

ALGUNAS HISTORIAS DE LOS TRABAJADORES

Las experiencias temporales y las identidades narrativas de los trabajadores

SOME WORKER'S STORIES

The temporal experiences and the narrative identities of the workers

CARLOS DE CASTRO PERICACHO c.decastro@uam.es

Universidad Autónoma de Madrid. España

RESUMEN

Las identidades de los trabajadores están vinculadas a la experiencia del tiempo, y su experiencia temporal ha sufrido importantes alteraciones debido a las transformaciones del mundo del trabajo de las últimas décadas. Este artículo defiende la hipótesis de que cada modelo de organización de los tiempos de trabajo da lugar a identidades narrativas distintas. Además este artículo se basa en la idea de que los trabajadores construyen sus identidades por medio de la configuración de una narración a través de la cual se combinan sus experiencias del tiempo interno y del tiempo externo. Para ello se propone analizar las identidades narrativas de tres grupos de trabajadores procedentes de diversos contextos laborales en los que los tiempos de trabajo se organizan de modo distinto.

PALABRAS CLAVE

Experiencia temporal; Identidad narrativa; Tiempos de trabajo.

ABSTRACT

Workers' identities are linked to the experience of time and temporal experience has undergone significant alterations due to the transformations of the world of work in recent decades. This article defends the hypothesis that each model of organization of working time results in different narrative identities. Furthermore, this article is based on the idea that the workers shape their identities through the construction of a narrative through which they combine their experience of internal time and external time. In order to obtain some evidence, the narrative identities of three groups of workers from different work contexts in which working time is organized differently will be analyzed.

KEYWORDS

Narrative Identity; Temporal Experience; Working Times.

INTRODUCCIÓN

La identidad está ligada a la experiencia del tiempo. La reciente reorganización de los procesos productivos y de los mercados de trabajo ha provocado una profunda alteración de la experiencia temporal de los trabajadores (Sennett 2000), generando dificultades para establecer una continuidad entre el pasado, el presente y el futuro y para establecer una coherencia entre los marcos temporales de las diversas esferas de la experiencia. Este artículo se basa en la doble idea de que, por un lado, la identidad se constituye según el modo en que se combinen los múltiples aspectos temporales de las diferentes esferas sociales por las que transcurre la vida de cada persona (coherencia) y según el modo en que se establezca una conexión significativa entre el pasado, el presente y el futuro (continuidad). Y, por otro lado, la segunda idea es que la identidad es el resultado de la elaboración de una narración por medio de la cual se ordenan dichos aspectos de la experiencia temporal de los sujetos. En consecuencia, las identidades son identidades narrativas, lo cual quiere decir que la identidad del sujeto que cuenta su historia surge al mismo tiempo, y con las mismas dificultades, que la identidad/unidad de la historia narrada (Ricoeur 1996:146-7).

Los principales enfoques sobre la identidad han dado por supuesto que las transformaciones sociales, económicas, culturales y políticas de las últimas décadas han fragmentado la continuidad y la coherencia temporal de la experiencia y, por tanto, las identidades. Esto habría ocurrido porque las instituciones sociales (trabajo, familia, escuela, nación) que articulaban la vida social, organizando las trayectorias y los marcos temporales de la experiencia, habrían dejado de hacerlo como antes y, en consecuencia, los sujetos se habrían visto obligados a realizar por sí mismos, individualizadamente, la tarea de construir una identidad accediendo a referencias libremente elegidas. Fragmentación e individualización han sido, por tanto, las dos principales hipótesis sobre el devenir de las identidades (Bauman 2002; Sennett 2000; Beck 1998; Giddens 1995).

Por el contrario, este artículo sostiene que la continuidad y la coherencia temporal de la experiencia no se han fragmentado ni desvanecido de una manera generalizada sino que existen varias formas de articular estos diferentes planos de la experiencia temporal y que el "trabajo identitario", a través del cual se realiza dicha articulación temporal, consiste, principalmente, en la configuración de una narración. Esto quiere decir que pueden existir varias narraciones que permitan a los sujetos establecer algún tipo de continuidad y algún tipo de coherencia en la experiencia temporal de la realidad. Basándose en el material empírico de una investigación, este artículo indaga sobre la experiencia temporal de las realidades laborales de varios grupos de trabajadores. La hipótesis es que las formas de organización de los tiempos de trabajo en diferentes contextos laborales dan lugar a específicas experiencias temporales y, por tanto, a específicas identidades narrativas. El objetivo de este artículo consiste en poner a prueba esta hipótesis, mostrando las principales identidades narrativas de varios grupos de trabajadores según la organización temporal de sus contextos laborales.

Para ello, la primera parte se dedica a revisar los principales enfoques sobre la identidad tratando de subrayar sus presupuestos temporales. La segunda parte se centra en mostrar que la construcción de la identidad se basa en la conjugación de las dos dimensiones temporales de la experiencia (interna y externa) y que el mejor instrumento para hacerlo es la configuración de narraciones. La tercera parte dará cuenta de los principales cambios que han sufrido los tiempos de trabajo y las principales experiencias temporales que tales cambios han contribuido a propagar entre los trabajadores. Y, por último, en la cuarta parte, se analizan las identidades narrativas que fomenta cada modelo de organización de los tiempos de trabajo: identidades narrativas de progreso, identidades narrativas de frustración e identidades narrativas del absurdo.

EL DEBATE SOBRE LAS IDENTIDADES: FRAGMENTACIÓN E INDIVIDUALIZACIÓN

Las transformaciones económicas, políticas y culturales iniciadas en los años setenta vinieron a cuestionar las prácticas sociales que estructuraban las vidas e identidades de los individuos. Los cambios en las principales instituciones modernas como la reorganización del trabajo, la redefinición de las relaciones de género, la aparición de nuevas formas familiares, la desregulación y la segmentación de los mercados de trabajo, la reforma de los Estados de bienestar, etc., han provocado una profunda alteración de la experiencia temporal de los individuos y han complejizado las formas de construcción identitaria de los individuos (Dubar 2000).

El debate sobre las identidades iniciado a finales de los setenta ha tendido a describir estas experiencias de transformación identitaria basándose en una supuesta tendencia hacia la fragmentación y hacia la individualización (Du Gay 2007). Bauman (2002) y Sennett (2000) pueden señalarse como los principales representantes de la postura de la fragmentación de las identidades. Su idea es que la fragmentación de los contextos sociales, económicos y culturales propios de la etapa actual del "capitalismo flexible" dificulta la constitución de una identidad estable y coherente¹.

Desde esta postura se sostiene que la fragmentación de los contextos sociales, económicos y políticos se traduce en una fragmentación de los marcos temporales que articulaban la experiencia temporal de los individuos. En consecuencia, su experiencia temporal estaría ahora marcada por la incertidumbre con respecto a un futuro cada vez más corto, por el desapego con respecto a un pasado cada vez más inservible, con la eterna sensación de no tener tiempo para nada (escasez), de no poder compaginar las diversas actividades cotidianas (conciliación), de no llegar a tiempo a ninguna parte (agobio), de ir siempre corriendo (prisa), etc. En un contexto así, sostienen estos auto-

¹ Para revisión crítica del enfoque de Bauman y de Sennett, véase Béjar (2007) y Webb (2004), respectivamente.

res, la construcción de la identidad se caracteriza, por un lado, por la dificultad de establecer una continuidad entre los acontecimientos del pasado, en el que los lazos eran supuestamente más sólidos, cálidos y duraderos, y los del futuro, cada vez más cortos e inciertos. Y, por otro lado, se caracteriza por la dificultad de establecer una coherencia entre los episodios vitales del presente. En consecuencia, las identidades serán identidades fragmentadas, episódicas e inestables.

Por su parte, Giddens (1995), Beck (1998) o Beck y Beck-Gernsheim (2003) pueden considerarse como los principales exponentes de la postura de la individualización de las identidades. Ambos reconocen que las sociedades de la modernidad tardía o reflexiva han sufrido importantes transformaciones en sus diversos contextos de sociabilidad pero, para ellos, más que ahogar la posibilidad de construir una identidad estable y coherente, fomenta la aparición de identidades que se apoyan menos en referencias compartidas que emanan de las instituciones sociales y más en la propia capacidad de los individuos para configurar su vida social con arreglo a un marco de referencias creado racional y autónomamente como el resultado de un proceso reflexivo de decisión y de selección de entre el conjunto heterogéneo y plural de referencias al alcance. Por tanto, las categorías sobre las que se yerguen las identidades ya no vendrían dadas sino que serían reflexivamente elegidas y redefinidas.

Desde esta perspectiva también se considera que la experiencia temporal se encuentra atravesada, por un lado, por una ruptura con respecto al pasado y por el acortamiento y la incertidumbre del futuro, lo cual dificulta el establecimiento de una continuidad temporal en la experiencia. Y, por otro lado, comparten la idea de que se han fragmentado los marcos temporales de la experiencia, cuya coordinación era la garantía para el establecimiento de la coherencia temporal. Lo más llamativo está en la enorme confianza depositada en la capacidad de los individuos para construir una identidad estable y coherente en un contexto de transformación. Para Giddens (1995) y Beck (1998), los individuos, gracias a su racionalidad, poseen la seguridad de que podrán establecer una continuidad entre un pasado y un futuro siempre distintos entre sí, y de que podrán establecer cierta coherencia, integrando racionalmente las diversas esferas sociales del presente de su experiencia².

Ambos enfoques sobre la identidad arrastran importantes problemas tanto respecto a sus presupuestos temporales como a su forma de concebir la construcción de la identidad. Por un lado, presuponen que todos los grupos sociales comparten la experiencia temporal descrita más arriba. Sin embargo, aunque crecientemente extendida, no se trata de una experiencia del tiempo universalizada, compartida por todos los individuos, sino que, al contrario, tal y como muestran numerosos estudios, se encuentra restringida a algunos grupos sociales (Prieto, Ramos y Callejo 2008; Leccardi 2005; Leccardi y Rampazzi 1993).

²Para una revisión crítica del enfoque de Giddens, véase Mestrovic (1998). Y para una revisión crítica del enfoque de Beck, véase Vázquez (2005).

Por otro lado, el segundo de los presupuestos que comparten las perspectivas sobre la identidad es que la capacidad para construir racional y reflexivamente la identidad se distribuye homogéneamente entre los grupos sociales. No obstante, este artículo sostiene que la capacidad de construir reflexivamente la identidad no se encuentra al alcance de todos los individuos (Vázquez 2005; Oian 2004; Wagner 2001).

Este artículo se aleja de estos dos presupuestos y sostiene que la experiencia temporal y las formas de construcción de la identidad varían según los contextos sociales. De ahí que a continuación se dedique a dar cuenta de las diversas dimensiones temporales de la experiencia y de la idea de la construcción narrativa de la identidad para después analizar la organización de los tiempos de trabajo de los contextos laborales de los grupos de trabajadores estudiados.

LA EXPERIENCIA TEMPORAL Y LA CONSTRUCCIÓN NARRATIVA DE LA IDENTIDAD

La continuidad temporal de la experiencia y la coherencia entre los marcos temporales vinculadas a la identidad remiten a diferentes dimensiones temporales de la experiencia. Basándonos en las aportaciones de Ricoeur (1995) y Ramos (1999), pueden distinguirse dos dimensiones en la experiencia temporal de la realidad. La primera dimensión se refiere al tiempo interno, esto es, al pasado, al presente y al futuro, mientras que la segunda dimensión se refiere al tiempo externo, esto es, a la organización temporal de la vida cotidiana (duraciones, distribuciones, ritmo, etc.).

El tiempo interno remite a las formas en que desde el presente nos imaginamos y nos relacionamos con el pasado y el futuro. El concepto moderno de futuro enfatiza la apertura a la novedad y su supuesta progresión hacia un estado de perfección. Sin embargo, el futuro abierto es ambivalente. Si bien es cierto que acoge en su seno las mejores de las esperanzas, también encuentra su sitio en él la posibilidad de la catástrofe. Esa es la cara que los principales enfoques sobre la identidad actuales parecen enfatizar, de ahí que, para ellos, el horizonte de futuro sea cada vez más incierto y a corto plazo.

Por otra parte, otro de los aspectos temporales de la identidad se refiere a la forma de imaginar y de relacionarse con “el pasado”. El concepto moderno del pasado está muy ligado a la idea de la desvinculación de la tradición. Los enfoques sobre la identidad mencionados comparten el presupuesto de que la tradición ha desaparecido (destradicionalización) y de que, incluso, también lo ha hecho la nostalgia de una tradición (Wagner 2001). Resulta, sin embargo, complicado compartir estos presupuestos; de ahí que sea preferible atender a la manera de relacionarse con el pasado, de recordar, de hacer memoria, de recuperar la experiencia como elemento necesario para actuar y, consecuentemente, la eventual aparición de la nostalgia, del arrepentimiento, del desapego o rechazo del pasado.

Por su parte, el “tiempo externo” se refiere a diversos planos de la organización temporal de la vida cotidiana y de la biografía. En primer lugar, se refiere a la duración de

cada etapa de la vida o de las actividades que uno realiza cada día o cada semana. En segundo lugar, se refiere a la regularidad con que ocurren algunos acontecimientos en la vida personal durante diversos periodos de tiempo, al ritmo y a la intensidad con que ocurren, a la secuencia que describen. Y, en tercer lugar, se refiere al momento del día o de la semana en que uno ubica aquellas actividades que desea realizar y a la etapa de la vida en que uno ubica algún proyecto orientándose por el sentido de la oportunidad o del momento propicio según el ritmo de la vida de cada uno o de la organización en la que se encuentra.

La continuidad temporal y la coherencia entre los marcos temporales se refieren a las dos dimensiones temporales de la experiencia, las cuales son irreductibles entre sí y, por tanto, resulta imprescindible que los sujetos se esfuercen por conjugarlas en su interior. Vinculada con la ruptura de la continuidad, la incertidumbre es una experiencia del tiempo interno mientras que, vinculada a la dificultad para coordinar los marcos temporales de la vida cotidiana, la escasez, la prisa, el agobio y la falta de sentido de la oportunidad son más bien experiencias del tiempo externo.

Sostenemos que una de las principales tareas en el proceso de construcción de la identidad consiste en conjugar y ordenar estas dimensiones temporales de la experiencia y que el principal modo de hacerlo consiste en la configuración de una narración.

En este contexto adquieren una relevancia decisiva tanto los estudios procedentes de la tradición del interaccionismo simbólico sobre el “trabajo identitario” (Revilla y Tovar 2009; Padavic 2005) como las aportaciones de Ricoeur (1995; 1996) sobre la identidad narrativa y el tiempo. En cuanto a lo primero, el trabajo identitario, según Padavic, consistiría en “las actividades por medio de las que los individuos crean, presentan y mantienen sus identidades personales que son congruentes y que respaldan el concepto que uno tiene de sí mismo” (Padavic 2005:115). Este artículo restringe su atención a una de esas actividades que son las narraciones del yo. Así pues, partiendo de una interpretación muy flexible del concepto de trabajo identitario de la tradición interaccionista, este artículo considera que el principal trabajo identitario es el trabajo narrativo. El trabajo narrativo se refiere, pues, al conjunto de historias o narraciones que uno cuenta sobre sí mismo con el fin de ordenar los numerosos episodios dispersos por las diferentes facetas de su vida. La narración sería lo que permite dotar de sentido a los episodios vitales pero también al propio narrador de la historia. En ese sentido, el trabajo narrativo será el vehículo a través del cual el sujeto construirá su identidad.

En este contexto analítico, las aportaciones de Ricoeur (1995; 1996) adquieren una relevancia decisiva³. Para Ricoeur, las narraciones, al desplegarse, hacen visibles los aspectos temporales de la experiencia de ahí que lo que los sujetos ordenan con sus narraciones no sean meramente sus episodios vitales sino el conjunto de aspectos temporales de su experiencia (Ricoeur 1995; 1996). Esto quiere decir que las narraciones

³Para un exhaustivo y extraordinario análisis de las aportaciones de Ricoeur sobre la identidad, véase Vázquez (2005).

crean un nuevo orden temporal, un “tercer tiempo” (1995:996), “el tiempo narrado”, que no niega ninguna de las dos dimensiones temporales de la experiencia del sujeto sino que las integra en su interior, esforzándose así por establecer una cierta continuidad entre el pasado, el presente y el futuro y una cierta coordinación entre los marcos temporales de la vida cotidiana. En otras palabras, al contar una historia que pretende unificar los múltiples retazos que conforman la vida de una persona, no se presupone la existencia previa de la identidad de un sujeto que narra, sino que es la propia narración la que va forjando tanto al sujeto como a su identidad. En consecuencia, el sujeto de las acciones es el personaje de la historia que cuenta sobre su vida y la identidad del personaje es “la identidad narrativa” (1995:997; 1996:142-147).

La propuesta de Ricoeur de una identidad narrativa se basa en la distinción de la identidad como *idem* o mismidad y la identidad como *ipse* o ipseidad. La mismidad se refiere a los atributos concretos de la identidad (carácter) mientras que la ipseidad se refiere a las acciones (narrativas) del sujeto por medio de las cuales se apropia de los atributos recibidos y de la experiencia acumulada, acciones todas ellas encaminadas a mantener la palabra dada al otro (1996:110-120). El momento de la apropiación constituye, por tanto, un factor clave, puesto que sólo por medio de la acción de apropiación las narraciones se convierten en narraciones del yo. Por tanto, la elaboración de una narración, mediante la cual se enlazan los diversos episodios vitales, constituye la propia acción de apropiación de la experiencia, una apropiación que puede suceder de muchas maneras según el modo en que se conecten los acontecimientos.

Siguiendo este argumento, pueden distinguirse varios tipos de identidad narrativa según el modo en que se conecten los acontecimientos entre sí, esto es, según el tipo de trama, una trama que debe dar lugar a una narración o a un relato inteligible. Gergen (1996:236) señala los siguientes requisitos para que un relato sea inteligible en la cultura occidental: (i) establecer un punto final y seleccionar los acontecimientos relevantes para ese punto final, (ii) ordenar los acontecimientos para crear un sentido de unidad y (iii) establecer relaciones causales entre ellos de tal forma que remitan a alguna convención narrativa.

El primer requisito de una trama es el establecimiento de un punto final, de un propósito, de una meta. Uno habla, narra desde ese punto final en relación al cual selecciona, ordena y evalúa los acontecimientos. El final aporta, entonces, el criterio de selección de los acontecimientos relevantes para la narración y el criterio de ordenación de dichos acontecimientos. Por tanto, los acontecimientos y las acciones no son significativos por sí mismos o aisladamente sino que son significativos tan solo en la medida en que están conectados con otros acontecimientos dentro de una trama, en la que la sucesión de acontecimientos tiene un inicio desde el que se dirigen hacia un final (1996:233).

El segundo requisito de la trama se refiere al orden de los acontecimientos. Una vez fijado el final, la trama integra los acontecimientos y las acciones que son relevantes con respecto a ese final y los dispone “en sistema”, esto es, configura una sucesión ordenada que crea un sentido de unidad o de totalidad. Por tanto, los diversos acontecimientos y acciones reunidos en la trama se convierten en una narración “solo cuando

forman una unidad” o una totalidad ordenada en la que se puede distinguir un principio, un desarrollo y un final.

En cuanto al tercer requisito, la narración no puede, sin embargo, introducir cualquier orden en los hechos sino que está sujeta a límites. Gergen (1996) señala que las configuraciones narrativas, o formas de enlazar los acontecimientos, no son universales sino que son histórica y culturalmente contingentes y, en consecuencia, pueden variar de un contexto sociocultural a otro y de una época a otra.

Dentro de estos límites de inteligibilidad, Gergen (1996) propone distinguir tres tipos de narraciones según el modo en que la trayectoria del sujeto descrita en la narración se comporte con respecto a las metas y propósitos iniciales. En primer lugar, Gergen señala la narración de estabilidad, en la que los acontecimientos se engarzan de tal manera que la trayectoria del individuo no se altera en relación a las metas iniciales ni para bien ni para mal (“Todo sale según lo esperado”). En segundo lugar, estaría la narración progresiva, en la que los acontecimientos se engarzan de tal manera que la trayectoria del individuo cambia a mejor en relación a las metas iniciales (“Todo ocurre mejor de lo esperado”). Y, por último, estaría la narración regresiva, en la que los acontecimientos se engarzan de tal manera que la trayectoria del individuo cambia a peor en relación a las metas iniciales (“Todo ocurre peor de lo esperado”) (1996:243)

Como se puede observar, Gergen subraya la importancia de la orientación temporal de las narraciones del sujeto. Todas las narraciones identitarias llevan consigo una forma de ordenar el tiempo. No importa que se trate de una narración política, laboral, folklórica, de autorrealización individual, etc. Todas ellas ordenan el tiempo de alguna manera, es decir, establecen algún tipo de relación entre pasado, presente y futuro (un principio y un final) y entre los marcos temporales de la vida cotidiana.

Nosotros proponemos distinguir varios tipos de identidad narrativa según el modo en que se conecten los acontecimientos entre sí, o dicho de otra manera, según establezcan algún tipo de continuidad entre los acontecimientos del pasado, del presente y del futuro y según establezcan algún tipo de coherencia entre los acontecimientos de sus diversas esferas de la experiencia. Siguiendo libremente la propuesta de Gergen (1996) hemos distinguido tres tipos de identidad narrativa entre los grupos de trabajadores según el modo en que ordenen los acontecimientos referidos al tiempo de trabajo: identidad narrativa del progreso, de la frustración y del absurdo.

En sintonía con la idea de Gergen (1996) sobre la contingencia histórico-cultural de las formas narrativas, nosotros sostenemos que los contextos laborales también orientan la elaboración de las identidades narrativas. Nuestra idea es, por tanto, que el modo en que se organicen los tiempos de trabajo en cada contexto laboral va a permitir con mayor o menor seguridad que se mantengan las expectativas iniciales con respecto a cada uno de los aspectos temporales: contrataciones, horarios y carreras. De ahí que en el siguiente apartado, nos centremos en describir las principales tendencias de cambio en el ámbito de los tiempos de trabajo, puesto que ha sido uno de los factores que más transformaciones ha sufrido en el mundo del trabajo y que más han afectado a la experiencia temporal de los sujetos.

LA EXPERIENCIA TEMPORAL Y LOS CAMBIOS EN LOS TIEMPOS DE TRABAJO

La nueva división internacional del trabajo iniciada a finales de los años 70 provocó la desindustrialización de los países más desarrollados y su progresiva terciarización. Junto con ello, y debido a la necesidad de responder con mayor agilidad a la creciente competitividad de los mercados globales, se puso en marcha un proceso de flexibilización de todos los aspectos del mundo del trabajo ya fuera de los procesos productivos (del fordismo al posfordismo) o de los mercados de trabajo (de la regulación a la desregulación) (Harvey 1998). Por otra parte, el acceso a los mercados globales y el incremento de la competencia ha provocado no solo una aceleración de los tiempos productivos sino también de los tiempos sociales (Adam 1999; Beriain 2008).

En cuanto a los tiempos de trabajo, que se refieren al tiempo de la relación contractual-laboral (contratos), al tiempo de la prestación laboral (horarios) y al tiempo de la vida laboral (carrera) (Prieto, Ramos y Callejo 2008), han ocupado un lugar principal en estos procesos de reestructuración de los procesos productivos y de los mercados de trabajo. No obstante, en cada país se ha producido de formas distintas⁴ y, en consecuencia, ha dado lugar a disímiles experiencias temporales. Este artículo centrará su atención en el caso de España.

Sin lugar a dudas la transformación más importante que han sufrido los tiempos de trabajo en España tiene que ver con el tiempo de la relación contractual. Se ha producido una eclosión de la contratación temporal, la cual ha llegado a convertirse en el rasgo estructural del mercado de trabajo. Las sucesivas reformas del mercado de trabajo desde 1984 y las estrategias empresariales de flexibilización (Cebrián et al. 2003) han dado lugar a la configuración de una “cultura de la temporalidad” (Toharia 2005)⁵.

Por su parte, el tiempo de la vida laboral (la trayectoria profesional) ha sufrido importantes cambios. Es más intermitente e inestable, es más horizontal y es más corta. Intermitente e inestable, debido a la mencionada expansión de la contratación temporal que obliga a acumular varios periodos de inactividad. Más horizontal, puesto que la promoción lineal y ascendente dentro de una empresa se sustituye por el permanente cambio de empresa en diferentes puestos. Y, por último, es más corta aunque dure más. Desde los noventa se ha iniciado una ligera tendencia hacia el aumento de la vida laboral en

⁴ Para una visión de conjunto de los cambios en los tiempos de trabajo en Europa pueden consultarse las cuatro encuestas sobre las condiciones de trabajo en Europa, publicadas por la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo en 1990, 1995, 2000 y 2005. <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/index.htm>. Próximamente estará disponible la quinta encuesta de 2010. Para un análisis detallado del caso de Francia puede consultarse Bouffartigue y Boutellier (2002), para el caso de Inglaterra puede consultarse Rubery et al. (2005) y para el caso de EE.UU, Perrons et al. (2006).

⁵ Prueba de ello es que más del 90% de las contrataciones realizadas desde mediados de los ochenta han sido contrataciones temporales. Véase el movimiento laboral registrado del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

activo, algo que supone un hito decisivo en la historia del trabajo puesto que rompe la anterior tendencia de paulatino acortamiento que se había iniciado a principios de siglo XX⁶. Sin embargo, paradójicamente, es una carrera más corta puesto que se reducen los periodos de contratación en el conjunto de esa vida laboral activa más larga, algo que se refleja en la elevada fluctuación de las tasas de empleo y en el progresivo aumento de las tasas de actividad⁷.

Con respecto a los horarios, en España se aprecia una tendencia hacia la polarización, esto es, cada vez hay más gente que trabaja más o menos de la media⁸; hacia una creciente irregularidad de las jornadas y hacia un incremento de los horarios atípicos⁹; y hacia una mayor intensificación de la jornada¹⁰.

Por último, hay que señalar que esta serie de cambios en los tiempos de trabajo ha introducido mayores dificultades en su coordinación con el resto de los tiempos sociales de ahí que se hayan multiplicado e individualizado los tipos de estrategias de conciliación de los tiempos (Torns 2005).

En su conjunto, estos cambios en los tiempos de trabajo (la aceleración de los ritmos productivos, la intensificación del ritmo de trabajo, el incremento de las horas de trabajo, la irregularidad de los horarios, la alternancia de periodos de actividad y de inactividad derivada de la generalización de contrataciones temporales, las nuevas estrategias de conciliación, etc.) han alterado profundamente la experiencia temporal de los trabajadores y con ello se abre la puerta a que configuren nuevas identidades narrativas.

¿Qué experiencias temporales? Si seguimos la distinción mencionada anteriormente, las experiencias del tiempo interno que más se están extendiendo son la incertidumbre y la nostalgia. La inestabilidad contractual, la intermitencia de los periodos de actividad y el movimiento horizontal en las carreras propician experiencias del tiempo interno basadas en la ruptura de la continuidad entre el pasado, el presente y el futuro¹¹. Una de ellas se refiere al futuro y es la incertidumbre. La experiencia de la incertidumbre del futuro parece haber emergido con fuerza, lo cual debilita la capacidad para elaborar planes de vida. No obstante, la elaboración de planes de vida sobre la base de un futuro previsible y controlable no ha desaparecido sino que se trata de una capacidad que se encuentra distribuida desigualmente entre varios grupos sociales. Algo que indica que la experiencia de la incertidumbre, aunque sea una tendencia al alza, no se presenta de un modo homogéneo ni universal (Berriain 2008:203). Por ejemplo, algunos estudios describen a los profesionales de responsabilidad intermedia como sujetos que pueden

⁶ Véase sección del mercado laboral en Eurostat.

⁷ Encuesta de Población Activa (EPA), Instituto Nacional de Estadística, año??.

⁸ Algo que han observado Stier y Epstein (2003:303) para el conjunto de los países de la OCDE y Presser (2006:35) para EE.UU.

⁹ Véase también *Employment in Europe* (2010).

¹⁰ Tal y como refleja la European Working Conditions Survey de la EFILWC de 2007.

¹¹ Véanse los comentarios al respecto de Berriain (2008:191-193).

planificar su futuro profesional pero que evitan hacerlo en sus relaciones familiares y de amistad (Wajcman y Martin 2002). Por otra parte, los jóvenes, bajo la actual situación de incertidumbre, han aprendido a hacer planes más flexibles y a corto plazo cuya pretensión no es controlar y planificar el futuro sino saber “captar el momento” o aprovechar la oportunidad para hacer algo (Leccardi 2005; Ramos 2008). Por último, también pueden encontrarse importantes diferencias de clase (Oian 2004) y generacionales en la forma de hacer planes.

Por otro lado, la tendencia hacia la ruptura de la continuidad entre el pasado, el presente y el futuro también afecta a la experiencia del pasado. La continua aceleración de los tiempos productivos exige a los trabajadores un reciclaje permanente que implica el fomento de una relación de desapego o de renuncia con respecto al pasado. No obstante, tampoco puede decirse que esta experiencia de desapego sea universal, sino que en la relación con el pasado también hay importantes diferencias de género, de clase, de edad y generacionales¹².

Por su parte, las experiencias del tiempo externo se derivan de la tendencia en España hacia la diversificación y desestandarización de los horarios y calendarios laborales que estructuran la experiencia de los trabajadores. Por un lado, las demandas de ampliación (formal o informal) y de flexibilización de la jornada han incrementado la sensación de escasez de tiempo tanto en EE.UU (Schor 1993), Inglaterra (Fagan 2001) y Francia (Bouffartigue y Boutellier 2002) como también en España (Ramos 2007).

Por otro lado, la irregularidad y la prolongación de los horarios también han propiciado la aparición de las sensaciones de la prisa y del agobio de no tener tiempo para nada (Ramos 2008). No obstante, Southerton (2003) señala que la prisa no es tanto un problema de escasez de tiempo como de la desestandarización de los horarios y calendarios de la sociedad. Las instituciones estatales y municipales desarrollan una organización temporal (fijando los horarios y calendarios de los colegios, del transporte, de la administración pública y comerciales, edad de jubilación, etc.) y una espacial (creciente separación de los centros de trabajo y de los núcleos residenciales, líneas de transporte público, etc.) de las actividades sociales en la vida cotidiana y en la biografía laboral que condiciona las posibilidades de acumulación y de distribución del tiempo entre las actividades (Edensor 2006; Jarvis 2005). Una vez más, hay que señalar que esto no afecta del mismo modo a todos los grupos sociales. Numerosos estudios han repetido insistentemente que la sensación de la escasez, la prisa y el agobio recae especialmente sobre las mujeres debido principalmente al mantenimiento de la división tradicional de los roles de género con respecto a las tareas domésticas y al incremento de su participación en el mercado de trabajo (Carrasco y Recio 2001).

En resumen, los recientes cambios en los tiempos de trabajo (aceleración, flexibilidad, desregulación) han propiciado la aparición de nuevas experiencias temporales como la incertidumbre, el desapego, la escasez, la prisa, el agobio y la desorientación;

¹² Véase, por ejemplo, Leccardi y Rampazzi (1993) para el caso de las diferencias de género

experiencias temporales que, aunque crecientemente extendidas, coexisten con otras experiencias de seguridad y de tranquilidad, de repetición, etc. Los trabajadores habrán de ordenar todo este heterogéneo y plural conjunto de experiencias temporales por medio de la configuración de las identidades narrativas. En el siguiente apartado se analizan las identidades narrativas de varios grupos de trabajadores.

LAS IDENTIDADES NARRATIVAS DE LOS TRABAJADORES

A continuación, basándose en la evidencia empírica que aportan las entrevistas realizadas a tres grupos de trabajadores en el marco de un proyecto de investigación sobre el tiempo de trabajo¹³, este artículo se propone indagar en las identidades narrativas que han construido los trabajadores en sus contextos laborales. Se trata de contextos laborales en los que es posible distinguir, por un lado, las nuevas experiencias temporales derivadas, en parte, de los cambios en los tiempos de trabajo; y, por otro lado, las formas en que los individuos ordenan en su interior estas experiencias temporales a partir de su "trabajo narrativo".

Se podrá observar cómo los trabajadores elaboran diferentes tipos de identidad narrativa según el modo en que articulen los aspectos de las dos dimensiones de su experiencia temporal, esto es, según el modo en que conecten los acontecimientos del pasado, del presente y del futuro (continuidad) y según el modo en que conecten los diferentes episodios de su vida social en el presente (coherencia). Así mismo, se observará que su experiencia del tiempo externo (continuidad o discontinuidad) y del tiempo interno (coherencia o incoherencia, prisa, agobio, escasez) varía según la organización temporal de sus contextos laborales, de ahí que las identidades narrativas también se vean afectadas por la forma de organización de los tiempos de trabajo.

En la investigación mencionada, los trabajadores se seleccionaron según el modo en que sus respectivas empresas organizaban los tiempos de trabajo, esto es, el tiempo

¹³ Se trata de un proyecto que fue financiado por la Agencia de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico. ref.- SEC201-1480 del Ministerio de Ciencia y Tecnología en España y cuyo título era: "*Tiempo de trabajo negociado y temporalidades sociales vividas en el marco de las transformaciones en curso de la norma temporal del empleo: convergencias y conflictos*". Se realizó desde enero de 2002 a diciembre de 2005. Fue dirigido por Carlos Prieto Rodríguez (UCM) y el equipo de investigadores estaba compuesto por Ramón Ramos Torre (UCM), Javier Callejo (UNED), Ricardo Morón Prieto (UAM), Jorge Lago (UCM) y Pablo Meseguer (UCM). Se han realizado entrevistas a tres grupos de trabajadores según el modo en que sus empresas organicen el tiempo de trabajo (clásico, flexible moderado y flexible extremo). Más concretamente, se realizaron 31 entrevistas de las cuales 9 fueron a trabajadores de una refinería (tan solo 3 de ellas a mujeres por tratarse de un sector muy masculinizado), 11 a trabajadores de una entidad financiera (6 de ellas a mujeres), y 11 a trabajadoras de un hipermercado, puesto que su ocupación (cajeras) se encuentra profundamente feminizada.

de la relación contractual-laboral, el tiempo de la prestación laboral y el tiempo de la carrera profesional (Prieto, Ramos y Callejo 2008). Se propone distinguir tres modelos de organización de los tiempos de trabajo: modelo clásico, modelo flexible moderado y modelo flexible extremo¹⁴. Se observará que cada uno de estos modelos va a permitir la aparición de específicas experiencias temporales y, por tanto, de diferentes tipos de identidad narrativa. En primer lugar el “modelo clásico de organización” de los tiempos de trabajo se caracteriza, primero, por la homogeneidad de las formas de contratación y la generalización de la contratación indefinida; segundo, por la homogeneidad y regularidad de los horarios, y por la generalización de la jornada de 8 horas al día distribuidas dentro de la franja de de 8 a 18 horas, y de 40 horas a la semana distribuidas de lunes a viernes; y, tercero, por la homogeneidad de las carreras profesionales, siendo todas ellas ascendentes, regidas por la acumulación de méritos y de antigüedad y dentro de la misma empresa (Prieto, Ramos y Callejo 2008; Rubery *et al.* 2005; Bouffartigue y Boutellier 2002).

En segundo lugar, el “modelo flexible de organización de los tiempos de trabajo” se basa, primero, en la heterogeneidad de las formas de contratación y en la extensión de la contratación temporal y a tiempo parcial; segundo, en la diversificación e irregularidad de los horarios, de tal manera que las horas trabajadas al día pueden variar de una semana para otra y pueden prestarse en diferentes franjas horarias o días de la semana; y tercero, en una organización de la carrera profesional en la que la sucesión de etapas es discontinua y no tiene por qué ser lineal y ascendente (Prieto, Ramos y Callejo 2008; Rubery *et al.* 2005; Bouffartigue y Boutellier 2002).

El modelo flexible puede a su vez dividirse en dos: moderado y extremo. El “modelo flexible moderado” conjuga la estabilidad de algunos aspectos temporales (por ejemplo, la contratación) con la inestabilidad e incertidumbre de otros (horarios o carrera, por ejemplo). La experiencia temporal en este caso será ambivalente puesto que podrá establecerse algún tipo de continuidad entre algunos episodios de la trayectoria laboral pero no sobre otros. Por su parte, el “modelo flexible extremo” se caracteriza por la inestabilidad e incertidumbre de todos los aspectos temporales. En este caso, la experiencia temporal se asemejaría bastante a los presupuestos temporales que comparten los enfoques sobre la identidad mencionados y se caracterizarían por una radical discontinuidad entre el pasado y el futuro y por un desorden temporal permanente a nivel de la organización temporal de la vida cotidiana.

Los trabajadores que se seleccionaron para cada modelo fueron los siguientes. En primer lugar, para el modelo clásico de organización de los tiempos de trabajo, se seleccionaron a los trabajadores semicualificados de una empresa de refinería de petróleo R. En segundo lugar, para el modelo flexible moderado se seleccionaron a los empleados con puestos de responsabilidad intermedia de la entidad financiera B. Por último, para

¹⁴ Hay que señalar que estos modelos son tipos ideales. Por lo tanto, será posible encontrar situaciones en las que podamos encontrar rasgos de distintos modelos.

el caso del modelo de flexibilidad extremo, se ha seleccionado a las cajas de grandes superficies de distribución de la empresa C.

A continuación se observará cómo los trabajadores pretenderán organizar las diversas experiencias temporales a través de la configuración de una narración, dando lugar a diferentes tipos de identidad narrativa en cada modelo: identidades narrativas de progreso en el modelo clásico, identidades narrativas de frustración en el modelo flexible moderado e identidades narrativas del absurdo en el modelo flexible extremo.

LA IDENTIDAD NARRATIVA DE PROGRESO

Las identidades narrativas de progreso de los trabajadores se caracterizan porque, por un lado, los acontecimientos se presentan de una manera ordenada e inteligible, y, por otro lado, los trabajadores se muestran capaces de adaptar sus acciones a la dinámica de los acontecimientos que perciben como favorable a sus deseos.

Lo más relevante es que la experiencia temporal de los trabajadores se basa en una continuidad entre el pasado y el futuro (tiempo interno) y una coherencia entre los diferentes tiempos sociales (tiempo externo), y que dicha continuidad y coherencia se ha realizado gracias, en parte, a sus propias acciones.

Se trata de una experiencia temporal y de una identidad compartida por todos aquellos que se encuentran dentro del modelo clásico de organización de los tiempos de trabajo como los obreros de la refinería. Sin embargo, nos vamos a centrar en uno de los obreros de la refinería por ser el más representativo de ellos. Antonio¹⁵ tiene 32 años, contrato indefinido, sin hijos, vive con sus padres, está a punto de casarse y de que les entreguen a él y a su pareja su piso.

Antonio construye una identidad narrativa de progreso en la medida en que expresa que ha conseguido todo lo que se ha propuesto y que espera conseguir todo lo que ahora se propone, gracias, principalmente, a la transparencia con que la empresa organiza los tiempos de trabajo. Entró hace cinco años en la empresa R y ahora trabaja como operador de planta. Antonio contempla su trayectoria laboral hasta el presente como una continua mejora. De hecho perseguía un tipo de trabajo como el que tiene ahora por la estabilidad:

Yo creo que ha sido [su trayectoria laboral]... eso. Siempre he ido mejorando, y... [quería entrar aquí] más que nada estabilidad, porque lo que... es que a nivel de [la ciudad en la que vive], a nivel de localidad, yo creo que no se puede optar a un puesto mejor que este.

¹⁵ Nombre ficticio.

Sus planes de promoción no pueden ir más allá del puesto que se encuentra inmediatamente posterior al suyo en la escala, debido a que carece de una titulación universitaria. De ahí que su objetivo más inmediato consista en cambiarse al turno de la jornada ordinaria:

hablando de los turnos pues en un futuro no próximo, pero hombre, se supone que habrá vacantes, y yo creo que todo el mundo que está a turnos..., al principio no, pero al final le gustaría irse a la jornada ordinaria, ¿no?, a la jornada normal

En la narración de Antonio, el cambio de jornada, la promoción, el matrimonio, el piso y los hijos se encuentran encadenados unos a otros en una secuencia lineal y ascendente que representa el supuesto curso "normal" de los acontecimientos. Se trata de una representación del tiempo como algo que pasa inexorable y ordenadamente y a lo que hay que adaptarse (Ramos 2007):

*...yo creo que voy mejorando, y la cuestión está en que el trabajo se mantenga, y yo creo que 'lo demás' pues ya 'vendrá solo'...,
...[¿Os habéis planteado tener hijos?] Sí. Pero todavía quedan... Pues 'lo normal'. Me imagino que una vez casados esperaremos un par de años, un año.*

Esta naturalización tan radical del curso de los acontecimientos y su vinculación al trabajo estable reflejan no solo su experiencia del tiempo interno (pasado, presente y futuro) sino también hasta qué punto se encuentran interiorizadas las expectativas generadas por la organización de los tiempos de trabajo de la empresa R.

Antonio construye, por tanto, una narración de progreso en la que la continuidad entre el pasado, el presente y el futuro se da por descontado.

LA IDENTIDAD NARRATIVA DE LA FRUSTRACIÓN

La identidad narrativa de la frustración se caracteriza porque el comportamiento de sus condiciones de contratación, promoción y horarios, que parecían seguir una dinámica confiable y favorable, sufre un cambio repentino e inesperado en un momento dado y empiezan a comportarse de una manera adversa a sus intereses. Los trabajadores se muestran ahora incapaces de adaptarse a la nueva situación o lo hacen de una manera precaria. Además, en este caso los trabajadores no son ciegos a las razones de esta nueva dinámica, sino que, al contrario, sospechaban que algo así podría pasar.

En resumen, los trabajadores que contemplan sus vidas como la historia de unas esperanzas frustradas son aquellos que consideran que hay una ruptura entre su pasado y su futuro no atribuible a sus acciones sino a acontecimientos externos. En consecuen-

cia, conciben el pasado como algo que era mejor que su futuro, de hecho conciben su transición del pasado al futuro como una caída o una decadencia. Se trata, por tanto, de una experiencia del tiempo interno muy diferente a la anterior.

El caso más representativo es el de Luis¹⁶, de 39 años, casado y con tres hijos menores. Luis construye una identidad narrativa de frustración en la medida que la organización de la carrera de la empresa le ha apartado de sus planes profesionales iniciales. No obstante, su identidad es plural en la medida en que, al mismo tiempo, incluye una narración de progreso al considerar que ha sido capaz de alcanzar otros planes personales a pesar de la presión de la empresa.

... Antes, pues cuando tienes, no sé, veinticinco años, te quieres comer el mundo, yo me acuerdo que me lo quería comer, pero hoy por hoy no te lo planteas, te cansas... Tengo treinta y nueve años [y a esta edad ya] no te quieres comer, o sea, yo no me quiero comer todo el mundo, quiero simplemente sobrevivir laboralmente y estar con mi mujer y con mis hijos... personalmente considero que [en] mi vida... hay más cosas en la vida que el simple trabajo. Así que yo lo tengo muy claro, yo asumí directamente que quiero compartir mi vida con mis hijos y mi mujer.

Luis se ha visto obligado a renunciar a una carrera profesional dentro de la empresa por la inadecuación de los horarios exigidos en la relación a los objetivos de la empresa y porque tales horarios le impiden compaginar su vida profesional con su vida personal:

El ritmo es grande y la presión también es muy grande... aquí... esto es el motor de un banco ...pero no se trata tanto de carga de trabajo como de horario... aquí puedes llevar tu trabajo al día, pero si te vas a las cinco que es tu hora real de salida pues posiblemente dures muy poquito, no que te echen a la calle [sino que] te mandan de cajero a una sucursal,... juegan con ese miedo, el miedo psicológico... de que te pueden quitar [del departamento o del puesto]... Yo a las seis me voy. Tranquilamente... y me amenazan. Lo asumo. Me quitaran [del departamento]. Lo asumo...“... pero he ganado tres horas al día... de libertad... de tiempo libre...

La preferencia por dedicar más tiempo a la familia y, así, conciliar la vida laboral y la vida personal no solo significa la exclusión automática de la carrera profesional y la eliminación de ingresos adicionales (bonus) sino que, además, supone exponerse a la amenaza velada de traslado a departamentos más incómodos o incluso a la rotación permanente por varias sucursales. No obstante, Luis es consciente de que esos castigos no ponen en peligro su contrato estable gracias al convenio.

¹⁶ Nombre ficticio.

En el caso de Luis, la ambivalencia de la experiencia temporal resulta lo más destacable. Por un lado, en cuanto al tiempo interno, su experiencia es la de la discontinuidad en la medida en que se ha producido una ruptura entre el pasado y el inicial futuro anhelado de promoción. Sin embargo, esa experiencia de la discontinuidad profesional no se traduce de manera inmediata en un estado de incertidumbre debido a la seguridad del empleo estable. Por otra parte, gracias a esa ruptura con el futuro profesional, la experiencia del tiempo externo resulta más controlable. La regularidad de sus horarios le permite planificar la coordinación de su tiempo de trabajo con el tiempo de cuidados y el tiempo doméstico-familiar y, en consecuencia, le permite tener una experiencia del tiempo como un entorno ordenado y abierto a sus acciones.

LA IDENTIDAD NARRATIVA DEL ABSURDO

La identidad narrativa del absurdo se caracteriza porque los trabajadores cuentan la historia de sus condiciones laborales y de su vida laboral como algo que no comprenden, como algo sobre lo que carecen de cualquier tipo de control y como algo que siempre es adverso a sus deseos e intereses. En este caso, la experiencia temporal de los trabajadores carece de toda impresión de continuidad entre su pasado, su presente y su futuro, y de toda capacidad de ordenar aspectos temporales de sus esferas sociales. Ana¹⁷ construye la identidad narrativa del absurdo más representativa. Ana es una madre soltera de 26 años. Su hijo tiene 9 meses y vive con su madre. Terminó Formación Profesional de administrativo y enseguida empezó a trabajar en el hipermercado con contrato temporal y jornada parcial, donde ya lleva 6 años. Al igual que el resto de las cajeras eventuales, trabaja un año y tiene que estar otro año fuera para poder volver a ser contratada por el hipermercado. El año que está fuera trabaja en otro supermercado en condiciones similares. Sus contratos son de corta duración y en ocasiones se ve obligada a atravesar periodos de desempleo entre cada contrato. Sus contratos pueden ser de días o de uno o dos meses y nunca hay una regularidad para ello, de ahí que su disponibilidad temporal deba ser elevada:

Antes eran nueve meses, tenía que trabajar nueve meses. Te hacían un contrato lo mismo de dos meses, te dejaban parada una semana, te volvían a llamar otros tres meses, así. Siempre tenía que echar unos cuantos días parada para poder hacer otro contrato.

Uno de dos meses, uno de uno... A mí me han hecho hasta de 25 días... De llamarme, de ir a comprar con mi madre y decirme: "oye... pásate por Nóminas para recoger el uniforme, que entras esta tarde a las cinco...."

¹⁷ Nombre ficticio.

Ana se ha mostrado dispuesta a trabajar en cualquier momento, incluso cuando estaba embarazada. Su predisposición a trabajar y la necesidad económica le obligaron a trabajar durante casi todo el embarazo y a los tres meses de dar a luz. En el hipermercado C, durante el embarazo le hacían prórrogas de quince en quince días, según se encontrara, para trabajar con la condición de que no se diera de baja por maternidad:

Hasta los cuatro meses y medio estaba en [el otro hipermercado], y después terminé en allí, me fui a [hipermercado C] y estuve hasta los ocho meses y medio, que me hicieron hasta una prórroga de contrato. Y como ya estaba que ya no podía, porque ya me quedaban dos semanas para tenerlo pues entonces ya me quedé en paro, porque ya me terminó el contrato. Yo le dije a la jefa que hasta donde llegara, que yo ya no podía prorrogar más contratos. Entonces me dejó en paro y ya tuve a mi niño y ya a los tres meses o así de haber nacido pues me fui a..., me llamaron del [el otro hipermercado]". "Entonces me dijo: 'si tú firmas el contrato tienes que estar hasta finalización de contrato, no puedes pedir baja, si no, no te contratamos'.

Dentro de este contexto de extrema flexibilidad, su objetivo principal, en lo que al tiempo de trabajo se refiere, es conseguir un contrato indefinido y horario regular. Una experiencia del tiempo interno en la que el futuro anhelado se convierte en algo inalcanzable desde el presente de su experiencia:

... la ilusión que yo tengo es quedarme indefinida y montar el día de mañana una casa para yo vivir con mi hijo.

Por el momento tiene un contrato temporal y una jornada parcial de 18 horas a la semana. Su horario es muy variable. Puede trabajar de mañana o de tarde, de lunes a domingo, normalmente trabaja 3 horas al día aunque otros días puede trabajar 6 horas. La empresa tiene total libertad para distribuir las 18 horas lo cual exige una elevada disponibilidad temporal. Una disponibilidad que se incrementa puesto que ella no conoce su horario de la semana siguiente hasta el último día de la semana. De ahí que la experiencia del tiempo externo de Ana sea la de un escenario cuya dinámica la arrastra de un lado para otro sin orden ni concierto:

Normalmente tres horas, lo que pasa que nunca se echan tres horas, siempre se echan más... otras semanas he entrado a las cuatro y cuarto hasta las once menos cuarto por ejemplo, con media hora de merienda.

En definitiva, Ana configura una identidad narrativa del absurdo puesto que nada de lo que ocurre en su empresa con respecto a los tiempos de trabajo parece ser inteligible ni es susceptible de intervenir sobre ello. Además, es consciente de que haga lo que haga

difícilmente va a servir para que la empresa le haga un contrato indefinido, de ahí que se resigne e incluso se sienta afortunada de poder subirse a los lomos de la disparatada sucesión de contratos temporales. Así pues, Ana y el resto de las cajeras eventuales parecen concebirse a sí mismas como seres arrastrados por dinámicas ilegibles e incontrolables, literalmente como seres a la deriva.

CONCLUSIONES

Este artículo ha pretendido poner en cuestión algunos presupuestos de los principales enfoques sobre la identidad apoyándose en una serie de entrevistas a un grupo de trabajadores. Para hacerlo, se ha partido de una concepción narrativa de la identidad y se ha subrayado la importancia de la experiencia temporal. La identidad, se sostiene, es el resultado de la configuración de narraciones a través de las cuales se ordenan la experiencia del tiempo interno y la experiencia del tiempo externo. En contra de los enfoques predominantes sobre la identidad, este artículo ha defendido que la experiencia temporal es plural en sus dos dimensiones. Así pues, la mayoría de los individuos perciben que hay parcelas del futuro que son inciertas pero también otras que son controlables y previsibles, conciben su pasado no como algo inservible e irrecuperable en su conjunto sino que identifican algunas partes de su pasado que pueden conectarse con el presente de su experiencia y, por último, su presente no siempre parece una amalgama caótica y desordenada de instantes fugaces sino que también hay rutinas, repeticiones y regularidades. Esto quiere decir que la experiencia temporal es plural y que varía según el contexto. Así lo han mostrado los casos de los tres grupos de trabajadores. La experiencia temporal de la cajera era el caso que más se asemeja al modelo en que se basan los enfoques predominantes sobre la identidad. Precisamente, el caso de la cajera nos permite vincular la experiencia temporal con la posición de vulnerabilidad que ocupa en el mercado de trabajo y en el conjunto de la sociedad. Por otra parte, el caso del empleado de la refinería nos ha permitido contemplar la vigencia de sujetos cuyas experiencias temporales se basan en la continuidad temporal y en la coherencia de los marcos temporales. Y, por último, el caso de empleado de banca nos ha permitido observar la ambivalencia de la experiencia temporal en el interior de los sujetos, quienes perciben un horizonte de incertidumbre con respecto a sus posibilidades de promoción y, al mismo tiempo, tienen una plena seguridad con respecto al mantenimiento del empleo. Se ha comprobado claramente cómo la experiencia temporal varía según el contexto laboral. En este sentido, se ha observado la influencia de la organización del tiempo de trabajo sobre la experiencia temporal de los trabajadores.

Por otra parte, en cuanto a las identidades, se ha podido comprobar que la capacidad para construir una identidad de una manera racional y reflexiva también depende del contexto. Los tres tipos de identidad narrativa que ha distinguido este artículo dan cuenta de ello. En un contexto organizativo en el que la experiencia temporal se basa en la seguridad con respecto al futuro y en la estabilidad y regularidad de los marcos

temporales, se ha observado cómo, en el caso del empleado de banca, emergen identidades narrativas de progreso, las cuales reflejan la capacidad del sujeto de distanciarse reflexivamente del presente y de confiar en el futuro. Todo lo contrario del caso de la cajera, cuyo contexto laboral facilitaba una experiencia temporal de incertidumbre y de desorientación cotidiana que propiciaba la formación de una identidad narrativa del absurdo, puesto que todo lo que ocurre parece estar fuera del control racional y reflexivo del sujeto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adam, B. 1999. "Cuando el tiempo es dinero. Racionalidades de tiempo conflictivas y desafíos a la teoría y práctica del trabajo." *Sociología del Trabajo* 37: 5-39.
- Bauman, Z. 2002 *Modernidad líquida*. México: FCE
- Beck U. 1998. *La sociedad del riesgo*. Barcelona: Paidós.
- Beck, U. y E. Beck-Gernsheim. 2003. *La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Barcelona: Paidós.
- Bejar, H. 2007. *Identidades inciertas. Zygmunt Bauman*. Barcelona: Herder
- Beriain, J. 2008. *Aceleración y tiranía del presente. La metamorfosis en las estructuras temporales de la modernidad*. Barcelona: Anthropos
- Bouffartigue P. y J. Bouteiller. 2002. "L'érosion de la norme du temps de travail." *Travail et emploi* 92: 43-55.
- Carrasco, C. y Recio, A. 2001. "Time, Work and Gender in Spain." *Time and Society* 10 (2): 277-301. London: Sage
- Cebrián, I. et al. 2003. "Working Time Regulation in Spain" en O'Reilly, J (ed) *Regulating Working Time Transitions*. Cheltenham: Edward Elgar
- Dubar, C. 2000. *La crisis de las identidades: una interpretación de una mutación*. Barcelona: Bellaterra.
- Du Gay, P. 2007. *Organizing identity*. London: Sage
- Edensor, T. 2006. "Reconsidering National Temporalities: Institutional Times, Everyday Routines, Serial Spaces and Synchronicities." *European Journal of Social Theory* 2006, 9 (4). London: Sage
- Fagan, C. 2001. "The Temporal Reorganization of Employment and The Household Rhythm of Work Schedules: The Implications for Gender and Class Relations." *American Behavioral Scientist*, vol. 44 (7): 1199-1212. London: Sage
- Gergen, K. 1996. *Realidades y relaciones. Una aproximación a la construcción social*. Barcelona: Paidós.

- Giddens, A. 1995. *La modernidad y la identidad del yo*. Barcelona: Península
- Harvey, D. 1998. *La condición de la posmodernidad*. Buenos Aires: Amorrortu
- Jarvis, H. 2005. "Moving to London Time: Household Co-Ordination and the Infrastructure of Everyday Life." *Time and Society* 14 (1): 133-154.
- Leccardi, C. 2005. "Facing Uncertainty. Temporality and Biographies in the new century." *Young* 13 (2): 123-146
- Leccardi, C. y M. Rampazi. 1993. "Past and Future in Young Women's Experience of Time." *Time and Society* 2 (2): 353-379.
- Mestrovic, S.G. 1998. *Anthony Giddens. The Last Modernist*. London: Routledge
- Oian, H. 2004. "Time out and Drop out. On the relation between linear time and individualization." *Time and Society*. 13 (2/3): 173-195.
- Padavic, I. 2005 "Labouring under uncertainty: Identity Renegotiation among Contingent Workers." *Symbolic Interaction* 28 (1): 111-134
- Perrons, D., Fagan, C., McDowell, L., Ray, K. y Ward, K. eds. 2006. *Gender divisions and Working Time in the New Economy: Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America*. Northampton, Mass: Edward Elgar.
- Presser, D. et al. 2006. "Employment in a 24/7 Economy: Challenges for the Family" en Perron, D (ed) *Gender Divisions and Working Time in the New Economy: Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America*, Northampton, Mass. : Edward Elgar
- Prieto, C., R. Ramos y J. Callejo. 2008. *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*. Madrid: CIS.
- Ramos, R. 1999. "El problema del tiempo en la sociología durkhemiana". En Ramos, R. *La Sociología de Emile Durkheim. Patología Social, Tiempo, Religión*. Madrid: CIS.
- Ramos, R. 2007. "Time's Social Metaphors." *Time and Society* 16 (2-3). London: Sage
- Ramos, R. 2008. "Los tiempos vividos" en Prieto, C., Ramos, R., y Callejo, J. eds. *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*. Madrid: CIS
- Revilla, J.C. y F.J. Tovar. 2009. "La (re)producción narrativa de la identidad laboral y sus condiciones de posibilidad". Pp 113-138 en Crespo, E., C. Prieto y A. Serrano. eds. *Trabajo, subjetividad y ciudadanía. Paradojas del empleo en una sociedad en transformación*. Madrid: UCM y CIS.
- Ricoeur, P. 1995. *Tiempo y Narración*. Madrid: Siglo XXI.
- Ricoeur, P. 1996. *Sí mismo como otro*. Madrid: Siglo XXI
- Rubery, J., K. Ward, D. Grimshaw y H. Beynon. 2005. "Working Time, Industrial Relations and the Employment Relationship." *Time and Society* 14 (1): 89-111.

- Schor, J. 1993. *The overworked American. The Unexpected Decline of Leisure*. New York: Basic Books
- Sennett, R. 2000. *La corrosión del carácter*. Madrid: Anagrama.
- Southerton, D. 2003. "Squeezing Time': Allocating Practices, Coordinating Networks and Scheduling Society." *Time and Society* 12 (1): 5-25. London: Sage
- Stier, H. y Lewin-Epstein, N. 2003. "Time to Work: A Comparative Analysis of Preferences for Working Hours." *Work and Occupations* 30: 302-326.
- Toharia, L. Dir. 2005. *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Torns, T. 2005. "De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos." *Cuadernos de Relaciones Laborales* vol. 23 (1). Madrid: UCM
- Vázquez, F. 2005. *Tras la autoestima. Variaciones sobre el yo expresivo en la modernidad tardía*. San Sebastián: Gakoa.
- Wagner, P. 2001. *Theorising Modernity*. London: Sage

CARLOS DE CASTRO PERICACHO es Doctor en Sociología por la Universidad Complutense de Madrid y profesor del departamento de sociología de la Universidad Autónoma de Madrid. Sus líneas de investigación son los procesos individuales y colectivos de constitución de la identidad, la sociología del trabajo y la sociología del tiempo.

RECIBIDO: 15/02/2011

ACEPTADO: 15/10/2011