



SOCYL

LA OTRA CARA LABORAL DE LA CLASE SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN

THE OTHER LABOR FACE OF CASTILLA Y LEÓN SOCIAL CLASS

Almudena Fraguas Manso.

fraguasmanso@gmail.com

Universidad de Salamanca (España).

Estudiante del grado de sociología en la Universidad de Granada. España.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-0503-5829>

.....

Para citar este documento:

Fraguas Manso, A. (2025). La otra cara laboral de la clase social en Castilla y León. *Revista Trazas de Ciencias Sociales* 3(2). pp 70-81. <https://doi.org/10.48225/trzmng4z>

RESUMEN

El mercado de trabajo de los últimos años se caracteriza por su proceso de precarización. Por ello esta investigación busca mostrar cómo esta afecta a los trabajadores por cuenta ajena en Castilla y León recurriendo a una metodología mixta que consta de datos secundarios y primarios a través de la administración de una encuesta. Los resultados obtenidos son analizados desde tres enfoques: precarización en general, clase social y tipología de familia. El artículo revela una relación directa entre precarización y clase social, de forma que la primera es mayor cuando la clase es baja. Asimismo, parece que afecta en mayor medida a las familias monoparentales y monomarentales.

Palabras clave: Precarización, clase social, familias monoparentales, trabajadores por cuenta ajena.

ABSTRACT

The labor market in recent years has been characterized by a process of precariousness. For this reason, this research seeks to show how this affects employed workers in Castilla y León using a mixed methodology consisting of secondary and primary data through the administration of a survey. The results obtained are analyzed from three approaches: precariousness in general, social class and family typology. The article reveals a direct relationship between precariousness and social class, in such a way that the former is greater when the class is low. It also seems to affect single-parent families to a greater extent.

Keywords (5): precariousness, social class, single-parent families, employed workers.



1. INTRODUCCIÓN

El trabajo es una actividad humana fundamental desde la antigüedad que ha sido ampliamente estudiado a lo largo del desarrollo de la modernidad y en el que en las últimas décadas se ha agudizado el problema de la precariedad laboral. Según Standing (2014, p. 23-28), “las personas precarias viven en empleos inseguros con periodos de desempleo intermitentes que conducen a una vida de inseguridad e incertidumbre residencial”. También menciona que carecen de seguridad laboral y deben aceptar una gran cantidad de trabajos no remunerados. Esta definición es corroborada por los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del cuarto trimestre de 2016 (última en la que se aportan datos sobre las horas trabajadas semanalmente por asalariados) que muestra que de los 18.5 millones de ocupados, 7.6 millones trabajan entre 40 y 49 horas, siendo a la jornada laboral completa estipulada en 40 horas semanales. Pero además hay otro millón que prolonga su jornada hasta superar las 50 horas semanales. El sumatorio supone que 9.1 millón de ocupados trabajan entre más de 40 horas semanales.

Las cifras de la EPA permiten apreciar la existencia de la precariedad laboral en España. Los estudios que se han centrado en este fenómeno lo han abordado principalmente desde la salud física y mental (Porras, 2013; de Rovira 2023) o las clases sociales. Sin embargo, entendemos necesaria la combinación de ambos fenómenos para comprender las dimensiones de la precariedad de una forma más amplia. Centramos el estudio en la precariedad laboral y la clase social debido a que por las dificultades que sufren las clases subalternas es habitual que no pueden abandonar el trabajo o renunciar a él pese a sufrir una precarización. Además, el miedo al despido lleva a aceptar trabajos con condiciones abusivas para seguir percibiendo un salario.

Para paliar esta carencia en la literatura, nuestro trabajo se centrará en la precariedad laboral y la clase social y abordará las dificultades de las clases subalternas al no poder abandonar el trabajo o renunciar a él a pesar de las condiciones que predominan en sus ocupaciones. Además, el miedo al despido supone aceptar trabajos abusivos con el único propósito de conseguir ingresos.

Han sido frecuentes los acercamientos teóricos a las clases sociales. Por ejemplo, para Lockwood (1962) siguiendo a Marx y Weber, las clases sociales se dividen dependiendo de tres factores: la situación de mercado (posición económica), la situación de trabajo (relaciones sociales según la división del trabajo) y la situación de estatus (jerarquía social). Para este planteamiento Lockwood se basa en las ideas de Marx y Weber sobre las clases sociales. A pesar de su capacidad explicativa, entendemos que esta categorización complejiza nuestro abordaje metodológico por lo que seguiremos el modelo economicista de Marx sobre las clases sociales que distingue tres posiciones. Las clases altas, tienen mayor poder económico y una posición de prestigio al disfrutar de ventajas educativas y de oportunidades. La clase media, aquí se encuentran trabajadores profesionales, pequeños propietarios y comerciantes. Y, por último, la clase baja u obrera que carece de propiedades, capitales y tienen que trabajar para subsistir.

Recurrimos a los datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la escala Likert para operacionalizar las variables en la encuesta. Como el ámbito de estudio es Castilla y León, no hay una gran distinción entre el nivel de vida y los precios de la vivienda o recursos. En lo que respecta al salario, siguiendo a la OCED, tuvimos en cuenta el salario mínimo y el estilo de vida (tipo de vivienda, comida o hobbies). Así, efectuamos una división tres categorías económicas: más de 3.551 € mensuales (clase alta), de 1.341 € a 3.550 € (clase media) y menos de 1.340 € (clase baja).

2. MARCO TEÓRICO

Cuando hablamos de precariedad laboral nos referimos a una pluralidad de situaciones contractuales inestables, ampliación e intensificación de la jornada laboral, etc. Estos factores han contribuido a debilitar la capacidad del Estado para garantizar los derechos laborales y por otro lado los sindicatos en los procesos de negociación colectiva (Harvey 2007). La crisis del 2008 y el periodo poscrisis acrecentó esta doble debilidad en el marco de una nueva restauración del orden económico y político global (Arrighi, 2007). Así, de Castro (2019, p. 2) señala que “la precariedad laboral, por tanto, está fuertemente vinculada a una configuración institucional, a las políticas públicas de empleo y a la regulación laboral, y a la capacidad de los sindicatos para influir en el diseño e implementación de tales políticas de empleo y regulación laboral”.

Ya a principios de este siglo, hay huellas del trabajo precario en las protestas de jóvenes milaneses el 1 de mayo consistentes en una acción política específica en contra del trabajo inestable. En el 2005 las movilizaciones se produjeron en diferentes ciudades europeas y se empezó a conocer como el Euro May Day y supone la primera manifestación del precariado global.

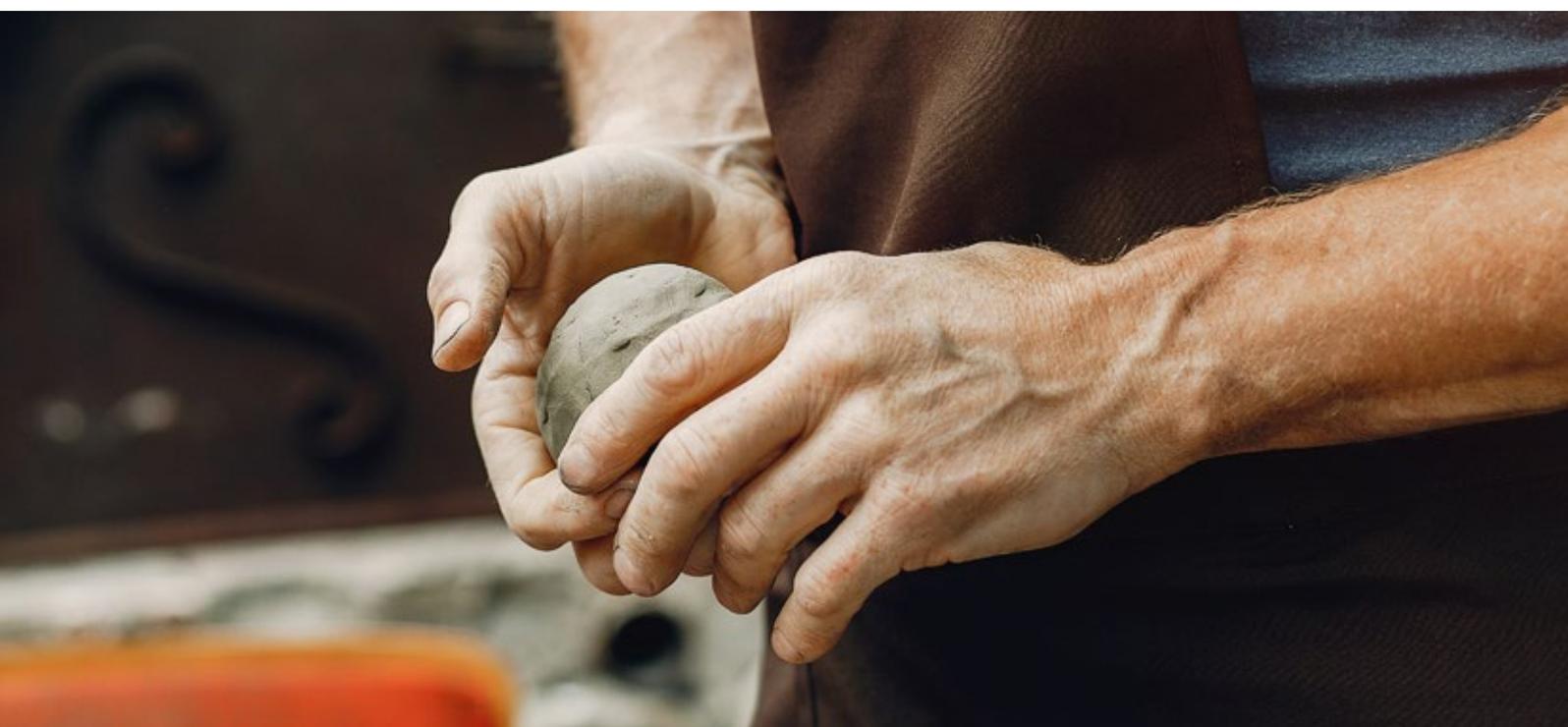


Como movimiento social se ampara en un proceso de demanda de derechos universales. Por este motivo se asocia al precariado con un movimiento social más que con una clase social en surgimiento.

George (2016, p. 4) apunta a que “el precariado se manifiesta como una nueva identidad colectiva gestada del interior de los movimientos sociales, poniendo en tela de juicio la ideología productivista, con lo cual se desmarca de la tradicional identidad de la clase obrera reconocida por sus principios asociados a los valores y el mérito en torno al trabajo”. Mientras que para Bove et al (2017) el concepto de precariedad surge bajo el lema de unas movilizaciones sociales en Francia e Italia al margen de los sindicatos a finales de la década de los 90 del siglo pasado. Este término se utilizó en el sindicalismo español en las movilizaciones contra la reforma del mercado del trabajo en 1994 y se llegó a proyectarse a nivel europeo en el 2005 con el Euro May Day. Este día tenía el propósito de visibilizar a una generación que compartía unas condiciones sociales de precariedad.

Alonso (2007) señala que el pacto social keynesiano legitimó e institucionalizó el conflicto entre capital y trabajo configurando los derechos laborales, sociales y políticos. La revolución neoliberal iniciada en la década de 1970 rompe el pacto al redefinir las relaciones de poder. Supone la pérdida de poder de los trabajadores y sus demandas de seguridad social y laboral no fueron atendidas. Además, se dio un proceso de transformación de las políticas de empleo y regulación laboral en el que se buscaba un nuevo orden político y económico dejando de lado los derechos de los trabajadores. Esta explicación es utilizada por de Castro (2019) al mostrar que los trabajadores en España siguen sintiendo la vulnerabilidad a pesar de las 53 reformas estatales emprendidas entre 1984 y 2019.

McKay et al. (2012) dirigieron un proyecto sobre el trabajo precario y los derechos sociales en 12 países donde muestran que la precariedad laboral se debe en gran parte a la inseguridad relacionada por la exclusión de protección social estatal. Asimismo, señalan que existe una relación con el bajo salario que dificulta llevar a cabo una vida decente. Por ejemplo, con los jóvenes obligados a retrasar su emancipación, las parejas que se ven forzadas a retrasar la edad en la que tienen el primer hijo. Así, “las situaciones de precariedad laboral ponen en riesgo la propia existencia social” (de Castro, 2019, p.6). En consecuencia, la precariedad limita a las personas a realizar planes de futuro y les conduce a una situación de incertidumbre social y vital.



3. METODOLOGÍA Y OBJETIVOS

Nuestra investigación tendrá como objetivo general analizar las clases sociales en términos de precariedad laboral para saber los problemas a los que deben hacer frente en Castilla y León.

De este objetivo principal, se derivan los siguientes objetivos específicos: identificar el nivel de percepción sobre la precarización en Castilla y León; explicar si hay una distinción de precariedad en cuanto a la clase social, para mostrar si existe una diferencia de precarización dependiendo a la clase social; analizar si la precariedad se produce de forma diferente entre las familias monoparentales y monomarentales.



Las hipótesis formuladas intentan responder a los objetivos diseñados. Consideramos que en Castilla y León tienen lugar diferentes formas de precariedad laboral. Estimamos que los niveles de precariedad difieren en función de la clase social. Entendemos que las familias monomarentales sufren la precariedad laboral en mayor medida.

Para dar respuesta a objetivos e hipótesis recurrimos a una metodología mixta que consta de los datos secundarios (ayudan a tener una visión longitudinal) y primarios a través de la administración de una encuesta on-line (permite recabar información que luego podrá ser contrastada y comparada con las fuentes secundarias).

El universo está conformado por 782.100 personas que trabajan por cuenta ajena en Castilla y León y la muestra es de 1.200 individuos (nivel de confianza de confianza del 95% y un margen de error de ± 3 %) con los que se contactó durante dos semanas siguiendo el procedimiento de bola de nieve.

El cuestionario diseñado incluye variables socioeconómicas (sexo, edad, ingreso mensual y estado civil) y se divide en dos bloques: preguntas demográficas y afirmaciones de la precarización mediante escala. La escala Likert que se usó es de 1 al 5, en la cual 1 es siempre y 5 nunca (2=Muchas veces, 3= Algunas veces, 4 =Pocas veces). Analizamos las respuestas con el programa Microsoft Excel.

Al circunscribirse la investigación a un trabajo exigido en una asignatura del Grado de Sociología (Recursos Profesionales en Sociología, segundo cuatrimestre de tercero) las encuestas recopiladas durante dos semanas de la primavera de 2024. En consecuencia, estamos trabajando con unos datos preliminares y aproximativos.

La encuesta está sujeta al secreto estadístico (Ley 12/1989, de la Función Estadística Pública), el reglamento general de protección de datos personales (Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo) y la ley orgánica de protección de datos personales y garantía de derechos digitales (Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales).



4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Precariedad

La Encuesta Europea de Condiciones del Trabajo (EWCS, 2021) en España mostró que el 45.6% entiende que su seguridad o salud está expuestas a riesgos. El porcentaje difiere entre hombres, 49%, y mujeres, 41%. Son ellos quienes señalan en mayor medida que algunas veces creían haber trabajado en empresas que no cumplía las normas de salubridad.

En el caso de la encuesta administrada en Castilla y León, el 26% de los hombres responden que se le pide que realicen actividades que no están en su contrato laboral, frente al 15% de mujeres. Además, las personas que trabajan en el sector privado (52%) han contestado que realizan actividades que no están en su contrato laboral, frente a un 20% del sector público.

Además, un 40% de quienes trabajan en el sector privado tienen miedo a reclamar condiciones mejores en su trabajo por lo que el temor dificulta salir de la espiral precarizadora. A su vez, el 25% afirma tener miedo a ser despedido en caso de no llevar a cabo las tareas encomendadas. Por último, en el Estatuto de los Trabajadores (2024, art.38) recoge que las vacaciones se deciden en un acuerdo entre el trabajador y empresario, pero el 28% de los que prestan sus servicios en el sector privado no les dejan elegir el periodo de vacaciones

Clase social

Lo primero que llama la atención al analizar los datos es que el 75% de la clase baja se autoubica en la clase media. Este resultado puede ser debido a dos razones, al solo centrarnos en la parte económica, dejamos de lado la cultura o la educación como identificadores. O el problema es de tipo subjetivo y dependen de como las personas interpretan su posición.

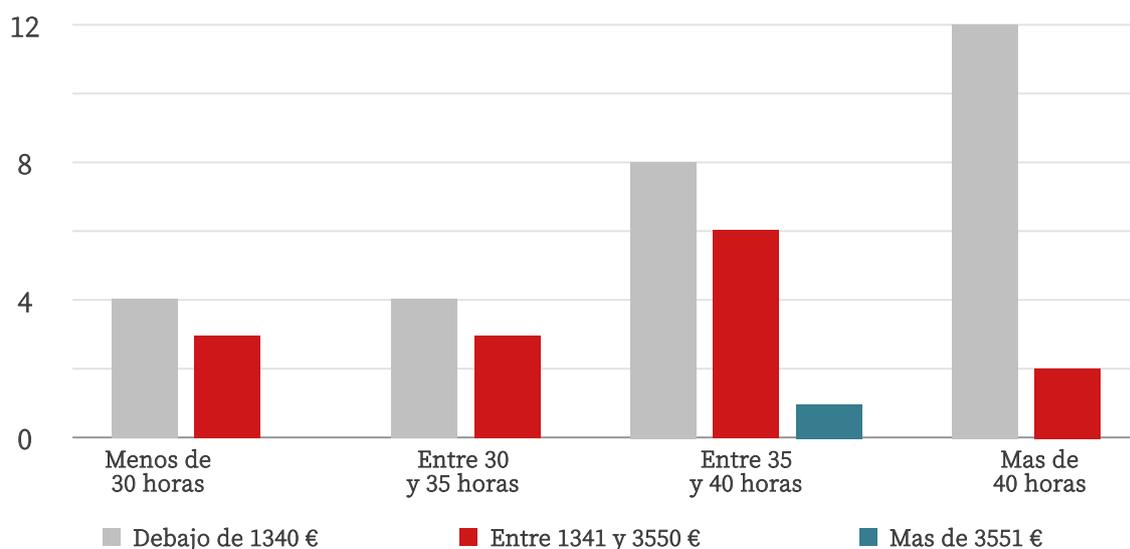


Gráfico 1. Horas trabajadas según nivel de ingresos Fuente: elaboración propia.

A su vez, el 43% de quienes se encuentran en clase social baja trabaja más de 40 horas semanales. Esto ocurre en el 14% de la clase media y apenas sucede en la clase alta. Además, el 32% de la clase social baja y el 28% de la media manifiestan que las horas extras no son compensadas.

Se puede apreciar como existe una precarización que es más fuerte en la clase social baja. Estos datos guardan relación con los datos mencionados en la justificación de la Encuesta de Población Activa de 2016 en el cual había 9.1 millones de trabajadores que superaban la jornada completa semanal. Al ver estos dos datos se puede apreciar una precarización que en este caso la clase social baja la que la padece en mayor medida.

Por lo que respecta a la realización de actividades no contempladas en el contrato, el 46% de los integrantes a la clase social baja indica que es una práctica que deben hacer. Además, el 32% tiene miedo a reclamar mejores condiciones laborales, opina que son fácilmente reemplazables y se siente indefenso ante el trato injusto.

Por tanto, los resultados muestran como la clase baja sufre la precarización debido a que trabaja más horas de su jornada laboral sin compensación económica. Además, el miedo y la indefensión dificultan el ejercicio y acceso a los derechos por miedo a las represiones. De esta forma, comprobamos la hipótesis de partida al demostrar que la precarización es más notoria en los miembros de la clase baja.

Familias monoparentales y monomarentales

Un 9.3% de los encuestados era una mujer progenitora con hijos sola a su cargo y un 4.6% de los encuestados era un hombre progenitor con hijos a su cargo solo. En el caso de las familias

monoparentales, el 100% afirma el incumplimiento de las normas de salubridad. Mientras que en la monomarentales el porcentaje se divide: 50% que siempre trabaja en espacios donde no se cumplen las normas de salubridad, 25% algunas veces y 25% nunca. Tras estos primeros resultados, comprobamos cómo se materializa la precarización en este tipo de familias.

Además, el 50% de las familias monomarentales no pueden elegir el periodo de vacaciones y al 100% se les pide que realicen actividades no contempladas en el contrato laboral. A lo anterior hay que añadir el miedo mostrado a reclamar mejores condiciones laborales y el reconocimiento a trabajar más horas de las estipuladas en la relación laboral. Por último, parece que los procesos precarizadores en ambas tipologías familiares se incrementan según descendemos en la escala social.

El análisis de los datos nos permite afirmar que existe una precarización laboral en ambas familias (monoparentales y monomarentales). Por tanto, nuestra hipótesis de partida se ve refutada en parte, ya que la precarización se produce con independencia de que el cabeza de familia sea hombre o mujer.



5. CONCLUSIÓN

La investigación realizada ha mostrado que se da una precariedad laboral en Castilla y León afecta de manera diferenciada según la clase social, las familias monoparentales y monomarentales y también en el Sector en el que trabajan. Los resultados de la investigación han mostrado que la precarización se produce con mayor intensidad en el sector privado donde el 40% tiene miedo a



reclamar mejores condiciones laborales. Además, el 25% teme que de no realizar las actividades encomendadas puedan ser despedido y la limitación en la elección de sus periodos de vacaciones, lo que evidencia una erosión de sus derechos laborales

En lo concerniente a la clase baja son quienes sufren en mayor medida condiciones laborales precarias, manifestándose esto en una mayor carga de horas de trabajo siendo el 43% que realizan más de 40 horas semanales y el 32% no recibe compensación económica a cambio, es decir, no remuneradas. Asimismo, el 46% de la clase social baja realiza actividades por las que no fueron contratados.

Por último, comprobamos que la precarización se produce por igual en las familias monoparentales y monomarentales. Experimentando condiciones de trabajo difíciles, incluyendo la falta de cumplimiento de normas de salubridad y la imposición de tareas fuera de sus contratos. Esto indica que la precarización laboral está presente de manera transversal en este tipo de familias.



6. BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, L. E. (2007). *La crisis de la ciudadanía laboral*. Barcelona: Anthropos.
- Arrighi, G. (2007). *Adam Smith en Pekín. Orígenes y fundamentos del siglo XXI*. Madrid: Akal.
- Bove, A., Murgia, A, y Armano, E. (2017). "Mapping precariousness: subjectivities and resistance. An introduction". En E. Armano, A. Bove and A. Murgia (eds). *Mapping Precariousness, Labour Insecurity and Uncertain Livelihoods*. London: Routledge. (pp. 1-12).
- de Castro C. (2019). Presentación. La precariedad laboral y más allá. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 37(1), 11-29.
- Estatuto de los trabajadores. Última modificación* (2024, 2 agosto). George, T. (2016). Precariedad, poder y democracia. Estado del poder 2016. TNI.
- Harvey, D. (2007). *El nuevo imperialismo*. Madrid: Akal.
- INE - Instituto Nacional de Estadística. (s. f.). *INE base / Mercado laboral / Actividad, ocupación y paro / Encuesta de población activa / Últimos datos*. INE.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud En el Trabajo (INSST). (2023). Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2021. Datos España. *INSST*.
- Lockwood, D. (1962). *El trabajador de la clase media; un estudio sobre la conciencia de clase*. Madrid: Aguilar.
- Porrás, N. R. (2013). Inserción laboral y salud mental: una reflexión desde la psicología del trabajo. *Revista Tesis Psicológica*, 8 (2), 98-117. Pp. 98 – 117
- McKay, S., Jefferys, S, Paraksevopoulou, A. y Keles, J. (2012). *Study on Precarious work and social rights*. London: Working Lives Research Institute
- Standing, G. (2014). *Precariado: una carta de derechos*. Madrid: Capitán Swing.
- de Rovira, J. B., Alonso, F., Alonso, D. Á., Artacoiz, L., Díaz, E. C., Callado, B. G., ... & Isart, F. M. (2023). Precariedad laboral y salud mental. conocimientos y políticas. sinopsis del informe presme. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, (161), 127-142.