dimensión relacional, que é a que pecha a operativización, os seus compoñentes son relativos á dicotomía entre solidariedade e competición entendida, a exploración das marxes do consentimento e un diagnóstico sobre o propio consentimento. Facendo que, neste caso, o que trataremos de observar é o relato do grupo en si mesmo. En liña co apuntado na formulación de hipóteses, o modelo de operativización presentado segue unha lóxica flexible adaptada á natureza do deseño cualitativo (Valles, 1997).

4. SELECCIÓN DE CASOS/ PERFÍS A ESTUDAR

Por medio da observación de elementos como os horarios e as condicións de traballo, elaboramos unha lista cos empregos que consideramos máis precarios. Estes son os catro perfís seleccionados por ter as características que demandaba a investigación, ao tratarse de igual número de empregos presenciais e telemáticos, así como manterse en activo durante o período de estado de alarma no cal realizamos un total de 40 entrevistas e 4 grupos de discusión.

- Caixeira/o de supermercado
- Teleoperadoras/es
- Consultoras/es de TIC's
- Hostalaría en establecemento de comida rápida

Na xestión da análise seleccionei dous postos de traballo:

- Caixeira/o de supermercado
- Teleoperadoras/es

Os criterios de selección foron os seguintes:

- Os empregos seleccionados representan os dous paradigmas maioritarios na alteración na forma de traballo; un por medio do teletraballo e outro pola exposición directa constante.
- Formular unha análise sobre a subxectividade e o consentimento nestes empregos servirá de axuda para próximos estudos sobre a precariedade.
- Realizouse un maior número de entrevistas sobre estes empregos, habendo unha base de información moito máis rica e relevante para o proceso de análise.

Tras a confección da mostra e a aplicación da análise presentaremos os resultados empregando a seguinte orde:

- ➔ Perfil e diagnóstico das condicións do posto de traballo no estado de alarma: Presentación do perfil significativo no posto de traballo, elaborado por medio da recompilación de información a través dos coordinadores ou encargados nas empresas seleccionadas.
- ➔ Da corrosión do carácter á percepción das relacións sociais no traballo: Exposición das condicións subxectivas e dos comportamentos seleccionados para o estudo. Estes elementos serán recollidos no ANEXO I. Nesta parte encaixan as dimensións subxectiva e práctica.
- ➔ As relacións sociais no traballo e o consentimento: No último apartado farase una exposición sobre as formas de produción de consentimentos entre os participantes da discusión. Centraremos exclusivamente nas reflexións saíntes do grupo de discusión, que comprenderán a dimensión relacional.

CAPÍTULO IV: DESEÑO METODOLÓXICO

Este capítulo estará dedicado á xustificación do noso deseño metodolóxico, ás bases teóricas de dita metodoloxía. Amosaremos as dúas principais técnicas de investigación empregadas: a recompilación de datos e o grupo de discusión. Serán estes os elementos que fundamentarán a nosa metodoloxía.

Na nosa investigación, o deseño metodolóxico estará enfocado á posta en práctica de técnicas cualitativas abertas e flexibles, para garantir o rigor do contido recompilado. Ao tratarse dunha investigación que aspira ao coñecemento dun nivel vivencial dos actores que o protagonizan, recollendo ditas experiencias poderemos elaborar conclusións fundadas nas narrativas dun fenómeno social concreto e de interese para o desenvolvemento de futuras liñas de investigación.

A orixe das técnicas cualitativas atópase en diferentes enfoques dos que parte a súa concepción, así o explica Valles (1997), que partindo das achegas de Hamilton sobre as ideas kantianas, a visión de Conde sobre filosofía grega de Platón e Aristóteles, as fases da etnografía e a socioloxía norteamericana ou a cronoloxía de Denzin e Lincoln, explícanos a formación histórica das técnicas cualitativas. Este autor conclúe que a converxencia de ditos enfoques deixou o seu legado na actualidade, entendido como unha tendencia á diversidade por medio do descubrimento e redescubrimento de técnicas de investigación cualitativas.

Para aproximármonos máis á investigación cualitativa, empregaremos unha das definicións máis precisas deste deseño metodolóxico, feita por Strauss e Corbin (2002, trad. propia):

Co termo “investigación cualitativa”, entendemos calquera tipo de investigación que produce achados aos que non se chega por medio de procedementos estatísticos ou outros medios de cuantificación. Pode tratarse de investigacións sobre a vida da xente, as experiencias vividas, os comportamentos, emocións e sentimentos, así como o funcionamento organizacional, os movementos sociais, os fenómenos culturais e a interacción entre as nacións.

Esta definición fainos estar máis preto da razón pola que escollemos técnicas cuantitativas. Entendemos que o estudo do consentimento e a degradación do carácter nun ambiente de precariedade son experiencias ligadas aos individuos. Se ben a precariedade é un fenómeno cuantificable por medio do salario ou o tempo, os elementos aos que acoutamos o noso estudo non o son, facendo que só sexa posible mediante a análise dos relatos vitais e da súa interacción.

Entre as diferentes técnicas cualitativas entendiamos que o máis acaído era un estudo etnográfico por medio de entrevistas semiestruturadas combinado con grupos de discusión. Estas serán as técnicas que presentaremos a continuación, desenvolvendo a metodoloxía para alcanzar os obxectivos da investigación.

1. RECOMPILACIÓN DE DATOS

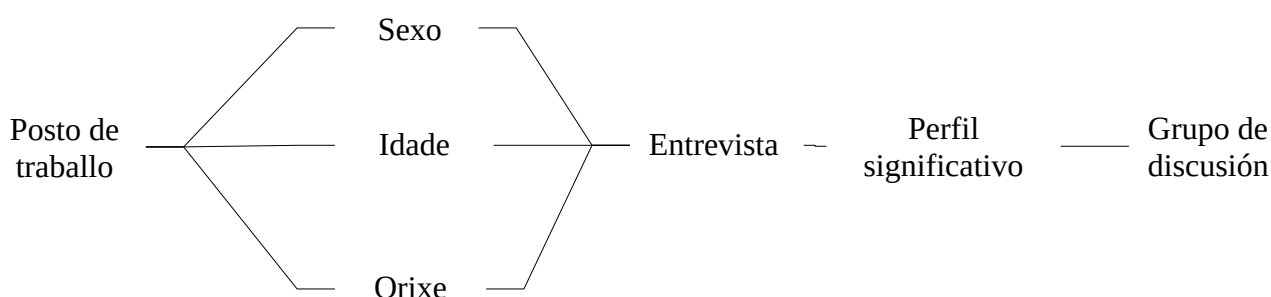
A entrevista ten coma obxectivo indagar a situación das subxectividade no individuo, entendendo que se trata de elementos que operan no subconsciente.

O obxectivo acadado con esta técnica foi a análise de como se percibe os tres elementos sinalados sobre a subxectividade, buscando entre as diferentes entrevistas unha relación intersubxectiva dos mesmos. Foi preciso realizar un número significativo de entrevistas para podermos demostrar este fenómeno de forma fiable. No que respecta ao modelo de entrevista, trátase dunha entrevista semiestruturada, guiada por cada un dos compoñentes que posúen as dimensións “subxectiva” e “práctica” do concepto operativizado.

Tódolos datos recompilados por medio da entrevista serán recollidos nunha ficha de entrevistado, onde se reflectirán as respostas e anotacións, sendo así unha forma de facer un seguimento da investigación (ANEXO I).

A selección da mostraxe teórica faise por medio da escolla de perfís nos postos de traballo, estudando neste caso caixeiras de supermercado e teleoperadores. Para dito fin, empréganse variables tales como sexo, idade e orixe, que serán vertidas na entrevista para logo construír o perfil significativo que definirá o noso grupo de discusión (Gráfico 3).

Gráfico 3: Selección de perfil



Fonte: Elaboración propia

2. GRUPO DE DISCUSIÓN

Esta segunda técnica ten especial valor no estudo das ideoloxías e concretamente, na relación co noso estudo, no estudo do consentimento; ao existir nun plano de relacións interpersoais entendemos que esta foi a mellor forma de extraer a información.

Neste caso, teremos por obxectivo extraer a situación e forma na que se producen os consentimentos. Pero para iso precisamos grupos de discusión internamente homoxéneos por variables, sendo estas sexo, idade e orixe. Con estas variables construiremos un perfil do grupo de traballadoras ou traballadores que é maioritario nos empregos seleccionados, en vista de que non é posible crear suficientes grupos de discusión para abordar a heteroxeneidade externa. Existirá unha moderación que controle o número de intervencións, a súa orde e o tempo empregado, para evitar unha descompensación das opinións emitidas. Desta forma podemos evitar que, se existen individuos con maior grado de conciencia, coopten toda a discusión e introduzan un nesgo na nosa

investigación. A estruturación do grupo de discusión estará guiada polas compoñentes da última dimensión do traballo e deixará liberdade nas reflexións en torno a estes.

Os resultados recollidos son recompilados, ao igual que no caso anterior, nunha ficha de grupos de discusión, onde estarán recollidos os principais eixos da discusión e as anotacións propias do investigador (ANEXO II).

BLOQUE IV

ANÁLISE DE RESULTADOS

CAPÍTULO V: PROCESO DE ANÁLISE E PRINCIPAIS RESULTADOS

Presentamos a continuación os resultados obtidos coas diferentes técnicas de investigación, seguindo a guía das tres dimensións que estruturan a nosa investigación nos dous casos seleccionados: teleoperadoras e caixeiras de supermercado. Finalmente exporemos unhas conclusións xerais sobre a relación entre as teorías seleccionadas e as experiencias recollidas, intentando albiscar aqueles elementos singulares que se deron neste tempo de pandemia. Sen esquecermos a avaliación do traballo e das posibles liñas de investigación que abre.

1. RESULTADOS

CASO 1: TELEOPERADORAS

A. PERFIL E DIAGNÓSTICO DAS CONDICIÓN DO POSTO DE TRABALLO NO ESTADO DE ALARMA

Para a elaboración desta análise entrevistamos teleoperadoras en diferentes localidades de Galicia, principalmente A Coruña, Lugo e Vigo. O perfil significativo resultante foi o de muller española entre 30 e 45 anos, sendo as principais condicións de traballo durante a pandemia as seguintes:

- Adopción da modalidade de teletraballo

- Eliminación de enquisa de calidade aos clientes
- Ofertas nos produtos aos clientes

B. DA CORROSIÓN DO CARÁCTER Á PERCEPCIÓN DAS RELACIÓNS SOCIAIS NO TRABALLO

Dimensión subxectiva

Existe entre este grupo de traballadoras unha perda da continuidade na visión do tempo. Entenden que a súa experiencia non é definitiva e que todo está en dúbida. A iso cabe engadirlle que non ven unha relación entre toda a experiencia pasada e a súa posición no momento actual persoas que veñen da formación universitaria ou de ciclos de formación profesional que nada teñen que ver con este sector.

O risco, por outra parte, aparece con novas formas. As teleoperadoras, que traballan nun sector moi ameazado pola constante renovación do cadro de persoal por medio de EREs neste novo contexto, non vían vulnerado o seu posto de traballo. O confinamento facía imposible que a empresa puidese renovar o cadro de persoal. Por contra, aparecían outros riscos: o illamento do teletraballo fai que a soidade e a difícil comunicación coas compañeiras dea maior poder á empresa para exercer presión nos traballadores e conseguir que aceleren o seu ritmo de traballo.

Neste caso, o último dos elementos da dimensión, que sería a xestión do fracaso, aparece como un elemento que debe ser evitado. Non negan a existencia deses relatos de autocura, senón que evitan acceder a eles para non perder tempo ou desgastarse psicoloxicamente.

Dimensión práctica

Para esta dimensión, un dos primeiros elementos que estudabamos era a relación entre o risco de contaxio e a forma de acadar os obxectivos. Non hai relación entre ambos os elementos por estar nunha situación de illamento polo teletraballo. Aínda así comentan que as empresas tendían a gratificar os seus clientes con ofertas e a evitar os cuestionarios de calidade para aliviar a situación de tensión das traballadoras. En ningún caso existe unha relación de tensión ou conflito entre compañeiras; polo contrario, a solidariedade prima, aínda que fortemente danada pola desvinculación ao non compartir o espazo de traballo. Neste sentido o control sobre as súas marxes

de acción é moi estrito, chegando ao punto de ser observadas pola súa empresa e a empresa cliente. Os ritmos do seu traballo están sometidos á duración do tempo de chamada, como sistema de medición da produtividade na empresa.

C. AS RELACIÓNS SOCIAIS NO TRABALLO E O CONSENTIMENTO

Dimensión relacional

Nesta dimensión trataremos de coñecer en que forma e condicións se producen as relacións dentro do grupo por medio da opinión contrastada. Neste sentido corroboramos a existencia dunha solidariedade que existe como forma de asegurar o consentimento, pois prodúcese para axudar a realizar correctamente as funcións dentro do espazo de traballo. Outra función desta solidariedade é contrastar coas compañeiras as ameazas perpetradas pola empresa, sabendo se é algo a título individual ou xeneralizado debido a que no segundo caso non sería motivo de preocupación. O illamento do teletraballo xera unha dobre relación negativa-positiva. Danar as relacións interpersoais cunha nova forma de organización do traballo ten efectos negativos sobre o consentimento, ao afectar á eficiencia do traballo, consecuencia dunha mala comunicación entre compañeiras. Pero tamén actúa favorablemente para a racionalidade capitalista, porque o illamento fai máis sinxelo instaurar relatos intimidatorios nas traballadoras e así intentar aumentar a súa eficiencia.

CASO 2: CAIXEIRAS DE SUPERMERCADO

A. PERFIL E DIAGNÓSTICO DAS CONDICIÓNS DO POSTO DE TRABALLO NO ESTADO DE ALARMA

Na elaboración do segundo perfil entrevistamos caixeiras de supermercado das cidades da Coruña, Ferrol e Vigo. O perfil significativo resultante foi o de muller española entre 30 e 45 anos, coincidindo así co do anterior caso de estudo, sendo as principais condicións de traballo durante o estado de alarma:

- Adopción de equipos de protección individual fronte ao virus

- Intensificación do traballo a consecuencia das compras de pánico (principio do estado de alarma)
- Protocolos de desinfección e manipulación de elementos máis exhaustivos.

B. DA CORROSIÓN DO CARÁCTER Á PERCEPCIÓN DAS RELACIÓNS SOCIAIS NO TRABALLO

Dimensión subxectiva

Pensar na percepción que este sector do traballo ten do tempo non é algo difícil; os resultados recollidos proban o evidente. O emprego de caixeira non xera perspectivas futuras, nin pon en valor o pasado, pero aínda podemos dicir máis: o excesivo grao de rutinización do seu traballo supón un desgaste acelerado ao que agora debía sumárselle un aliciente, o do risco de contaxio e tódalas medidas ligadas a isto que dificultaban desempeñar o seu labor.

Se falamos de risco neste traballo, máis alá do xa mencionado contaxio, trataríase dunha intensificación acelerada nas primeiras semanas do estado de alarma, que levaba as caxeiras ao límite da súa situación psíquica e emocional. Fronte a esta situación de desesperación e impotencia, a empresa dotou os traballadores dun incentivo, e tanto esta como a sociedade puxo en valor o seu traballo.

Novamente, e como no caso anterior, se estamos a falar de xestión do fracaso e do uso de relatos de autocura, estes non aparecen na mente das traballadoras. Ao igual que as teleoperadoras, prefiren evitar reflexionar sobre algo que xa pasou, mais si pensan en como aprender do erro para non repetilo no futuro.

Dimensión práctica

Neste sector, sinálase en diferentes veces que a capacidade para desenvolver unha tarefa coa mesma eficiencia que antes usando os EPIs de pandemia non é a mesma. A presenza destes elementos, por outra parte, non afecta negativamente nas relacións dentro do grupo de traballadoras. Todo parece indicar que o alto grao de ameaza por contaxio fai que se reforcen ou aparezan solidariedades dentro do espazo de traballo.

No que refire ao control e a capacidade de escapar del, neste caso faise imposible polo factor xa sinalado da alta carga de traballo. Si aparecen, nalgúns casos, pulsos de solidariedade para axudar ao conxunto do grupo como, por exemplo, renunciar ao tempo de descanso individual para que o conxunto remate antes o traballo. Se por outra parte falamos do control que exercen unhas compañeiras sobre outras, parece non haber indicios de nada máis que un control positivo. Trátase da advertencia á compañeira ou compañeiro para evitar accións corporais que podan facilitar o contaxio do virus.

C. AS RELACIÓNS SOCIAIS NO TRABALLO E O CONSENTIMENTO

Dimensión relacional

Entre as integrantes deste segundo caso hai un fortalecemento das relacións interpersoais, ata o punto de crear unha forte cohesión de grupo para superar o dano causado pola situación de perigo permanente. Aparece como unha práctica solidaria, seguramente non extensible a tódolos casos, a renuncia ao tempo de descanso individual para poder favorecer o conxunto do grupo. Faise énfase tanto nun sentido negativo como positivo do valor social do seu traballo. E en cada un destes casos aparecen elementos da comunidade como protagonistas. Nun sentido negativo, aparecía a familia como un elemento de preocupación e angustia polo risco de contaxio, aínda mantendo os protocolos de hixiene. Mentres que no sentido positivo, o recoñecemento público xerado polos aplausos e os xestos de apoio amosados dende os balcóns a última hora da xornada facían que as traballadoras sentisen, por medio do recoñecemento, que o seu labor tiña un valor social de vital importancia para a comunidade.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

O obxectivo deste traballo foi analizar aspectos da subxectividade precaria e a produción de consentimentos. Para iso adoptouse unha perspectiva baseada na análise cualitativa de experiencias vividas polas persoas precarias. A continuación expoño as principais conclusións derivadas da exposición metodolóxica realizada, así como as implicacións teóricas derivadas tanto da revisión da literatura sobre o tema de investigación como do traballo empírico desenvolvido no marco deste proxecto.

2.1 CONCLUSIONES METODOLÓXICAS

A metodoloxía empregada na investigación segue un deseño cualitativo, combinando entrevistas e grupos de discusión. A elección dunha recompilación de datos por este método permitiunos suplir á necesidade de explorar as experiencias e relatos en torno á situación do traballo precario, pois buscábase extraer elementos propios das relacións menos visibles do mundo do traballo. Por medio desta análise puidemos obter datos referentes á relación empregados-empresa e a súa relación interpersonal no espazo de traballo e a como esta se ve condicionada pola situación vivida nos últimos meses.

Entendemos que a complexidade dos procesos que estudamos fai que a nosa metodoloxía poda recompilar tan só elementos superficiais e que outras metodoloxías cualitativas como o estudo

etnográfico poderían ser moito máis acaídas. Aínda así esta metodoloxía permitiunos cumprir con éxito os obxectivos marcados polos postulados teóricos elixidos para o seu desenvolvemento. Dentro dela podemos salienta a importancia dos indicadores referentes á dimensión “práctica”, algo que se debe á súa capacidade para conectar as outras dúas dimensións do traballo, a “subxectiva” e a “relacional”, creando na súa totalidade un procedemento para estudar a intersubxectividade. A principal dificultade que se atopou na metodoloxía está tamén ligada a estas dimensións; débese ás complicacións derivadas da limitación das dimensións, xa que ao ser temas dunha gran amplitude, supón facer unha selección dos elementos máis acaídos, o cal non quere dicir que estes puidesen ser outros. Estudiar unha reconfiguración das dimensións e os seus compoñentes pode ser mesmo de interese para superar algunha das carencias que este traballo poida ter.

2.2 CONCLUSIONES TEÓRICAS

A precariedade estúdase, na nosa investigación, dende unha visión sociolóxica e do seu encaixe dentro do sistema económico, político e social. Empregamos para iso un enfoque que nos permitía entender conceptual e materialmente este fenómeno dende a diferenza entre a capacidade de traballo e o traballo en si mesmo (López Calle, 2019), o cal, a través de relatos de agravio xerados pola corrosión do carácter (Sennett, 2000), parecía abrírnos camiño cara unha nova visión dos procesos de consentimento (Burawoy, 1989) fora do ambiente industrial.

No intento por tratar de buscar unha relación intersubxectiva que fose do individual ao colectivo, nun nivel máis próximo ao individuo, aparece un evidente desgaste psíquico. Concretamente podemos destacar a intensificación dunha percepción do tempo case atemporal, posto que as traballadoras non ven valor algún nas experiencias pasadas da súa vida laboral, nin ningún tipo de futuro estable. Cabe engadir tamén que aínda é máis forte a presenza de formas de risco, xa non marcado polo despido, senón polo contaxio ou o illamento no caso da modalidade de teletraballo.

A presenza do virus e a situación de estado de alarma tamén alterou a forma na que as traballadoras precarias se relacionan entre si, e na percepción que teñen destas relacións. Precisamente, neste sentido, aparecen dificultades para relacionarse coa súa contorna a nivel obxectual e persoal. Aínda que fronte a esta dificultade existen solidariedades como contrapunto ao desgaste individual, estas non se expresan como un acto de organización colectiva consciente senón como unha rede de apoio

mutuo entre as traballadoras precarias ou ben como xestos de solidariedade colectiva da comunidade próxima cara o grupo de traballadoras máis exposto ao virus.

Polas experiencias recollidas, entendemos que isto é así porque ante a pandemia as empresas optaron pola vía dos incentivos e a eliminación de algúns requisitos inherentes aos servizos ofrecidos. Con relación ás solidariedades, podemos dicir entón que se atopaban atrapadas no medio dunha falsa bondade empresarial que existía so para garantir a produción e a propia racionalidade capitalista. Desta forma conducímonos ao obxectivo último deste traballo que é, como xa mencionamos previamente, a análise da produción de consentimentos no traballo precario.

Todo elemento que ameace as lóxicas empresariais, recibirá sempre unha rápida resposta dos axentes empresariais que se encargan de garantir a racionalidade da actual orde das cousas. Neste o noso caso de estudo, dita racionalidade viuse afectada pola presenza dunha ameaza á saúde pública e a resposta foi amosar o rostro humano do capitalismo. Este rostro non existe por unha sorte de bondade cara ás persoas precarias, senón como unha forma inevitable de seguir garantindo o correcto funcionamento das diferentes empresas, aínda nunha situación de crise. É esta a esencia da produción do consentimento nos diferentes casos estudados no noso traballo, pero esta produción toma unha forma ou outra dependendo dos sectores do traballo precario onde se manifesta e, por iso, podemos trazar as seguintes liñas xerais para as dúas realidades estudadas no presente traballo:

O traballo presencial intensificado vive as relacións de consentimento levándonos a apuntar que:

- A racionalidade individual conéctase coa racionalidade capitalista e mantense durante o período de estado de alarma por recoñecer a bondade empresarial.
- Nesta situación, se cabe aínda máis que antes, as regras do capitalismo aparecen como inalterables. A importancia que cobran estes sectores do traballo na súa maioría fainos ver como unha peza insubstituíble.
- A inexistencia dunha organización colectiva consciente fai moi difícil a construción de calquera opción alternativa que altere algunha das regras do xogo capitalista.
- Por todo o presentado con anterioridade, debemos destacar a inexistencia de intentos por explorar os límites do xogo ou a autonomía das traballadoras, o cal fai que non haxa ningún tipo de crise e entón se siga garantindo a reprodución do propio xogo.

No traballo telemático, as relacións de consentimento producidas déixannos as seguintes reflexións:

- Fórzase unha conexión da racionalidade individual coa nacionalidade capitalista por medio do illamento e, por conseguinte, do debilitamento da forza colectiva das traballadoras.
- Perde importancia o valor sobre as regras do capitalismo porque, aínda podendo presentarse como alterables, a situación de debilidade e o descoñecemento de novas formas de organización fainas a priori insuperables.
- A atomización da forza de traballo fai que se reforce a individualidade e que calquera alternativa ao xogo capitalista pareza imposible.
- A imposible crise do xogo na produción de consentimentos, dáse dende a extrema individualidade e a falta de ferramentas colectivas, semellando verse como un imposible a expansión das marxes do xogo ou explorar a autonomía que teñen como traballadoras, ao estar baixo un exhaustivo control da empresarial.

Concluímos, por tanto, que o estado de alarma durante a situación do que se chamou como emprego esencial en Galicia evidenciou que si existe unha relación intersubxectiva entre o desgaste individual e o desenvolvemento de solidariedades baixo unha situación de risco. Mais esta solidariedade, carente dunha dirección política ou dunha expresión organizativa concreta, exprésase como unha conexión de individualidades. Esta afirmación cobra forza cando vemos que a produción de consentimentos está totalmente consolidada ao producírense movementos de recomposición por parte das empresas para evitar unha crise de lexitimidade e a reprodución do propio consentimento.

3. AVALIACIÓN DO TRABALLO E NOVAS LIÑAS DE INVESTIGACIÓN

A complexidade para a elaboración da nosa investigación viuse marcada por estes tempos incertos, pero a constancia e o traballo fixeron posible que saíse adiante. Nun principio buscamos realizar un estudo da precariedade de forma ampla e xeral debido ao risco que presentaba estudar un tempo tan breve como era o estado de alarma e o período de confinamento en Galicia. Porén, a aproximación a ferramentas teóricas concretas permitiunos abordar este período sen maior complicación.

Para a elaboración teórica foi preciso o acceso a unha ampla gama de obras debido ao extensa que é a produción teórica en torno á precariedade. Así mesmo, a creación do contexto tamén supuxo un esforzo extra para a construción do marco teórico. Seleccionamos dúas producións teóricas que nos ofreceron a capacidade explicar os casos de estudo seleccionados.

No deseño metodolóxico optamos por unha elección moi común para a recompilación de datos cualitativos, que criamos que era a que respondía ás nosas condicións de tempo e recursos para garantir o correcto cumprimento do traballo. Pero tamén á propia natureza da nosa investigación, por estar baseada en relacións que se producían principalmente nun plano inmaterial, subxectivo e por tanto imposible de cuantificar.

En suma, a nosa investigación, cun deseño metodolóxico común e unha base teórica diversa, deu forza e corpo a un traballo no que en principio abundaban as dúbidas; evidenciando que todo investigador social debe levar en si, de forma inherente, a capacidade para resolver problemas e o poder explicativo fronte calquera fenómeno social.

BLOQUE V: BIBLIOGRAFÍA

Alberti, G. et al., (2018). In, *Against and Beyond Precarity: Work en Insecure Times*. *Work, Employment and Society*, 32(3).

Álvarez, N. (2010, 25 de xuño). Reforma laboral, políticas de ajuste y “brotes negros”. *Vientosur*. Recuperado de: <https://vientosur.info>

Antón, A. (2006). *Precariedad laboral e identidades juveniles*. Madrid: GPS-Fundación Sindical de Estudios. <http://doi.org/84-9721-205-3>

Banyuls Llopis, J., Cano Cano, E., Pitxer i Campos, J. V., y Sánchez, A. (2003). Empleo informal y precariedad laboral: las empleadas de hogar. *Sociología Del Trabajo*, (47), 75–106.

Beck, U. (2001). “Vivir nuestra propia vida en un mundo desbocado: individuación, globalización y política”, A. Giddens & W. Hutton (coord.), *En el límite: la vida en el capitalismo global*. Barcelona, España: Tusquets Editores.

— Guiddens, A. & Lash, S. (1994). *Modernización reflexiva*. Madrid, España: Alianza.

Bourdieu, P. (1999). La mano izquierda y la mano derecha del Estado. En *Contrafuegos* (pp. 11–26). Barcelona: Anagrama.

Burawoy, M. (1979). *Manufacturing consent. Changes in the labor process under monopoly capitalism*. Chicago: University of Chicago Press

— (1989) *El consentimiento de la producción*, Madrid: MTSS

Cachon, L. & Palacio, J. I. (1999). “Política de empleo en España desde el ingreso en la UE”, en F. Miguélez & C. Prieto (eds.), *Las relaciones de empleo en España*. Madrid, España: SigloXXI Editores.

Cano Cano, E. (2000). Análisis de los procesos socioeconómicos de precarización laboral. En E. Cano Cano, A. Bilbao, y G. Standing (Eds.), *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación* (pp. 25–68). Alzira (Valencia): Germania.

Dubet, F. (1999). Du côté de l'action, *Sociologie du travail*, n°41, 1999, p. 79-88.

Ernest, M. (1979). *El capitalismo tardío*. México D. F., México: Ediciones Era.

España. (2020a). Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero, por el que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 42, 2020-15591. Recuperado de <https://www.boe.es/boe/dias/2020/02/19/pdfs/BOE-A-2020-2381.pdf>

— (2020b). Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19. Boletín Oficial del Estado, 87, 2020-27629. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/29/10/dof/spa/pdf>

— (2020c). Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo. Boletín Oficial del Estado, 134, 2020-32257. Recuperado de <https://www.boe.es/boe/dias/2020/05/13/pdfs/BOE-A-2020-4959.pdf>

García, M. A. (2020) La COVID-19 evidencia problemas de la realidad social del trabajo. *Revista Española de Sociología*, 29(3).

Harvey, D. (1990). *La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.

— (2007). *Breve historia del neoliberalismo*. Madrid, España: Ediciones Akal.

Jonna, R. J., y Foster, J. B. (2016). Marx's Theory of Working-Class Precariousness. *Monthly Review*, 67(11 (April)). Recuperado de <https://monthlyreview.org/2016/04/01/marxs-theory-of-working-class-precariousness/>

Lacalle Sousa, D. (2009). *Trabajadores precarios, trabajadores sin derechos*. Barcelona: El Viejo Topo.

Laparra Navarro, M. (2006). *La construcción del empleo precario: dimensiones, causas y tendencias de la precariedad laboral*. Madrid: Cáritas Española.

Letamendia, F. (2009). *Estructura política del mundo del trabajo: Fordismo y posfordismo*. Madrid, España: Tecnos.

López Calle, P. (2019). Subjetividad precaria como recurso productivo. Crisis, trabajo e identidad en las periferias metropolitanas desindustrializadas. *Revista Española de Sociología*, 28(2).

López, I. & Rodríguez, E. (2010). *Fin de ciclo. Financiarización, territorio y sociedad de propietarios en la onda larga del capitalismo hispano (1959-2010)*. Madrid, España: Traficantes de sueños.

Marà, C. & Pulignano, V. (2020). Working – Work Disruption in a Context of Pandemics: Social Bonds and the ‘Crisis Society’. *European Sociological Association*, ISSUE 45: PANDEMIC (IM)POSSIBILITIES VOL. 1. Recuperado de: <https://www.europeansociologist.org/>

Martín Artiles, A. (2003). *Capítulo II. Teoría sociológica de las relaciones laborales*, en Blanch, J. M. (coord.) *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*. Barcelona, España: Editorial UOC.

— & Köhler, H. -D. (2010). *Manual de las relaciones laborales*. Madrid, España: Delta. Publicaciones Universitarias.

Martinez-Lucio, M. & Brystol, P. (1995). Constructin the Post-Fordist State? The politics of Labour Market Economy in Spain”, en *Western European Politics*, 18 (2).

Means, A. J. (2017). Generational Precarity, Education, and the Crisis of Capitalism: Conventional, Neo-Keynesian, and Marxian Perspectives. *Critical Sociology*, 43(3), 339–354. <http://doi.org/10.1177/0896920514564088>

Miguélez, F. & Rebollo, O. (1999). *Las relaciones de empleo en España*. Madrid, España: Siglo XXI Editores.

Offe, C. (1984). *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*. Madrid, España.: Alianza.

Pérez Davila, X. (2016). *Alén da casta. Un ensaio sobre o poder e as clases sociais no século XXI*. Santiago de Compostela, España: Edicións Laiovento.

Pradales, I. (2005). *Estructura social del empleo en la CAPV: Transformación del trabajo y zonas de empleo*. Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, Bilbao: España.

Preciado-Domènech, C. H. (2012, 19 de febrero). La (contra)reforma laboral del gobierno del Partido Popular resumida en 20 puntos. *Sin Permiso*. Recuperado de: <https://www.sinpermiso.info>

Pries, L. (1995). *La reestructuración productiva como modernización reflexiva*. Ciudad de México, México: UAM.

Sartori, G. (2012). *PARTIDOS Y SISTEMA DE PARTIDOS. MARCO PARA UN ANÁLISIS*. Madrid, España: Alianza Editorial.

Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter*. Barcelona, España: Anagrama.

Standing, G. (2013). *El precariado. Una nueva clase social*. Barcelona: Pasado y presente.

Strauss, A. & Juliet C. (2002): *Bases de la investigación cualitativa: Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Editorial Universidad de Antioquia, Colección Contus.

Toussaint, E. (2012). *Neoliberalismo. Breve historia del infierno*. Buenos Aires, Argentina: Capital Intelectual.

Valles, M. S. (1997) *Técnicas cualitativas de investigación social: reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid, España: Editorial Síntesis.

BLOQUE VI: ANEXOS

ANEXO I: GUÍA DA ENTREVISTA

GUÍA PARA A ELABORACIÓN DA ENTREVISTA

ENTREVISTADOR/A	EMILIO MAIRA
DATA	08/07/2020
GRUPO	TELEMARKETING

1. DATOS DO ENTREVISTADO

NOME	CANDIDATA 1
SEXO	FEMENINO
IDADE	46
ORIXE	ESPAÑOLA

2 DATOS DA ENTREVISTA

<p>Traxectoria laboral:</p> <ul style="list-style-type: none">• Traballou como carniceira e nun almacén de perchas.• 14 anos no sector do telemarketing compaxinando co traballo de monitora en colexio durante o inverno e campamentos no verán. <p>Vivencia do tempo</p> <ul style="list-style-type: none">• Non cre que sexa o traballo definitivo pola presenza dos despidos e modificacións horarias para a redución das horas de traballo no último ano de traballo.• Imposibilidade de chegar a fin de mes, nin de permitirse un coche usado para ir ao traballo.• O tempo en casa non rompe entre estar dentro e fóra do traballo. <p>Risco</p> <ul style="list-style-type: none">• Altérase a forma de traballo: teletraballo.• Soidade ante dificultades ou dúbidas.• Non se percibiu ameaza de despido.• Inseguridade polo gasto doméstico en luz. <p>Xestión do fracaso</p> <ul style="list-style-type: none">• Non percibiu cambios durante o estado de alarma na forma de acadar os obxectivos marcados pola empresa.• Non pensaba en relatos alternativos de como acadar os obxectivos cando non o conseguía. <p>Capacidade para desenvolver tarefas baixo ameaza</p> <ul style="list-style-type: none">• Non existía ameaza de contaxio pola situación de illamento no teletraballo.• Toda a presión estaba emitida pola empresa.• Incomunicación. <p>Condutas que escapan ao control</p> <ul style="list-style-type: none">• Nega a existencia de condutas alleas ao control no posto de traballo. <p>Exercicio de control dun sobre os demais</p> <ul style="list-style-type: none">• Descoñecía.
--

GUÍA PARA A ELABORACIÓN DA ENTREVISTA

ENTREVISTADOR/A	EMILIO MAIRA
DATA	08/07/2020
GRUPO	TELEMARKETING

1. DATOS DO ENTREVISTADO

NOME	CANDIDATA 2
SEXO	FEMENINO
IDADE	36
ORIXE	ESPAÑOLA

2 DATOS DA ENTREVISTA

Traxectoria laboral: <ul style="list-style-type: none">• Experiencia previa facendo enquisas para a USC e dando clases particulares para nenos.• Traballa no sector do telemarketing dende marzo do 2020.
Vivencia do tempo <ul style="list-style-type: none">• Non cree que sexa o traballo definitivo porque a atención de operadoras de telefonía está en cuestión pola tendencia a medios telemáticos alternativos.• O traballo temporal afecta a tódalas súas decisións vitais de forma transversal, remarca a imposibilidade de acceder a un crédito.• Non houbo cambios durante o estado de alarma.
Risco <ul style="list-style-type: none">• Maior carga de traballo ao atoparse máis xente na casa e comezo do teletraballo en maio.• Apunta os riscos do teletraballo, difícil desconexión, illamento, falta de relación coas compañeiras.• Na súa empresa houbo ameaza de ERTE durante unha semana, dicindo que nesta empresa é unha ameaza constante.• A empresa durante os meses de marzo e abril (non teletraballo) dotou de xel hidroalcolico e papel para limpar o posto de traballo e cascos individuais.
Xestión do fracaso <ul style="list-style-type: none">• Houbo flexibilidade para acadar os obxectivos e eliminouse a avaliación de satisfaccións dos clientes.• Prefire traballar con profesionalidade a acadar obxectivos non razoables.
Capacidade para desenvolver tarefas baixo ameaza <ul style="list-style-type: none">• Non existe relación entre ameaza de contaxio e obxectivos a acadar.
Condutas que escapan ao control <ul style="list-style-type: none">• Unha forma de optimizar tempos é non pedir ás clientas que contesten favorablemente a enquisa de satisfacción.
Exercicio de control dun sobre os demais <ul style="list-style-type: none">• Táboa de obxectivos, obxectivos individuais.

GUÍA PARA A ELABORACIÓN DA ENTREVISTA

ENTREVISTADOR/A	EMILIO MAIRA
DATA	08/07/2020
GRUPO	TELEMARKETING

1. DATOS DO ENTREVISTADO

NOME	CANDIDATA 3
SEXO	FEMENINO
IDADE	44
ORIXE	ESPAÑOLA

2 DATOS DA ENTREVISTA

Traxectoria laboral: <ul style="list-style-type: none">• Dende o ano 1999 no sector do telemarketing, pasando de contrato de obra no 2001 a conversión como indefinido no 2010.
Vivencia do tempo <ul style="list-style-type: none">• Non cre na súa permanencia indefinida na empresa. Esta empregada afirma que o sector favorece os despidos para facilitar novas contratacións en condicións máis precaries e engade que unha situación como a súa de 20 anos na mesma empresa é inusual.• Afirma que a súa situación temporal implica non poder planificar compras de alto custo ou que supoñan un endebedamento.• Traballouse con normalidade durante o estado de alarma, supoñendo un incremento da carga de traballo.
Risco <ul style="list-style-type: none">• Durante abril parte do cadro de persoal teletraballaba e outra ía ao centro. A finais de abril a empresa facilitou o teletraballo para pechar o centro.• O teletraballo ten unha serie de inconvenientes graves, o illamento de compañeiras aumenta o acoso por parte da empresa, limita os momentos compartidos coas compañeiras, interfere na vida privada e dificulta a organización entre traballadoras o que pode aumentar os abusos.• Si houbo un aumento das medidas de seguridade papel, xel e cascos individuais.
Xestión do fracaso <ul style="list-style-type: none">• Os obxectivos sempre son complicados de acadar porque a empresa adáptaos ao ritmo das traballadoras.• Os obxectivos son individuais, pero o ritmo acelerado fai imposible pensar en solucións.
Capacidade para desenvolver tarefas baixo ameaza <ul style="list-style-type: none">• Retiraron a satisfacción de cliente e deixaron o tempo medio de chamada, que resulta inalcanzable. Non hai enfrontamentos entre compañeiras só coa empresa polos tempos.
Condutas que escapan ao control <ul style="list-style-type: none">• Non hai posibilidade de descanso, afirma que están moi controladas.
Exercicio de control dun sobre os demais <ul style="list-style-type: none">• Sistema de obxectivos por medio de tempo de chamada e satisfacción de clientes.

GUÍA PARA A ELABORACIÓN DA ENTREVISTA

ENTREVISTADOR/A	EMILIO MAIRA
DATA	08/07/2020
GRUPO	TELEMARKETING

1. DATOS DO ENTREVISTADO

NOME	CANDIDATA 4
SEXO	FEMENINO
IDADE	38
ORIXE	ESPAÑOLA

2. DATOS DA ENTREVISTA

Traxectoria laboral: <ul style="list-style-type: none">• Dous anos de experiencia no sector do telemarketing
Vivencia do tempo <ul style="list-style-type: none">• Non sente seguridade e non sabe onde vai acabar.• É consciente de que a falta de seguridade impide establecer plans a longo prazo.• Sinala que a percepción do tempo de traballo era a mesma.
Risco <ul style="list-style-type: none">• Aparece a mención ao teletraballo,• Non ve problemas no teletraballo porque lle axuda coa conciliación familiar.• Non percibiu ameaza de despido durante o estado de alarma.• A empresa dotounos de xel e papel.
Xestión do fracaso <ul style="list-style-type: none">• Non existían problemas de rendemento persoal senón técnicos.• Sinala que non se tiñan en conta os obxectivos.
Capacidade para desenvolver tarefas baixo ameaza <ul style="list-style-type: none">• Non había alteración no rendemento pola ameaza de contaxio.• Díficil relación entre compañeiras.
Condutas que escapan ao control <ul style="list-style-type: none">• Empregaba música para evadirse, pero non podía romper os tempos de traballo.
Exercicio de control dun sobre os demais <ul style="list-style-type: none">• Vixilancia sobre todo o que fan, tempo de chamadas, gravacións do que falan, pero non entre compañeiras.

GUÍA PARA A ELABORACIÓN DA ENTREVISTA

ENTREVISTADOR/A	EMILIO MAIRA
DATA	08/07/2020
GRUPO	TELEMARKETING

1. DATOS DO ENTREVISTADO

NOME	CANDIDATA 5
SEXO	FEMENINO
IDADE	52
ORIXE	ESPAÑOLA

2. DATOS DA ENTREVISTA

Traxectoria laboral: <ul style="list-style-type: none">Educadora infantil de profesión con 6 anos de experiencia, deixouno e agora leva 20 anos no sector do telemarketing na mesma empresa, pasando por tódolos departamentos.
Vivencia do tempo <ul style="list-style-type: none">Cree que este será o traballo definitivo porque non ve comezando de novo.O traballo temporal instaura un sentimento de inseguridade permanente nas grandes decisións económicas.A percepción do tempo de traballo non se viu afectado pola declaración do estado de alarma.
Risco <ul style="list-style-type: none">O teletraballo facía presente a ausencia de axuda das compañeiras.Non percibiu ameaza de despido durante o estado de alarma.En principio non se dotou de medidas de seguridade, despois si.
Xestión do fracaso <ul style="list-style-type: none">Sen axuda non podía ser igual de eficiente e rápida.
Capacidade para desenvolver tarefas baixo ameaza <ul style="list-style-type: none">Eliminábase o cuestionario de satisfacción iso facilitaba o traballo.Non había presenza de ameaza de contaxio e por iso non hai relación coa forma de acadar os obxectivos da empresa.Que os obxectivos da empresa son inalcanzables baixo calquera circunstancia.Sinala que non existía tensión entre compañeiras.
Condutas que escapan ao control <ul style="list-style-type: none">Non considera romper o tempo de control, pausas estipuladas.
Exercicio de control dun sobre os demais <ul style="list-style-type: none">Vixilancia pola empresa de horarios e pausas, sen control entre compañeiras.

GUÍA PARA A ELABORACIÓN DA ENTREVISTA

ENTREVISTADOR/A	EMILIO MAIRA
DATA	09/07/2020
GRUPO	CAIXEIRA DE SUPERMERCADO

1. DATOS DO ENTREVISTADO

NOME	CANDIDATA 1
SEXO	FEMENINO
IDADE	41
ORIXE	ESPAÑOLA

2. DATOS DA ENTREVISTA

Traxectoria laboral: <ul style="list-style-type: none">• Sempre traballo en venta ao público.
Vivencia do tempo <ul style="list-style-type: none">• Agarda que este sexa o seu traballo definitivo.• Considera que supón unha estabilidade.• Non viu afectada a percepción do tempo polo estado de alarma.
Risco <ul style="list-style-type: none">• Sinala que o único cambio de adaptación son as medidas de seguridade, non supoñendo ningún problema de adaptación.• Non percibiu ameaza de despido.• Dotouse de medidas efectivas de seguridade como pantallas e máscaras.
Xestión do fracaso <ul style="list-style-type: none">• Non percibe alteración na forma de acadar os obxectivos e entón tampouco ten necesidade de xestionar esa sensación.
Capacidade para desenvolver tarefas baixo ameaza <ul style="list-style-type: none">• A presenza do virus non alterou o seu rendemento.• Existía maior solidariedade entre as compañeiras.
Condutas que escapan ao control <ul style="list-style-type: none">• O exceso de actividade rutineira fai moi difícil rachar co esquema de control.
Exercicio de control dun sobre os demais <ul style="list-style-type: none">• Non hai coñecemento de mecanismos de control.

GUÍA PARA A ELABORACIÓN DA ENTREVISTA

ENTREVISTADOR/A	EMILIO MAIRA
DATA	09/07/2020
GRUPO	CAIXEIRA DE SUPERMERCADO

1. DATOS DO ENTREVISTADO

NOME	CANDIDATA 2
SEXO	FEMENINO
IDADE	22
ORIXE	ESPAÑOLA

2. DATOS DA ENTREVISTA

Traxectoria laboral: <ul style="list-style-type: none">Experiencia en ximnasio, instalacións municipais, campamentos, animadora turística nun hotel e agora caixeira.
Vivencia do tempo <ul style="list-style-type: none">Non o ve como un traballo definitivo, senón como unha forma de acumular recursos mentres estuda.Ve complicado calquera tipo de decisión que supoña un custo económico considerable ou moito tempo pola falta de tempo nas vacacións.Non se percibiu o tempo doutra forma.
Risco <ul style="list-style-type: none">Cambios por efecto dos EPIs máscara, pantalla e luvas, deixaron de embolsar con bolsas de fóra. Considerou as medidas efectivas.O anteriormente descrito aumenta a seguridade pero fai traballar de forma máis lenta.Non recibiron ameaza de despido.
Xestión do fracaso <ul style="list-style-type: none">Non houbo dificultade engadida para lograr realizar o traballo.Non había reflexión sobre como lograr os obxectivos.
Capacidade para desenvolver tarefas baixo ameaza <ul style="list-style-type: none">Redúcese a eficiencia pola presenza dos EPIs e a dificultade de traballar con máscara e luvas.
Condutas que escapan ao control <ul style="list-style-type: none">Só existe un descanso de 15min regulado pola empresa, non hai marxe para outra acción.
Exercicio de control dun sobre os demais <ul style="list-style-type: none">Si, existe un sistema de recompensas con relación a obxectivos.

GUÍA PARA A ELABORACIÓN DA ENTREVISTA

ENTREVISTADOR/A	EMILIO MAIRA
DATA	09/07/2020
GRUPO	CAIXEIRA DE SUPERMERCADO

1. DATOS DO ENTREVISTADA

NOME	CANDIDATA 3
SEXO	FEMENINO
IDADE	46
ORIXE	ESPAÑOLA

2. DATOS DA ENTREVISTA

Traxectoria laboral: <ul style="list-style-type: none">Diferentes traballos cara o publico durante moitos anos, non especifica.
Vivencia do tempo <ul style="list-style-type: none">Non pensa que o traballo sexa definitivo porque non queren facer persoal fixo no seu centro de traballo.Sinala que para ela todo está no aire, facéndose necesario pensar as inversións que facer.Intensificáronse os ritmos de traballo e iso alterou a percepción do tempo para ela.
Risco <ul style="list-style-type: none">Os cambios de adaptación débense, segundo sinala, ás medidas de protección e a intensificación do traballo.A dificultade estaba en adaptarse á máscara, luvas e pantalla.Non percibiu ameaza de despido e engade que eran imprescindibles.
Xestión do fracaso <ul style="list-style-type: none">Foron os mesmos obxectivos que durante todo o ano.Non da tempo a reflexionar sobre como facer ben algo que se fixo mal, senón só de sacar o traballo adiante.
Capacidade para desenvolver tarefas baixo ameaza <ul style="list-style-type: none">A súa maior dificultade presentábase na situación de escaseza dun produto.
Condutas que escapan ao control <ul style="list-style-type: none">Non hai case tempo para descanso.
Exercicio de control dun sobre os demais <ul style="list-style-type: none">Existe un sistema de obxectivos onde se o acadas es recompensada pola empresa, isto xera que as traballadoras nos apuremos para lograr a recompensa económica.

GUÍA PARA A ELABORACIÓN DA ENTREVISTA

ENTREVISTADOR/A	EMILIO MAIRA
DATA	09/07/2020
GRUPO	CAIXEIRA DE SUPERMERCADO

1. DATOS DO ENTREVISTADO

NOME	CANDIDATA 4
SEXO	FEMENINO
IDADE	40
ORIXE	ESPAÑOLA

2. DATOS DA ENTREVISTA

Traxectoria laboral: <ul style="list-style-type: none">• Dependenta en tenda de material deportivo e roupa durante toda a súa vida laboral agora caixeira.
Vivencia do tempo <ul style="list-style-type: none">• Parece que a idade se converte nun inconveniente e detecta que a experiencia non parece ser importante.• Considera difícil realizar plans de futuro nunha situación de inseguridade.• Intensificouse o ritmo de traballo durante a pandemia.
Risco <ul style="list-style-type: none">• As medidas de seguridade supoñían un problema de adaptación ao dificultar a realización de tarefas.• Non detectou ameaza de despido.• Sinala que a empresa tardou en pór á súa disposición os equipos de seguridade, supoñendo unha maior exposición ao contaxio.
Xestión do fracaso <ul style="list-style-type: none">• Os obxectivos eran os mesmo que antes do estado de alarma.• Pensaba na forma de realizar a mesma tarefa de forma exitosa, pero non como un relato de sanación.
Capacidade para desenvolver tarefas baixo ameaza <ul style="list-style-type: none">• Queren lograr o mesmo ritmo de traballo aínda coas dificultades que supón traballar con equipo de seguridade. Dificultade para manipular obxectos, para respirar, etc.• Existe solidariedade entre compañeiras.
Condutas que escapan ao control <ul style="list-style-type: none">• Polo intenso ritmo de traballo isto faise imposible.
Exercicio de control dun sobre os demais <ul style="list-style-type: none">• Non recoñece sistema de recompensas nin lóxicas de control entre traballadoras.

GUÍA PARA A ELABORACIÓN DA ENTREVISTA

ENTREVISTADOR/A	EMILIO MAIRA
DATA	09/07/2020
GRUPO	CAIXEIRA DE SUPERMERCADO

1. DATOS DO ENTREVISTADO

NOME	CANDIDATO 5
SEXO	HOME
IDADE	36
ORIXE	ESPAÑOLA

2. DATOS DA ENTREVISTA

Traxectoria laboral: <ul style="list-style-type: none">Experiencia por 12 anos no sector de industria, concretamente en reparación.
Vivencia do tempo <ul style="list-style-type: none">Non ten seguridade de que o traballo vaia ser definitivo, desexa volver ao seu antigo traballo.En comparación co seu anterior traballo ve a súa marxe de acción moito máis limitada polo baixo salario e a temporalidade.Os horarios eran os mesmos pero intensificouse o ritmo de traballo.
Risco <ul style="list-style-type: none">Traballábase coma antes pero empregando equipos de seguridade. Isto dificultaba traballar e o feito de que chegasen tarde supuxo un perigo engadido.Non houbo ameaza de despido.
Xestión do fracaso <ul style="list-style-type: none">Fronte aos erros non tiña tempo de pensar en como podería facelo ben porque os ritmos non o permitían.
Capacidade para desenvolver tarefas baixo ameaza <ul style="list-style-type: none">Remarca que tardaron en chegar os equipos de seguridade.O uso destes equipos dificultaba realizar as tarefas pero sempre houbo apoio entre os compañeiros.
Condutas que escapan ao control <ul style="list-style-type: none">Os descansos son moi ríxidos e non hai forma de descansar.
Exercicio de control dun sobre os demais <ul style="list-style-type: none">Si, implementou unha recompensa para todo o mundo pola situación de pandemia, pero non era algo para fomentar a competición.

ANEXO II: GUIÓN DO GRUPO DE DISCUSIÓN

GUÍA PARA A ELABORACIÓN DO GRUPO DE DISCUSIÓN

ENTREVISTADOR/A	EMILIO MAIRA
DATA	10/07/2020
GRUPO	TELEOPERADORAS

1 DATOS DO PERFIL SIGNIFICATIVO

NÚMERO: 3
SEXO: MULLERES
IDADE: 30-45
NACIONALIDADE: ESPAÑOLA

2 ANOTACIÓNS DO GRUPO DE DISCUSIÓN

Solidariedade ou competición

- Unha vez decretado o estado de alamar metade do cadro de persoal comeza a traballar desde a casa, aquela que cumpre uns requisitos técnicos (ordenador persoal e internet de 100Mb)
- A empresa tende a sinalar a quen o fai mal para incitar o conflito
- Sen a axuda mutua non poderían ofrecer o servizo que se lles pide.
- Nos departamentos comerciais, onde hai vendas si que existe certa competencia. Pero sinálase que prima o compañeirismo.
- Incentivan a competencia con centros doutras cidades, ou con grupos doutra quenda (tarde vs mañá).

Relación coas marxes do consentimento

- Empréganse tácticas para evitar estar baixo vixilancia.
- Reducir o tempo medio de chamada pedindo que o cliente volva chamar ou abrir moitas incidencias.
- Estas prácticas son coñecidas pola empresa, pero non pola empresa que contrata os seus servizos. Se esta última sabe o que fan por medio dunha escoita a empresa para a que traballan ten que sancionalas. A empresa suxire trampas, pero que non deixen rastro.
- Estas tácticas non ofrecen descanso, simplemente máis relaxación para traballar e mantéñente fora do foco de atención.

Diagnóstico do consentimento

- O consentimento no caso do teletraballo mantense, o control efectúase por medio dunha plataforma.
- Non hai relación entre traballadoras, polo cal non hai mecanismos nin de escape ante o consentimento, nin de control mutuo.
- As traballadoras son máis intimidables ao atoparse illadas.
- Cren que a empresa vai tomar vantaxe desta situación e intentará perpetuala.
- Existe unha situación na que o pesadume creado pola relación de consentimento traballador-empresa non desaparece, ao non poder dislocarse o espazo de traballo do espazo vital.

GUÍA PARA A ELABORACIÓN DO GRUPO DE DISCUSIÓN

ENTREVISTADOR/A	EMILIO MAIRA
DATA	10/07/2020
GRUPO	CAIXEIRAS

1 DATOS DO PERFIL SIGNIFICATIVO

NÚMERO: 3
SEXO: MULLERES
IDADE: 30-45
NACIONALIDADE: ESPAÑOLA

2 ANOTACIÓNS DO GRUPO DE DISCUSIÓN

Solidariedade ou competición

- Fronte á ansiedade, inestabilidade emocional e ameaza de contaxio existía un compañeirismo implícito nas prácticas individuais que garantía a seguridade do grupo. (limpar as mans, manter a hixiene do espazo de traballo, avisar de non tocarse a cara).
- Existe una preocupación permanente por sobreexposición ao risco de contaxio e o consecuente dano que pode causarlles aos seres queridos.
- O grupo de traballadoras tiña un sentimento común de agravio respecto ás prácticas dos clientes.

Relación coas marxes do consentimento

- A intensidade e rutina do traballo parece impedirilles explorar os límites do consentimento, menos no período de pandemia, amparados pola dotación de equipos de protección por parte da empresa.
- En aparencia, a relación de consentimento queda nun segundo plano pola sensación de maior valor social causada polos aplausos dende os balcóns.
- Este incremento do valor social, nunha lóxica de interese produtivo por parte da empresa é aproveitado para reforzar as relacións de consentimento.
- A empresa a maiores de dotar dos EPIS necesarios, achega un incentivo económico no contexto de pandemia.

Diagnóstico do consentimento

- O consentimento prodúcese, en aparencia, con normalidade e sen alteracións a como era antes da pandemia.
- Puido atoparse fronte a unha crise polo aumento do ritmo de traballo a consecuencia das compras compulsivas pero foi calmada con equipos de protección e incentivos económicos.
- O valor social dado ás caixeiros de supermercado durante o estado de alarma xunto co anteriormente mencionado, fixo que a relación de consentimento non chegase a tensionarse.