Área:

Economía Laboral

La larga marcha hacia la precariedad y la pobreza.

Josep Banyuls y Albert Recio

Universitat de València y Universitat Autònoma de Barcelona

LA LARGA MARCHA HACIA LA PRECARIEDAD Y LA POBREZA

Josep Banyuls (Universitat de València, Departament d'Economia Aplicada y IET)
Albert Recio (Universitat Autònoma de Barcelona, Departament d'Economia Aplicada y IET)

1. Introducción

El 28 de Mayo de 2014 el CES aprobó la Memoria socioeconómica y laboral de 2013 en la cual se ponía de manifiesto el deterioro sufrido en los últimos años en los ingresos y las condiciones de vida de los ciudadanos. Dos datos de este informe merecen especial atención. Uno es el "aumento sin precedentes de los niveles de pobreza, exclusión social y desigualdad: el riesgo de pobreza y exclusión social afectaba ya en 2012 al 28,2% de la población, habiendo alcanzado el mayor índice de desigualdad de ingresos en la UE" (CES 2014). El otro es que "la crisis entraña el riesgo de cronificar situaciones de pobreza que hasta ahora podían ser coyunturales. Especialmente preocupante, en opinión del CES, son las tasas de pobreza infantil que alcanzaron en 2012 el 29,9%, el segundo valor más elevado de la UE".

Desde nuestro punto de vista la pobreza va a ser un aspecto central en la sociedad española en los próximos años. Pero el problema no es sólo el nivel alcanzado sino las causas de la situación y las posibles soluciones que se propongan. Desde la perspectiva convencional las causas son individuales y en gran parte derivadas de unos incentivos erróneos. Un exceso de regulación o de protección social pueden estar detrás de conductas "equivocadas" al distorsionarse los mecanismos del mercado competitivo como referente en la toma de decisiones. Bajo esta perspectiva la intervención pública debe centrarse en internvenciones asistenciales y sólo en los casos más sangrantes, sin actuar sobre las causas que originan las desigualdades. Este es, por ejemplo, el planteamiento inherente en la conocida como *Estrategia 2020 de la Comisión Europea* (Comisión Europea 2010). En este programa se introduce como una línea de acción prioritaria la lucha contra la pobreza "reduciendo el número de europeos que viven por debajo del umbral nacional de pobreza en un 25%, liberando de la pobreza a 20 millones de personas", pero sin abordar porqué existe ese volumen de personas pobres.

El enfoque convencional, y sus propuestas, adolece de bastantes debilidades. La primera está relacionada con la cuantificación, que deriva del concepto de pobreza (monetaria) que se está utilizando. La medida relativa a partir del umbral de pobreza puede hacer variar el número de personas en esa situación simplemente por cambios en la renta global, sin que necesariamente cambien las condiciones de vida de este colectivo. Esta forma de medida, aunque permite captar situaciones de carencia relacionadas con los ingresos monetarios, no posibilita captar las causas y las diferentes dimensiones del problema. La segunda debilidad del enfoque convencional es que se considera a la pobreza, al colectivo de personas pobres, como un conjunto separable del resto de la sociedad, con unos rasgos definitorios propios, y definible a partir de

un indicador de renta. Pero la cuestión es mucho más compleja y presenta cada día una mayor diversidad de situaciones. Por ejemplo el aumento con la crisis de las personas ocupadas que se incluyen dentro de la categoría de pobreza rompe con los esquemas tradicionales de análisis. La tercera es que no se abordan las causas que originan esta situación.

La crisis actual está poniendo en evidencia la heterogeneización de la pobreza, la existencia de lo que se ha venido en denominar "la nueva pobreza" (Serrano 2013). El problema por tanto no es el de un colectivo que se pueda identificar con algún parámetro sino el resultado de una dinámica más global que afecta a un conjunto cada vez más importante de población. Estamos pues ante la existencia de nuevos colectivos de excluidos y nuevos procesos de exclusión social que provocan que "gradualmente determinados sectores y colectivos vayan ubicándose en posiciones cada vez más distantes de las formas de vida habituales en una sociedad, así como la condición de ciudadanía y los derechos que se le vinculan" (Serrano 2013:278).

El problema, por tanto, puesto en evidencia claramente por la crisis, no deriva de las características personales sino que se trata de una problemática estructural. De entre las diferentes causas que suelen señalarse como origen de la situación hay dos que desde nuestro punto de vista ahora mismo merecen especial atención. Una es la relacionada con el ámbito laboral. Las condiciones de empleo y las situaciones en el desempleo son determinantes en la evolución de la pobreza. Otra es la relacionada con las transferencias y derechos sociales del Estado del Bienestar.

En el caso de España las características arraigadas de la estructura productiva (considerando la especialización y las prácticas empresariales de gestión laboral precarizadoras) los cambios recientes en materia laboral y social así como la reducción del gasto público, están, como señala el CES en su memoria, convirtiendo a la pobreza en un elemento sistémico, lo cual no sólo repercute negativamente sobre las condiciones de vida sino que además dificulta una recuperación sostenible. Tal como se ha puesto de manifiesto recientemente, la desigualdad social (Stiglitz 2012) y la generalización de los puestos de trabajo de baja calidad (OIT 2014) hacen muy difícil una recuperación sólida a medio plazo.

En paralelo al ámbito laboral la "revolución conservadora" que está teniendo lugar en el sector público ha minado completamente las bases del precario Estado de Bienestar que se había construido en nuestro país desde la transidicón democrática. Asistimos a una nueva orientación de las políticas públicas en la que el objetivo de mejora de los más desfavorecidos ha desaparecido. El impacto a medio y largo plazo de estás políticas con toda seguridad va a ser demoledor en el futuro de nuestra sociedad.

El objetivo de esta comunicación es analizar estos aspectos en el caso de España, poniendo de manifiesto el carácter estructural que está adquiriendo el problema y abordando las causas que lo originan. Aunque la reflexión es sobre la extensión de la pobreza, nuestro foco de atención va a estar más orientado a los dos aspectos que acabamos de señalar: dinámica laboral y políticas públicas. En el primer caso adquiere especial relevancia la baja calidad del empleo creado que cuestiona que el empleo permita una inserción social y una vida dignas. En el segundo las intervenciones públicas en materia laboral y en

transferencias sociales.

Así pues, y con estas premisas, la presente comunicación está orientada a mostrar los procesos que han dado lugar a esta situación. En primer lugar, en la sección 2, abordaremos las tendencias anteriores a la crisis y que desde nuestro entender están en la base de los problemas actuales. Posteriormente, en la sección 3, analizamos el impacto que ha tenido la crisis y las respuestas políticas a la misma y que han acabado por decantar la situación actual. Unas conclusiones cerraran la comunicación.

2. El largo camino precarizador recorrido hasta la situación actual

El paro masivo, la pobreza y las desigualdades han estallado tras la crisis de 2008, pero no se puede considerar que se trate de un problema coyuntural ni reciente. Todos los indicadores de evolución de la renta muestran el deterioro contínuo sufrido en los años no sólo de crisis sino también en el período de expansión económica. Las causas en algunos aspectos ya eran visibles, y en otros estaban larvadas, en la fase anterior de crecimiento económico. La crisis y las políticas adoptadas no han hecho sino agravar una situación que en muchos casos ya era problemática cuando el crecimiento de la actividad económica y el empleo llevaban a muchos a pensar que la sociedad española estaba en camino de alcanzar un modelo social deseable. Es por ello que conviene situar los elementos y las dinámicas que ya estaban presentes en la fase expansiva del ciclo (Banyuls y Recio 2012, Banyuls et al 2009) y que ahora se manifiestan en toda su crudeza para comprender mejor la complejidad de la situación actual.

En nuestro enfoque analítico las razones de estos problemas residen en el modelo de desarrollo generado a partir de la transición y que en términos generales puede calificarse como el proceso de internacionalización de la economía española. Un modelo que afecta a los dos espacios en los que se generan las desigualdades. De una parte el modelo productivo, que responde tanto a las presiones externas generadas por la globalización (integración a la Unión Europea, tratados internacionales, acciones de las multinacionales) como a las respuestas adaptadas por los actores locales, fundamentalmente las élites económicas locales, y también las políticas adoptadas por el Gobierno (que a su vez reflejan tanto las presiones de las élites como las ideologías de los políticos y sus asesores económicos). Es en este terreno donde se determina, fundamentalmente, la distribución primaria de la renta y el acceso de la población a las rentas del mercado. Por otra, el papel de las políticas fiscales con su influencia sobre la redistribución de la renta y el gasto social. Mercado laboral y políticas sociales (incluída la política fiscal) determinan las condiciones de vida de la mayoría de la población. Y muchas de las dinámicas regresivas que apreciamos ahora estaban ya presentes en el período del “milagro económico de la burbúja especulativa”.

2.1. Un mercado laboral con elevada precariedad y creciente fragmentación

La elevada tasa de **temporalidad** ha centrado gran parte de los debates sobre el mercado de trabajo en el período anterior a la crisis. Esta elevada

temporalidad es el resultado de la combinación de dos factores complementarios: el tipo de especialización productiva del país y las políticas empresariales orientadas a mantener bajos salarios y nulo control por parte de la mano de obra de las condiciones laborales.

Habitualmente se considera que la reforma laboral de 1984 fue el punto de partida del crecimiento del empleo temporal. Sin embargo, el hecho que en 1987, cuando la E.P.A. incluye los primeros datos sobre temporalidad, la encuesta ya indicara un elevado nivel de empleo temporal en un período de limitada creación de empleo hace pensar que la misma podía ser elevada desde períodos anteriores. Algo que tiene bastante que ver con el peso que siempre han tenido en la economía española actividades caracterizadas por su elevada estacionalidad (agricultura, turismo) o inestabilidad ocupacional (construcción). Sin duda las reformas facilitaron la generalización de los empleos temporales, pero estos ya formaban parte de la forma de funcionamiento de sectores productivos específicos.

Cuando se analiza la evolución posterior del empleo temporal se hace patente la importancia que tienen las estructuras productivas. Las tasas de temporalidad difieren de unos sectores a otros, y siguen siendo sensiblemente más altas en aquellos sectores donde existe tradición de temporalidad. La excepción a esta tendencia general la presenta el sector público, Mientras tradicionalmente se trataba de un sector con un bajo recurso al empleo temporal en la década pasada fue, junto a la construcción, el principal impulsor al alza del alto nivel de temporalidad.

La caída bastante rápida de la temporalidad en la crisis se explica no sólo por la facilidad de ajuste del empleo temporal sino, especialmente, por el papel jugado por la construcción. Además, las tendencias diferenciadas por sectores se manienten en el contexto actual (Tabla 1). No hay de hecho ningún indicio de que las políticas de gestión laboral hayan cambiado hacia otro modelo de flexibilidad (Pitxer et al 2013). Más bien lo contrario, el escaso empleo creado en conjunto es mucho más precario que el existente en los años previos a la crisis, combinando fuerte crecimiento de la temporalidad y del tiempo parcial involuntario.

Con todo la temporalidad obedece también a un mecanismo que permite mantener pocos derechos laborales. El problema no es tanto de elevados costes de ajuste a la baja del empleo, como argumentan los partidarios del contrato único, sino el de garantizar un marco laboral totalmente favorable al poder empresarial. Por esto todas las propuestas de los partidarios del contrato único se orientan a rebajar el coste y hacer automático el despido, mientras que ninguna de las propuestas de los economistas neoliberales pasa por crear exigencias específicas y un coste mayor a los contratos temporales. De hecho, la sucesión de reformas laborales pueden considerarse una larga marcha hacia el despido libre y barato.

Tabla 1. TASA DE TEMPORALIDAD POR RAMA DE ACTIVIDAD, ESPAÑA, DIVERSOS AÑOS				
	2008TI	**2010TI**	**2012TI**	**2014TI**
Total	30,0	24,2	23,5	23,1
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	60,7	61,8	60,1	66,6
B Industrias extractivas	14,4	14,2	16,3	13,6
C Industria manufacturera	22,0	15,1	15,6	17,1
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acond.	18,0	11,2	14,6	14,3
E Suministro de agua, activ. de saneamiento, residuos y desc.	21,4	15,3	12,7	10,4
F Construcción	51,2	40,7	36,7	33,3
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos	24,1	18,1	19,0	19,3
H Transporte y almacenamiento	22,1	19,3	17,1	20,0
I Hostelería	36,2	30,4	32,0	36,8
J Información y comunicaciones	20,9	17,8	20,5	18,9
K Actividades financieras y de seguros	11,6	6,6	6,1	6,3
L Actividades inmobiliarias	16,8	15,0	9,6	12,8
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	23,7	16,7	17,3	18,9
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	29,7	23,5	23,1	21,1
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	22,0	20,9	17,8	14,9
P Educación	28,9	26,0	25,8	24,4
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	31,5	28,2	27,3	24,8
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	37,1	33,8	38,0	31,1
S Otros servicios	27,2	29,1	23,9	20,2
T Actividades de los hogares	37,4	30,2	34,4	25,1
FUENTE: INE, ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA				

Las empresas han desarrollado un largo proceso de **reestructuración organizativa** en su búsqueda de reducir costes salariales y aumentar la flexibilidad laboral. Esta ha pasado por dos vías complementarias: la imposición-negociación de cambios en las condiciones laborales -flexibilidad horaria, recurso a los EREs temporales, cambios en las escalas salariales (absorción de la antigüedad, cambios en las categorías)- y externalización de actividades productivas y auxiliares. Este proceso de externalización ha contribuido a la reducción de salarios porque ha permitido situar a sectores importantes de trabajadores en convenios colectivos de menor nivel que los pagados en las empresas que realizan la externalización. Esto es especialmente evidente en el caso de los empleados en “servicios auxiliares”

(limpieza, mantenimiento, logística, catering...) donde predominan convenios colectivos y condiciones laborales que hacen difícil imponer buenas condiciones salariales. Pero también resulta evidente en la externalización de actividades industriales donde lo habitual es que el marco regulador se acaba desplazando desde convenios de empresa (o con mejoras en el convenio sectorial) hacia convenos sectoriales de menor nivel salarial. En otros casos el proceso sucesivo de externalización puede acabar en condiciones laborales semisumergidas o traducirse en una relación extralaboral (autónomos). Diveros estudios sectoriales[1] y sobre la calidad del empleo (Prieto et al 2010) realizados en los últimos años muestran la relevancia de estos aspectos.

Vale la pena indicar que la externalización no sólo cambia las condiciones de negociación sino que añade una nueva presión sobre las condiciones laborales de las personas que trabajan en subcontratas. Estas se ven constreñidas por una doble autoridad, la del empleador directo y la del cliente para el que trabajan, lo que se convierte en una presión añadida sobre las condiciones laborales. Allí donde predominan convenios sectoriales estos garantizan cuando menos un suelo común de derechos, pero cuando estos no existen o las empresas encuentran formas para eludirlos la presión de condiciones laborales a la baja se endurece.

Los procesos de externalización interaccionan con la estructura de la negociación colectiva. La compleja variedad de convenios colectivos (de empresa, provinciales, estatales...) favorece las políticas de diferenciación salarial pues mediante la externalización las empresas consiguen colocar a parte de sus plantillas en convenios donde las condiciones laborales son peores, en gran medida por el menor poder de negociación sindical. En los estudios de caso se detecta como la incidencia de una enorme variedad de convenios juega un importante papel en la determinación de salarios y condiciones laborales. Habitualmente las actividades externalizadas provocan la creación de colectivos obreros más pequeños y atomizados que debilitan aún más tanto el poder negociador como el control del cumplimiento de las normas pactadas. El recurso a ETTs es otra parte de este proceso. Aunque en teoría el trabajador debe estar cubierto por el mismo salario que domina en la empresa donde realiza su actividad, su situación de doble dependencia a menudo conlleva la renuncia o el desconocimiento de las condiciones laborales específicas de la empresa donde está realizando la actividad.

Todas estas políticas han esta acompañadas durante largo tiempo por acuerdos generales orientados a promover la **moderación salarial**. Estos acuerdos se han realizado bajo el argumento de promover la competitividad de la economía española y con ello el empleo. Los sindicatos han aceptado este marco analítico temerosos de que una política salarial más osada desencadenara políticas de respuesta que afectaran negativamente al empleo y aumentaran su debilidad social. Cabe destacar que existe una larga tendencia de moderación salarial sólo rota aparentemente en 2008 con una importante subida salarial. Esta, sin embargo, como ha mostrado recientemente un estudio detallado del Banco de España (Puente y Galán 2014), es un resultado provocado por el efecto composición: la destrucción de

[1] Por ejemplo el proyecto Dynamo (www.iaq.unidue.de/projekt/iat/dynamo.php) y el proyecto Walqing (www.walquing.eu).

empleo en las primeras fases de la crisis se concentró en el personal manual (especialmente en la construcción) con salarios más bajos que el personal administrativo y técnico. Aunque esto estaba claro desde el principio los economistas de derechas desencadenaron una intensa campaña de denuncia de los "excesos sindicales" para justificar la introducción de reformas en el mercado laboral. Cabe señalar que este efecto composición puede en muchas fases del ciclo haber reforzado las políticas de moderación debido tanto a los procesos ya comentados de externalización como al propio crecimiento del empleo en sectores de bajos salarios.

Esta política de moderación salarial se completaba con un salario mínimo situado por debajo del índice de pobreza. Esta situación se agudizó durante los gobiernos de Aznar cuando se optó por una revaluación anual del salario mínimo por debajo de la inflación. La pérdida de poder adquisitivo del salario mínimo no sólo incidía en los salarios de personas sin convenio, también constituía la referencia básica para muchas prestaciones sociales y por tanto ayudaba a generar un sistema de protección degradado. Con la llegada del Gobierno de Zapatero hubo un compromiso de actualizar este salario mínimo (y el objetivo de situarlo en 800€ al final del mandato) y aunque en los primeros años del gobierno del PSOE hubo una revalorización sustancial, está política acabó abandonánde al incio de la crisis. Además, se creo un nuevo índice (el IPREM) de menor valor que el salario mínimo, para evitar que su revalorización implicara una "excesiva" revalorazación de prestaciones sociales.

No puede tampoco pasarse por alto un elemento adicional que explica el funcionamiento del mercado laboral español en la fase de crecimiento, el fuerte **proceso inmigratorio**. Este proceso no sólo tenía un efecto cuantitativo, la llegada de una enorme masa de personas necesitadas de obtener un empleo a cualquier precio, una verdadera ampliación del ejercito industrial de reserva (las tasas de paro de los recién llegados fueron siempre superiores a los nativos en todo el ciclo ascendente y lo han seguido siendo en la crisis). Las condiciones políticas de la inmigración acentuaban la debilidad social de este sector y reforzaban tanto la moderación salarial como la existencia de espacios laborales no regulados (como lo ejemplifica el sector de cuidados y servicio doméstico).

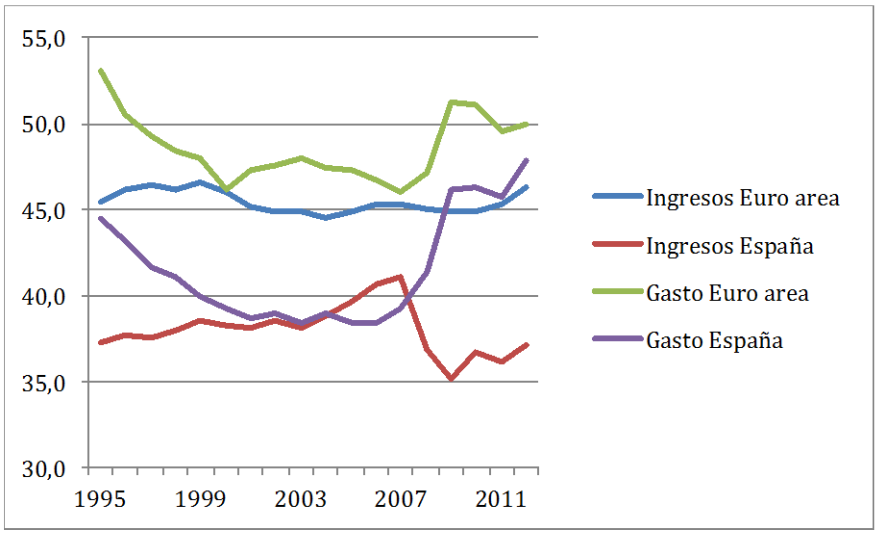
El mercado laboral español presentaba por tanto al final del ciclo alcista un elevado componente de empleos de bajos salarios, de corta duración, o directamente irregulares, que generaban una amplia capa de condiciones laborales precarias. Que las mismas se tradujeran en una situación de precariedad social no dependía sólo de la posición laboral sino también del contexto familiar en el que se encontraba cada persona. Por ejemplo uno de los mercados laborales donde predominaba la precariedad y los bajos salarios era el de los empleos "juveniles" (en sectores como el comercio, la hosterlería e incluso algunos servicios públicos). Pero la posición social de estos jóvenes no se construía solo a partir de sus condiciones laborales sino de las circunstancias de la propia familia. Por otra parte el mismo empleo temporal podía tener un impacto diferente en sectores diversos (por ejemplo en la construcción mientras gozaba de un crecimiento sostenido el empleo temporal estaba integrado en lo que podríamos considerar una "carrera profesional" normal o en los sectores con una clara regulación del contrato de fijos discontíuos cuando los períodos de inactividad se tenía derecho a percibir el

seguro de desempleo se generaba una cierta inestabilidad). Por esto la precariedad se traducía en experiencias vitales diversas y, para algunos sectores, podía ser incluso llevadero. En todo caso lo que se había gestado era un mercado laboral donde las posibilidades de bajos salarios e inseguridad económica eran crecientes.

2.2. Un estado de bienestar insuficiente

Las malas condiciones de un amplio segmento del mercado laboral tenían su "complemento" en el insuficiente desarrollo de las políticas públicas en materia de transferencia de rentas y provisión de servicios. Ello es en gran medida producto de la propia historia del país. En España las políticas sociales empezaron a introducirse al mismo tiempo que las políticas neoliberales se implantaban en todo el mundo. En trabajos anteriores (Miguélez y Recio 2010) hemos argumentado que está contradicción ha estado presente a lo largo de los 30 años posteriores al cambio político y permite explicar la complejidad de nuestra situación vista con mirada externa. Si se comparan los niveles de prestaciones públicas existentes en el tardo franquismo y las actuales se puede llegar a la conclusión que el país ha experimentado un cambio institucional sin precedentes. Pero cuando se afina el análisis se percibe que en el país persisten bajos niveles de fiscalidad y un insuficiente gasto público en servicios básicos (Gráfico 1). Uno y otro aspecto se relacionan directamente aunque es posible que el bajo nivel de políticas sociales tenga también relación con la vocación inversora en obra pública del Estado español.

Gráfico 1. Ingresos y gasto público como % del PIB. España y Euro área (17 países)



Fuente: Eurostat

La baja fiscalidad tiene relación sin duda con la historia pasada, pero también con los recortes fiscales introducidos a partir de mitad de la década de los 90s producto del predominio neoliberal en el diseño de las políticas (por ejemplo el Gobierno de Zapatero fue al mismo tiempo el promotor de la ley de dependencia y de una reforma del IRPF totalmente regresiva). En parte el

crecimiento del gasto público ha sido una necesidad impuesta a los Gobiernos en aras a su legitimidad democrática y a las sucesivas presiones sociales (el mayor salto en derechos sociales se produjo en torno a las movilizaciones del 14 D de 1988), pero estas siempre han tenido el "techo" impuesto por la gestión económica neoliberal. Y por ello el sistema de derechos sociales del país se ha caracterizado por su bajo nivel de prestaciones y en muchos casos por la existencia de situaciones que generaban exclusión social.

Por esto la pobreza existente con anterioridad a la crisis se concentraba sobre todo en la población inactiva de elevada edad. La que tenía derecho a pensiones mínimas y carecía de un buen sistema de servicios de soporte. No puede perderse de vista sin embargo otras dos manifestaciones adicionales del bajo desarrollo del estado social (sin contar la existencia de dobles circuitos en la enseñanza y la sanidad). De una parte el problema de la vivienda, uno de los más acuciantes en la fase expansiva del ciclo, en gran parte producto de la ausencia de políticas públicas y del impacto de la burbuja especulativa. De hecho este era un factor que subvaloraba la pobreza debido a que el coste de la compra de vivienda queda excluído del cálculo de algunas magnitudes estadísticas esenciales (el I.P.C.) y por tanto se perdía de vista la situación que afectaba a muchas familias jóvenes. De otro la carga que el subdesarrollo de los servicios públicos significaba para las mujeres. Una carga que podía ser insoportable allí donde existía una situación de dependencia aguda.

3. LA CRISIS Y LA EXPLOSIÓN DE LAS DESIGUALDADES

La crisis desencadenada en 2008 pone en evidencia la fragilidad de las estructuras sobres las que se asentaba el crecimiento anterior. Los problemas particulares de España (y de otros países del Sur de Europa) son en gran medida un efecto de su particular inserción en la estructura económica mundial. De su historia pasada y del impacto generado por la forma como se ha producido el proceso de integración europea. También de las opciones que tomaron su élites económicas y sus lideres políticos. En todo caso, centrandonos en los efectos provocados por el fin del ciclo expansivo y las respuestas adoptadas por las élites dirigentes, es evidente que las mismas han acabado por dinamitar una estructura inestable y endeble, y esta quiebra se refleja en el crecimiento de las desigualdades y la pobreza.

3.1. La explosión del mercado laboral.

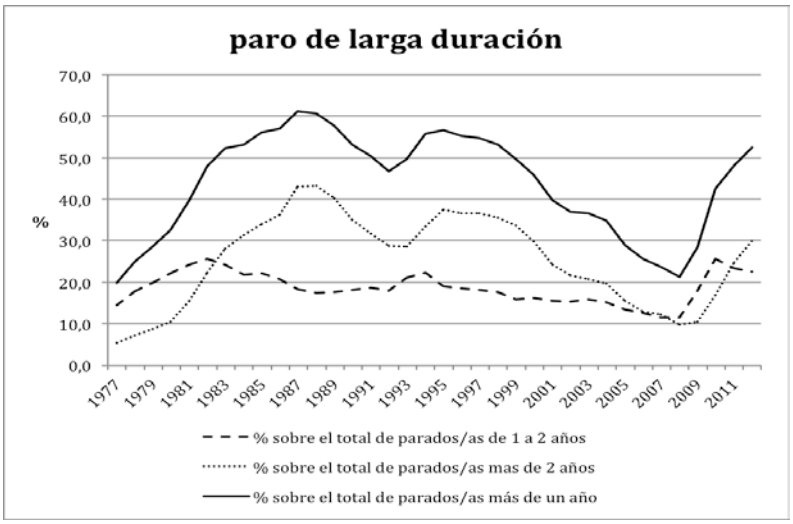
En primer lugar la crisis ha disparado hasta niveles insoportables el volumen de desempleo. Puede observarse que se produjeron dos "shocks" de destrucción masiva de empleo seguidos de otros procesos que han agravado la situación (Recio 2013). El primero de estos shocks 2008-09 está claramente relacionado con el estallido de la burbuja inmobiliaria y el colapso de la actividad constructora. No sólo porque el grueso de la destrucción de empleo se produce en este sector sino también por sus impactos sobre otras actividades, especialmente la industria. El segundo tuvo lugar en 2012, y puede interpretarse en gran medida como el impacto de las políticas de recorte del gasto público y afectó especialmente al empleo en los servicios (aunque la caída de la obra pública también incide sobre la construcción). El proceso de destrucción de empleo no se limita a estos dos momentos sino que tiene un

importante efecto de persistencia a lo largo de todo el período y que en gran parte es debido al funcionamiento tradicional del multiplicador.

La destrucción de empleo no explica por sí misma todo la variación del paro. Durante toda la primera fase de la crisis se produce una entrada importante de nueva fuerza de trabajo femenina al mercado laboral. Algo que por sí solo expresa las dificultades financieras de muchas familias y la necesidad de obtener rentas. El hecho que esta entrada sea fundamentalmente de mujeres adultas (mayores de 30 años) indica un cambio en los roles familiares en la búsqueda de empleo. Esta situación se ha revertido a partir de 2012 cuando la persistencia del paro masivo ha acabado por generar el predominio del efecto "trabajador desanimado" y esta salida del mercado laboral (que ya había tenido lugar entre los más jóvenes) permite paliar un poco la tasa de desempleo aunque no el drama social. Un efecto que se ha concretado en forma de emigración (fundamentalmente entre el colectivo de inmigrantes recientes) y de menor esfuerzo de búsqueda de empleo.

El crecimiento del desempleo se traduce también en fuerte aumento del paro de larga duración. Los economistas neoclásicos tienden a considerar el paro de larga duración como un problema de oferta: las personas que están en esta situación han perdido la capacidad de incorporarse al mundo laboral bien por características personales (cualificaciones insuficientes, obsoletas o no demandadas por el mercado) o por comportamientos laborales inadecuados (ausencia de búsqueda de empleo) aunque reconocen que el paro masivo y la ausencia de demanda laboral pueden enquistar el problema en la medida que se deterioran los conocimientos y los hábitos de las personas paradas. Pero si se analiza y se compara la evolución del desempleo y el desempleo de larga duración se observa fácilmente la estrecha relación que existe entre uno y otro. Cuando la economía se recupera el paro de larga duración también se reduce ostentosamente. Ello obliga a pensar que más que un problema de oferta nos encontramos con un gran problema de demanda.

Gráfico 2. Paro de larga duración



Fuente: INE, EPA

En segundo lugar está la transformación de las condiciones laborales debida tanto al desempleo masivo como al impacto de las reformas laborales de 2010 y 2012. El paro por sí mismo favorece un endurecimiento de las condiciones laborales por la incidencia del efecto “ejército industrial de reserva”. Hay más gente compitiendo por menos puestos de trabajo y por tanto las empresas tienen la posibilidad de imponer más facilmente sus exigencias laborales. Una situación que no sólo afecta a los buscadores de empleo, sino también a la plantilla estable que ve amenazada su situación y teme perder el empleo.

Si es habitual que las situaciones de desempleo masivo y crisis empresariales son propicias a las concesiones en materia de salarios y condiciones de trabajo las reformas institucionales llevadas a cabo han amplificado al máximo su impacto. De una parte han concedido a las empresas un mayor poder para aplicar unilateralmente cambios en las condiciones de trabajo, descuelgues respecto a los convenios colectivos sectoriales y les ha facilitado y abaratado el proceso de despidos individuales y colectivos. De otra ha debilitado la acción sindical y la negociación colectiva al reducir el tiempo de vigencia de los convenios y promover la negociación a escala de empresa o establecimiento. Los sindicatos se encuentran atrapados en el chantaje que genera el marco de referencia de la devaluación competitiva y la competitividad individual. Y al optar por una política de “mal menor” acaban por aceptar negociaciones que incluyen concesiones salariales, introducción de condiciones diferenciadas para los nuevos empleados etc. Aunque la información existente es parcial y no sistemática hay bastantes indicios de que se están debilitando salarios y endureciendo condiciones laborales.

La fragmentación de la negociación colectiva, las concesiones salariales, y la caída de la cobertura de los convenios tienen un doble efecto que afecta a las desigualdades. De una parte aumenta las desigualdades entre asalariados, incluso entre asalariados de un mismo nivel de cualificación, puesto que su situación en el límite acaba dependiendo de la empresa en la que se trabaja (de su situación, de su política laboral, de su organización sindical). De otra debilita el peso de los salarios y aumenta el de las rentas del capital. En la medida que la propiedad capitalista está mucho más concentrada tiene un efecto general de aumento de la desigualdad.

Existe un tercer factor que complica la situación en el mercado laboral. Las dificultades económicas invitan a las empresas a reforzar sus políticas de ahorro en el uso de fuerza de trabajo. En parte como una propia búsqueda de rentabilidad pero también como respuesta a las presiones de sus clientes. Ello refuerza las tendencias a la flexibilidad temporal que en parte se traducen en un aumento del peso de los contratos a tiempo parcial. Los contratos a tiempo parcial se justifican por la existencia de puntas de actividad que generan una necesidad suplementaria de trabajo, o por actividades que en si mismas tienen una duración limitada. Algo mucho más habitual en el mundo de los servicios que en el de la industria. En el peor de los casos puede ser además un mecanismos para legalizar a un coste mínimo la relacion laboral (se contrata por un volumen mínimo de horas y con ello se justifica la legalidad de la relación laboral aunque se trabajen más horas de las acordadas). En todo caso los empleos a tiempo parcial dan lugar a salarios absolutos muy bajos y explican otra parte de las desigualdades crecientes.

Habitualmente el recurso al empleo a tiempo parcial ha proliferado especialmente en los empleos de servicios de bajos salarios lo que refuerza aún más la caída de ingresos de los sectores laborales más desprotegidos. Desde las altas instituciones económicas el empleo a tiempo parcial es promovido en buena medida como una forma de camuflaje del desempleo. Y también como una fórmula de "promoción" de la conciliación laboral-doméstica. Un camuflaje de la vieja desigualdad de género, una variante del modelo victoriano que tiene una larga tradición en España entre la clase obrera (donde muchas amas de casa han obtenido algunos ingresos en actividades como la limpieza de domicilios a tiempo parcial o actividades manuales en el propio domicilio). Esta vieja forma de discriminación sexual del trabajo adquiere ahora un nuevo dramatismo cuando el desarrollo a tiempo parcial se convierte en la fuente de ingreso principal de las familias y por tanto se abre una vía clara a la pobreza laboral. La misma que también generan la formas de gestión laboral que requieren una elevada estacionalidad traducidas en la generación de empleos de corta duración.

3.2. Sin colchones de seguridad

El desempleo masivo y la reducción de salarios siempre significan un aumento de la pobreza y las desigualdades pero su impacto es más o menos fuerte en función de los mecanismos de protección de rentas con que cuenta un páis. Y el brutal aumento de las desigualdades y la pobreza no puede explicarse sin atender al inadecuado e insuficiente modelo de protección social.

El primer atenuador de la situación es el sistema de protección al desempleo. La base del mismo es un sistema de seguro contributivo que enlaza el volumen de prestaciones, en tiempo y cantidad, a las contribuciones precedentes. Es por tanto un sistema que deja fuera a los nuevos entrantes en el mercado laboral y a los parados de larga duración que han agotado su derecho a prestación. Por esto existen sistemas complementarios que tratan de paliar las limitaciones del sistema contributivo. Se trata sin embargo de prestaciones que se aplican discrecionalmente atendiendo a características personales de los individuos y que en ningún caso son universales en el tiempo. Su insuficiencia explica tanto la introducción de un tercer nivel de prestaciones a escala autonómica (las PIRMIS) como la creación de una nueva renta de inserción, orientadas ambas a paliar los efectos de esta cobertura insuficiente. Al no tratarse de una medida estatutaria sino discrecional su extensión depende crucialmente de las dotaciones presupuestarias de cada período.

El análisis de sus efectos parece evidente. El sistema de protección de rentas resulta insuficiente en sus dos variables clave: cobertura (porcentaje de personas que reciben prestación) y cuantía de la prestación. La primera muestra un claro declive con independencia de la cifra de desempleo que se utilice (paro estimado de la EPA o paro registrado del INEM). La segunda resulta clara cuando se compara el valor de la prestación respecto a la renta media, ya que se situa claramente por debajo del nivel de pobreza. Como se trata de una prestación que habitualmente se concede a las personas con responsabilidad familiar, no puede considerarse una renta complementaria sino que directamente conduce a la pobreza a buena parte de sus perceptores.

% de parados recibiendo algún tipo de subsidio sobre paro epa			
año	perceptores	paro epa	% sobre paro EPA
2006	1.330.432,00	1.840.875,0	72,3
2007	1.421.480,00	1.846.150,0	77,0
2008	1.814.632,00	2.595.925,0	69,9
2009	2.681.223,00	4.153.550,0	64,6
2010	3.042.734,00	4.640.150,0	65,6
2011	2.845.652,00	5.012.675,0	56,8
2012	2.942.061,00	5.811.025,0	50,6
2013	2.865.153,00	6.051.125,0	47,3

Fuente: Ministerio de Trabajo y EPA

La justificación del modelo descansa en parte en razones presupuestarias. Pero tiene también que ver con la larga campaña de economistas neoliberales que han argumentado que la "excesiva" protección del desempleo constituye un factor esencial en su persistencia. No deja de ser curioso que sin embargo lo que ocurre en cada recesión es que aumenta el paro de larga duración y a la vez cae la cobertura del desempleo. A destacar asimismo que la caída en la prestación ha coincido en el tiempo con los recortes presupuestarios a las políticas activas. Algo realmente sorprendente para quienes situan al desempleo estructural como un componente esencial de la NAIRU. Si de verdad se considerara que el paro español está relacionado con una inadecuación de la mano de obra a una demanda laboral de las empresas insatisfecha lo que debería hacerse sería una fuerte inversión en políticas orientadas a reciclar, formar a esta fuerza de trabajo.

La caída de las prestaciones públicas deja la subsistencia de una parte de la población a la dependencia de sus relaciones familiares y personales o el recursos a la red de caridad pública. En el primer caso las posibilidades de soporte familiar están directamente relacionadas con la clase social de origen. Como el desempleo afecta mucho más a los trabajadores manuales de bajos ingresos estos están habitualmente relacionados con redes sociales más débiles en cuanto recursos. Los recortes a las pensiones públicas (dependencia, jubilación) debilitan aún más estas redes sociales y corren el riesgo de generar nuevos circuitos de pobreza. Tampoco las redes caritativas, afectadas también por las políticas de recortes, son una alternativa adecuada ni por cantidad ni por su dignidad social. De hecho muchos de estos sistemas obligan a las personas afectadas a una circulación entre instituciones (servicios sociales y prestadores de ayudas) moralmente ignomiosa y que genera una desasistencia creciente.

El resultado no es sólo un aumento de las desigualdades sino de la pobreza sin más en manifestaciones tan punzantes como el problema de la vivienda, o las manifestaciones crecientes de pobreza alimentaria, energética, etc.

4. Comentario final

En las las Jornadas de Economía Crítica de Zaragoza, las primeras realizadas en plena crisis, nos invitaron a presentar una ponencia sobre la crisis en España. El argumento que allí defendimos es que esta crisis tenía tres componentes complementarios: una crisis económica convencional -debida a la inadecuada estructura productiva del país y al insuficiente desarrollo del sector público- una crisis ecológica y una crisis social. Las respuestas que se han dado a esta situación lejos de resolver alguna de estas cuestiones las han agravado.

No ha habido ningún intento serio de transformar la estructura productiva en otra dirección. De hecho entre el conjunto de políticas realizadas se ha acabado por bloquear el modelo de cambio energético que constituye una necesidad tanto desde el punto de vista ecológico como el de la economía convencional. Ningún intento de desarrollar proyectos importantes de cambio de actividad, de formación de la fuerza de trabajo etc. Tampoco ningún intento de controlar el sistema financiero. Las políticas de recortes, justificadas por las necesidades de paliar el desequilibrio presupuestario, lejos de resolver el problema han contribuido al aumento del paro y la obsesión por los bajos impuestos parece apuntar a nuevas dificultades y recortes tras el próximo ciclo electoral. Y los desequilibrios sociales no han dejado de crecer.

De hecho la combinación del derrumbe de la actividad económica y la aplicación intensiva de políticas neoliberales de reformas laborales y recortes sociales son las razones que explican el aumento insoportable de la pobreza y las desigualdades. Lejos de un sacrificio compartido la crisis actual ha sido una nueva oportunidad de poner en marcha un programa clasista que por un lado deteriora las condiciones de vida de la mayoría de la población y por otra no despeja ninguna de las grandes problemáticas del país. En uno de los trabajos comparativos que hemos realizado sobre la crisis actual (Lehndorff 2012) concluíamos que la economía y la sociedad española tenían el peligro de orientarse hacia el modelo clásico de las economías latinoamericanas: elevadas desigualdades, un sector público insufiente e inadecuado, etc. Y desde aquella conjetura la evolución social no ha dejado de avanzar en esta dirección con algunos aspectos diferenciales.

Uno de ellos es el desempleo. En España el paro es sustancialmente mayor que en muchos países con problemas parecidos debido a su estructura social y los procesos de regulación dominantes. En los países pobres a menudo el desempleo se camufla en forma de economía informal, de subempleo. Este no ha alcanza el mismo nivel en España debido a la modernización estructural e institucional de muchas de las actividades y las prácticas que sostienen esta economía informal (por ejemplo en campos como la agricultura o el comercio) y que impiden a la gente formas de “buscarse la vida” posibles en otras latitudes. La situación particular del país puede explicarse en parte por haber experimentado una “modernización truncada”, aunque los parámetros de la organización institucional dominante hacen pensar que es poco probable que pueda darse sin más una profundización del proceso de modernización que situara a la sociedad española en niveles próximos al de países con bajo desempleo y menores desigualdades. Hay por el contrario indicios sólidos de que en todo el mundo se están produciendo tendencias que van en la misma

dirección de las que aquí se experimentan con especial brutalidad. El pacto keynesiano caducó y las élites no tienen ningún interés en recomponerlo.

Por esto las perspectivas a corto y medio plazo del mercado laboral español son las de la continuidad de elevados niveles de desempleo, crecimiento del subempleo y persistencia de la pobreza y las elevadas desigualdades. A menos que se generen procesos sociales que fuercen a un cambio sustancial de las políticas y una reforma radical de las estructuras sobre las que se asienta la situación actual. Mostrar que son estas estructuras y estas politicas las que han generado este drama social es la primera condición para empezar a debatir sobre otras políticas y como ponerlas en funcionamiento.

5. Bibliografía

Banyuls, J., Recio, A. (2012), "Spain: the nightmare of Mediterranean neoliberalism", en Lehndorff, S. (ed), *A triumph of failed ideas. European models of capitalism in the crisis*, Brussels, ETUI:199-216

Banyuls, J.; F. Miguélez; A. Recio; E. Cano and R. Lorente (2009) "The transformation of the Employment System in Spain: Towards a Mediterranean Neoliberalism?", en G. Bosch, S. Lehndorff and J, Rubery (ed) *European Employment Models in Flux*, Palgrave Macmillan

Comisión Europea (2010), *Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*, COM (2010)2020 final, Bruselas

Consejo Económico y Social (2014), *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2013*, Madrid, CES

Lehndorff, S. (ed) (2012), *A triumph of failed ideas. European models of capitalism in the crisis*, Brussels, ETUI.

Miguélez, F. and A. Recio, (2010) "The uncertain path from the Mediterranean welfare model in Spain", in D. Anxo, G. Bosch and J. Rubery (ed) *The Welfare State and Life Transitions. A European Perspective*, Cheltenham: Edward Elgar,

OIT (2014), *El trabajo en el mundo 2014: el desarrollo a través del empleo*, OIT, Ginebra (http://www.ilo.org/global/research/global-reports/world-of-work/2014/WCMS_243961/lang--es/index.htm) [extrated 11-07-2014]

Pitxer, J.V.; Sánchez, A.; Lorente, R. (2013), "La lógica de la temporalidad en el mercado laboral español", I Congreso estatal de centros universitarios de relaciones laborales y ciencias del trabajo, Valencia, 12-13 septiembre 2013

Prieto, C (coord.), Caprile, M; Potrony, J. (2010), La calidad del empleo en España: Una aproximación teórica y empírica, Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración

Puente, S; Galán, S. (2014), "Un análisis de los efectos composición sobre la evolución de los salarios", *Boletín Económico del Banco de España* nº 57.

Recio, A (2013) “2012: la segunda recesión” *Anuari de l’Institut d’Estudis del Treball,* Barcelona, IET

Serrano, A. (2013), “Presentación: Heterogeneización y “nuevas” formas de pobreza”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol 31, nº 2:275-280

Stiglitz, J. (2012), *El precio de la desigualdad*, Editorial Taurus, Bogotá

XIV JORNADAS DE ECONOMÍA CRÍTICA
Perspectivas económicas alternativas
Valladolid, 4 y 5 de septiembre de 2014

La dinámica de la temporalidad en el mercado laboral español en las dos últimas crisis: cambios normativos, modelo productivo y prácticas empresariales

Josep V. Pitxer i Campos, Amat Sánchez Velasco, Raúl Lorente Campos y Adoración Guamán Hernández

Universitat de València

LA DINÁMICA DE LA TEMPORALIDAD EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL EN LAS DOS ÚLTIMAS CRISIS: CAMBIOS NORMATIVOS, MODELO PRODUCTIVO Y PRÁCTICAS EMPRESARIALES

Josep V. Pitxer i Campos* (Josep.V.Pitxer@uv.es)

Amat Sánchez Velasco* (Amat.Sanchez@uv.es)

Raúl Lorente Campos** (Raul.Lorente@uv.es)

Adoración Guamán Hernández*** (Adoracion.Guaman@uv.es)

* Departament d'Economia Aplicada

** Departament de Sociologia i Antropologia Social

*** Departament de Dret del Treball i de la Seguretat Social

Universitat de València

Resumen

El objetivo de la comunicación es profundizar en las causas de la extensión de la contratación temporal en España desde finales de la década de los 80. En concreto, se plantea el análisis de los cambios normativos, la dinámica productiva y las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo que llevaron a que en un periodo muy breve la tasa de temporalidad se situara en un porcentaje superior al triple de media de la UE-15. Esta situación de excepcionalidad española en cuanto a repercusión del empleo temporal en el mercado laboral y de decantamiento masivo de los empresarios por esta figura contractual se mantuvo en líneas generales durante el periodo de crisis de 1991 a 1994. Este escenario contrasta aparentemente con lo sucedido en la actual crisis económica donde el ajuste mayoritario en las plantillas se ha realizado inicialmente sobre los trabajadores temporales.

Para analizar estas cuestiones se recurrirá a la revisión de los cambios que ha sufrido la normativa laboral española y a la contrastación empírica de las teorías de la segmentación laboral que desde una perspectiva amplia consideran la degradación de condiciones de trabajo y el aumento de la precariedad laboral como un fenómeno general y extensible al conjunto de trabajadores en los últimos tiempos. Se abordará, por tanto, como elemento central la cuestión de los factores explicativos de la elevada temporalidad en España y se sugerirán algunos elementos que deberían constituir los ejes fundamentales de una estrategia para reducirla.

Palabras clave: Temporalidad, Precariedad, Segmentación, Modelo Productivo, Prácticas Empresariales

0. Introducción

La elevada contratación temporal en España, así como la evolución del fenómeno en las dos últimas crisis, constituyen el objeto de esta comunicación. En un primer apartado prestamos atención a la evolución de la temporalidad en España y en la UE-15 a lo largo de las últimas décadas. En un segundo apartado, realizamos un recorrido por los cambios en la normativa laboral española desde la década de los ochenta, cambios en los que se enmarca la evolución del fenómeno de la temporalidad analizado. A continuación, en los apartados 3 y 4, se analizan los dos episodios de crisis más recientes en el mercado de trabajo español, con la vista puesta en la evolución e incidencia de la temporalidad. En un quinto apartado ofrecemos un marco explicativo de la incidencia de la temporalidad, en el que se conjugan diversos factores, y en el que los determinantes socioeconómicos de carácter estructural constituyen los elementos principales. Con este marco de referencia, en el sexto apartado recogemos una comparación entre la dinámica de la temporalidad en las dos últimas crisis españolas, mientras que en el séptimo y último apartado presentamos las tendencias de la evolución más inmediata, así como una serie de propuestas para hacer frente a la temporalidad y la precariedad laboral.

Junto a la consulta de trabajos previos sobre el objeto de estudio, este texto se ha nutrido también del análisis detallado de la información de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE, así como del recurso a la información de Eurostat relativa a Encuestas de Fuerza de Trabajo de los miembros de la UE, y a la de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) del INE, entre otras fuentes. Conviene aclarar que en todas las tablas y gráficos de esta comunicación la información sobre las variables recogidas se presenta en miles, lo que no se indica explícitamente en cada una de las figuras.

1. La evolución de la temporalidad en el mercado laboral español

La tasa de temporalidad en España se ha situado durante la mayor parte de los últimos 25 años en cotas que abarcan a un tercio de la población asalariada; y en determinados colectivos más vulnerables laboralmente, como los jóvenes o las mujeres, la proporción de temporales es y ha sido mucho más elevada. El proceso de extensión de la temporalidad ha sido impulsado por unas prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo regresivas focalizadas en la flexibilidad numérica, el ajuste cuantitativo de la mano de obra, así como por sucesivas reformas laborales que han posibilitado estas actuaciones y decantado la balanza de las relaciones laborales cada vez más hacia el lado de los intereses empresariales.

Resultado de este proceso, la temporalidad en la contratación se ha convertido en nuestro país en uno de los mayores problemas laborales, junto a otras patologías crónicas como el alto desempleo o la elevada incidencia del empleo irregular. Así, numerosas reformas laborales emprendidas en nuestro país en las tres últimas décadas se han dirigido, al menos en su retórica de exposición de motivos por las cuales se justificaban, a la corrección o a intentar subsanar estos problemas: primero “flexibilizando” el empleo, abriendo la puerta a la expansión del empleo temporal como fórmula para crear empleo, y después, dado el volumen alcanzado por el empleo temporal, a tratar de reducirlo fomentando la contratación indefinida. La argumentación esgrimida para

acometer estas reformas ha sido una supuesta “rigidez” del mercado laboral español que no permitía ajustarse a las “necesidades de la sociedad” y que dificultaba la creación de empleo, bajo el supuesto de que era necesario flexibilizar el empleo para poder generarlo. Sin embargo estos objetivos son, a nuestro juicio, más bien aparentes y retóricos. Intentan ocultar la intención de profundizar en el proceso de reducción de derechos laborales para el conjunto de los asalariados de nuestro país por medio de distintas vías, una tendencia de medio plazo emprendida hace ya varias décadas y en la cual se inscriben buena parte de las reformas emprendidas en el ámbito laboral por los sucesivos gobiernos.

Es aquí, en el campo de las reformas laborales y de los debates intelectuales sobre su justificación y sentido, donde el tema vuelve a cobrar actualidad. Desde el *establishment* se lanza la propuesta del contrato único como fórmula para reducir la elevada temporalidad en España (Dolado y Felgueroso, 2010) basando sus propuestas en el paradigma *insiders-outsiders*, bajo un supuesto exceso de protección de los trabajadores indefinidos (*insiders*) en nuestro país que estaría en el origen de la escasa creación de empleo, así como del elevado volumen del empleo temporal (*outsiders*) en la medida que los empresarios no habrían tenido más remedio que usar esta fórmula para no incurrir en los desorbitados costes de la contratación indefinida. “Este es un fenómeno común en aquellos países en los que en su momento se acometió una reforma laboral en el margen, abriendo la posibilidad a la contratación temporal, sin cambiar los niveles de protección de los contratos indefinidos” (Dolado, Felgueroso y Jansen, 2010: 58).

La realidad, por el contrario, muestra que todas las reformas han ido encaminadas en el mismo sentido de erosión de la “relación de empleo estándar”[1], y que lejos de constituir la excepción a un contexto de hiperprotección de los asalariados en España, la contratación temporal ha sido la punta de lanza del proceso precarizador del trabajo en nuestro país, que ha sido mucho más amplio y que ha afectado al conjunto de los asalariados (Prieto et al., 2009). El empleo temporal ha sido el ariete principal utilizado por los sectores empresariales más regresivos para degradar el conjunto del mercado laboral español. Ejerce, al igual que el enorme desempleo, un poderoso efecto disciplinador sobre la fuerza de trabajo en sus demandas salariales y en la defensa de sus derechos laborales individuales y colectivos.

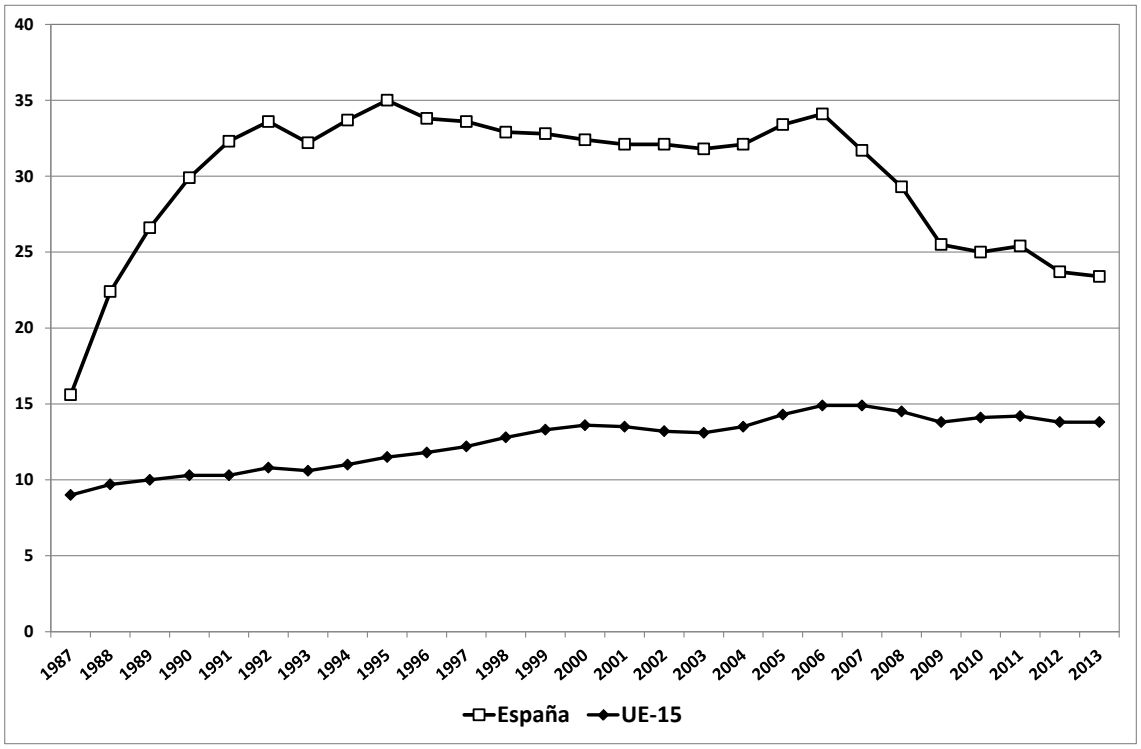
El paradigma teórico de la segmentación laboral nos permite abordar la temporalidad como parte del proceso de precarización laboral (Villa, 1990), superando las concepciones dualistas *insiders-outsiders*, propugnadas por las mismas corrientes que durante décadas han fomentado y defendido la extensión del empleo temporal en nuestro país. La llamada reiterativa a la flexibilización del empleo ha tenido como consecuencia en España un crecimiento sin parangón del empleo temporal en la medida que diversos sectores empresariales ligados a actividades de baja productividad y reducida creación de valor añadido vieron ya hace varias décadas en esta figura “un traje a medida” para la consecución de sus objetivos ligados a proyectos de

[1] Para profundizar en las características de la relación de empleo estándar véase Standing (1988).

competitividad vía precios y consecuentemente degradando condiciones de empleo y trabajo.

La elevada tasa de temporalidad de la economía española constituye además una singularidad en el contexto europeo. Ningún país de la UE-15[2] alcanza las cotas de temporalidad y la persistencia de las mismas en niveles tan altos como las que se han venido produciendo en nuestro país. Como se puede observar tanto en el gráfico 1 como en la tabla 1, la tasa de temporalidad de la economía española se duplicó en apenas cuatro años, pasando de un 15,6% en el año 1987, primero en que la *Encuesta de Población Activa* del INE ofrece datos de eventualidad en la contratación, a un 32,3% en el año 1991.

Gráfico 1. Tasas de temporalidad en España y la UE-15 (1987-2013)



Nota: UE-15 (hasta 1995 es UE-12)

Fuente: Eurostat y elaboración propia.

[2] Se ha seleccionado el agregado UE-15 para realizar la comparación por constituir un conjunto de países más homogéneo, que conforma el bloque de economías más avanzadas de la Unión Europea.

Tabla 1. Tasas de temporalidad en algunos países de la UE (1983-2013)

Año	España	UE-15	Alemania	Francia	Reino Unido
1983	nd	nd	nd	3,3	5,4
1984	nd	nd	10,0	3,3	6,0
1985	nd	nd	10,0	4,7	6,9
1986	nd	nd	11,2	6,4	6,9
1987	15,6	9,0	11,6	7,1	6,2
1988	22,4	9,7	11,4	7,8	5,9
1989	26,6	10,0	11,0	8,5	5,3
1990	29,9	10,3	10,5	10,6	5,1
1991	32,3	10,3	10,1	10,1	5,1
1992	33,6	10,8	10,5	10,4	5,5
1993	32,2	10,6	10,3	10,8	5,8
1994	33,7	11,0	10,4	10,9	6,4
1995	35,0	11,5	10,4	12,2	6,9
1996	33,8	11,8	11,1	12,5	7,0
1997	33,6	12,2	11,8	13,0	7,3
1998	32,9	12,8	12,3	13,9	6,9
1999	32,8	13,3	13,1	13,9	6,7
2000	32,4	13,6	12,8	15,4	6,6
2001	32,1	13,5	12,4	14,9	6,6
2002	32,1	13,2	12,0	14,1	6,0
2003	31,8	13,1	12,2	13,2	5,7
2004	32,1	13,5	12,5	12,8	5,6
2005	33,4	14,3	14,3	13,9	5,7
2006	34,1	14,9	14,6	14,8	5,7
2007	31,7	14,9	14,7	15,0	5,7
2008	29,3	14,5	14,8	14,8	5,3
2009	25,5	13,8	14,6	14,3	5,5
2010	25,0	14,1	14,7	14,9	6,0
2011	25,4	14,2	14,8	15,1	6,0
2012	23,7	13,8	13,9	15,0	6,2
2013	23,4	13,8	13,5	16,4	6,1

Notas: Asalariados temporales como porcentaje del total de asalariados de 15 a 64 años. nd (no disponible). UE-15 hasta 1995 es UE-12. Alemania hasta 1990 son datos de RFA. En España en 2005 el INE introduce un cambio metodológico en la contabilización de los asalariados.

Fuente: Eurostat y elaboración propia.

La tasa de temporalidad del conjunto de países de la UE-15 (hasta 1995 UE-12) sigue una trayectoria ascendente en el periodo analizado, pero de una suavidad que nada tiene que ver con la dinámica española. Así, podemos constatar que en los últimos 25 años se ha incrementado en alrededor de 5 puntos porcentuales pasando de un 9% en 1987 a un 13,8% en 2012, lo que muestra un incremento significativo en este conjunto de países pero muy alejado de los niveles alcanzados por España. Estos niveles sólo remiten significativamente con la fuerte destrucción de empleo que se produce a partir de 2007, y sobre todo de 2008, puesto que con la crisis se ha destruido empleo tanto indefinido como eventual pero sobre todo de este último.

Esta reducción de la tasa de temporalidad por la destrucción diferencial de empleo acaecida en España en los últimos seis años enlaza las problemáticas

de temporalidad y desempleo. Así, España no sólo es el país de la UE-15 que mayor tasa de temporalidad presenta en la actualidad y en los últimos 25 años sino también el que mayor tasa de desempleo alcanza, y además de una forma crónica.

A grandes rasgos, desde inicios del periodo analizado (los años ochenta), cuando se rompe la causalidad en la contratación y se abre "la barra libre" de la contratación temporal, la expansión de estas figuras contractuales ha sido constante, con sólo algunas ligeras contracciones a finales de los 90 e inicio de los 2000, y en líneas generales de forma independiente de que se atravesara un contexto de expansión económica o de crisis. Los periodos de fuerte crecimiento económico de finales de los 80, y finales de los 90 y primera mitad de los 2000, han estado caracterizados el primero por un fuerte crecimiento de la temporalidad y el segundo por un mantenimiento de ésta en cotas muy elevadas. La creación de empleo producida en España en dichos periodos ha sido, por tanto, muy elevada en términos de volumen, si bien hubiera sido deseable que el mismo fuera de mayor calidad, menos precario y más próximo a la norma de la "relación de empleo estándar" (Córdova, 1986; Standing, 1988).

Si comparamos la evolución de la tasa de temporalidad española con la de un conjunto de países (Francia, Alemania y Reino Unido)[3] observamos lo dispar que se muestra esta tasa tanto en los niveles alcanzados como en la persistencia de éstos. Alemania y Francia ajustan bastante bien la evolución de su tasa de temporalidad a la del conjunto de la UE-15, en una dinámica que podemos calificar de ascenso moderado. Reino Unido por el contrario presenta un perfil de la tasa de temporalidad distinto, que se mantiene en un nivel inferior, de alrededor del 6% y que oscila ligeramente alrededor de este valor. La explicación de este comportamiento diferencial de la temporalidad en Reino Unido vendría ligada a una mayor desregulación de su mercado laboral que la existente en los países continentales, que se concreta en menores derechos colectivos para los trabajadores y una facilidad mayor para el despido que hace poco atractiva para los empresarios la contratación temporal en la medida en que se diferencia poco de la indefinida (Rubery et al., 2009); así como que la flexibilidad en este país adquiere mayoritariamente la forma de contratación a tiempo parcial (Rubery, 1989). En todo caso, podemos destacar que la tasa de temporalidad en España casi triplica en la mayor parte del periodo analizado los valores alcanzados por este indicador en el conjunto de países de la UE-15 (actualmente todavía diez puntos porcentuales por encima), así como los de las principales economías de esta unión.

Otros países de la Unión Europea nos acompañan, sin embargo, en el grupo de los que presentan elevadas tasas de temporalidad. Cabe destacar, entre ellos, Polonia que iguala en 2009 la tasa de temporalidad de España y desde entonces la estabiliza en torno al 26-27%, superando incluso la española. Otros países con temporalidades elevadas, aunque con evoluciones distintas entre

[3] En ninguno de los países de la UE-27 o de la OCDE la tasa de temporalidad presenta durante las tres últimas décadas el nivel ni la dinámica que muestra en España, pero por razones expositivas restringimos la comparativa a un conjunto de países que consideramos significativos como son Francia, Alemania y Reino Unido.

ellos, son Grecia, Irlanda y Portugal. Cabe destacar también el caso de Holanda, que presenta una elevada temporalidad, con una tasa del 19,3% en 2012, resultado de un crecimiento continuado de la misma a lo largo de esta última década.

2. La dinámica de la regulación jurídica de la temporalidad

En la construcción del marco jurídico de la actual relación de trabajo por cuenta ajena el carácter duradero de la relación laboral fue considerado como una manifestación de la propia esencia del contrato de trabajo, siendo la relación asalariada tipo aquella concertada con duración indefinida y a tiempo completo. Estas características conformaron un modelo de relaciones laborales fundamentado en la estabilidad en el empleo, principio sobre el que se ubicarían el resto de garantías del trabajo asalariado.

El carácter indefinido de la relación laboral y las garantías frente al despido eran por tanto los dos grandes pilares de ese concepto de estabilidad en el empleo (Pérez Rey 2004:21). Según este principio, por un lado, el contrato de trabajo debe tener una duración lo más extensa posible, marcada por las circunstancias objetivas del trabajo en el que se empeñan los servicios del trabajador; por otro, la relación laboral debe ajustar su duración a la propia del trabajo que viene a satisfacer, sin que le sea posible al empresario poner fin a la misma, a no ser que concurra causa justa[4].

La evolución de las normas laborales españolas desde 1984 hasta la actualidad ha venido marcada por una clara tendencia de contracción de las manifestaciones del principio de estabilidad en el empleo, siendo tanto la reducción de las garantías frente al despido como la descausalización, falta de control y estímulo de la contratación temporal las vías privilegiadas para esta estrategia De hecho, centrándonos en la temporalidad, puede afirmarse que no ha habido reforma laboral de entidad desde 1984 que no haya modificado las modalidades de contratación temporal, bien estructurales, bien formativas o coyunturales. Dentro de los distintos periodos de esta reforma permanente son de especial relevancia para un análisis de la temporalidad los marcados por las reformas de 1984, 1994 y 2012[5], todas ellas coincidentes con momentos de crisis económica y con altas tasas de desempleo y de temporalidad.

[4] Esto no implica que todo contrato temporal sea *per se* sinónimo de inestabilidad. No obstante, desde el momento en que esas relaciones de trabajo con fin cierto se instituyen con el objeto de eludir las previsiones de seguridad relativas a la finalización de los contratos indefinidos, las mismas se convierten en una vía de inestabilidad. En este sentido parece entenderlo la Organización Internacional del Trabajo atendiendo al Art. 2.3 del Convenio 158 sobre la terminación de la relación de trabajo de 1982 que señala que “se deberán prever garantías adecuadas contra el recurso a contratos de trabajo de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección que prevé el presente Convenio”. Para un resumen del debate sobre el concepto de estabilidad en el empleo vid. (Guamán 2014).

[5] Podríamos dividir el periodo de reforma entre cinco grandes etapas jurídicas, que agrupan los periodos entre 1976-1984, 1984-1994, 1994-1997, 1997-2009 y de 2010 hasta la actualidad. La modificaciones más incisivas se ha realizado entre 2012 y 2013, entre las que destacan el RDL 3/2012 (posterior Ley 3/2012); el RDL 4/2013 (posterior ley 11/2013); el RDL 16/2013 (convalidado) y el RDL 3/2014 (Convalidado).

Durante los años ochenta y hasta la reforma de 1997 las modificaciones de las normas laborales se ligaron fundamentalmente a la contratación temporal. A lo largo de estos años, y particularmente hasta 1994 se articularon respuestas normativas ante la crisis económica y del empleo que se pretendieron coyunturales pero que perduraron durante casi una década. En particular, la apertura al Gobierno de la vía para dictar medidas de fomento del empleo provocó la utilización desordenada y extensiva de la contratación temporal como herramienta de fomento del empleo lo que implicó una variación sustancial de la composición del mercado de trabajo que ha llegado hasta nuestros días.

Según señalaba la Exposición de motivos de la ley 32/1984, la adopción de la reforma se justificaba por la necesidad de adaptar el marco institucional del trabajo asalariado a las nuevas circunstancias de una economía española marcada por la crisis, con el objetivo fundamental de crear empleo mediante la consecución de un marco legal que proporcionara mayor claridad y estabilidad para reducir la incertidumbre empresarial, todo ello siguiendo las directrices que provenían de la Comunidad Económica Europea[6]. La vía para conseguir estos objetivos fue la expansión de la figura del contrato de duración temporal como forma de creación de empleo[7]. Para ello, se liberalizó al máximo el recurso a la contratación temporal: por un lado, a partir de este momento, los descausalizados contratos temporales de fomento del empleo pasan a poder concertarse con demandantes de empleo en general y sin establecer un porcentaje máximo en función del número de trabajadores fijos de la empresa; por otro, aparecen nuevas figuras en el listado de contratos del art. 15.1 ET como el contrato para lanzamiento de nueva actividad. También fue éste el momento del fomento del trabajo a tiempo parcial, con la supresión de las restricciones del ámbito subjetivo, convirtiéndolo en un subproducto de la temporalidad y en una vía más hacia la precariedad. En definitiva, como han señalado numerosos autores la mencionada Ley instauraba un culto al trabajo temporal como fórmula idónea de promoción del empleo, centrándose en maximizar la flexibilidad (Valdés 2007: 261). Mientras se flexibilizaba al máximo la entrada, a cambio, se mantenían los dispositivos del control de salida (Cachón, 1997).

Ya entrada la década de los noventa, diversas reformas laborales incidieron en la configuración la contratación temporal. Como indica Saragossà (2013), el discurso mantenido por las distintas normas de este periodo fue el de la necesidad de controlar la tasa de temporalidad y, en este sentido, el primer

[6] Exposición de Motivos de la Ley 32/1984. La Exposición de Motivos de la Ley 12/2013 utiliza, como es ya bien sabido, una argumentación similar, justificando la reforma en: la crisis económica, el problema del desempleo, la necesidad de dotar a los actores económicos de un marco “claro y flexible” que les de “seguridad jurídica y confianza” o la exigencia de cambios por parte de las instituciones internacionales y europeas.

[7] La ley 32/1984 introdujo cambios en materia de contratación de jóvenes, destinados a “flexibilizar” las dos modalidades contractuales (prácticas y formación), ampliando su duración máxima y disminuyendo los requisitos de entrada; creó el contrato de “lanzamiento de una nueva actividad”; reformó el art. 17.3 del ET para permitir un amplio campo de actuación al Gobierno a la hora de adoptar medidas de contratación temporal orientadas al fomento del empleo. Todo ello sin eliminar la presunción básica de la indefinitud del contrato, acuñada por la Ley de Relaciones Laborales de 1976.

intento de frenar la contratación temporal fue la Ley 22/1992 que incrementó de seis a doce meses la duración mínima de los contratos temporales de fomento del empleo. No obstante las declaraciones de intenciones que contenían las normas de este periodo[8], las reformas de 1993 y 1994 orientarían una buena parte de su contenido a regular el uso de los contratos temporales para conseguir la "flexibilización" de los mecanismos de entrada a la relación laboral asalariada.

De hecho, la Ley 11/1994 afirmaba partir de dos objetivos, que debían mantenerse simultáneamente, por un lado, la recuperación de esa causalidad y por otro lado la adaptabilidad de los contratos para permitir una mayor flexibilidad de la mano de obra y adaptabilidad de las empresas a las necesidades de la economía. Sin embargo, el resultado que se plasmó en su articulado no fue coherente con este planteamiento, sino más bien el paso de una legislación decididamente permisiva respecto de la contratación temporal a otra de carácter más dúctil que pasaba el papel protagonista a la negociación colectiva. Así, en su conjunto, estas normas de la primera mitad de los años noventa introdujeron discretos diques de contención al uso de la temporalidad[9] combinados con claras vías de promoción de la contratación temporal estructural[10]. Esto dio lugar a un similar abuso del contrato de obra para tareas que no entraban en la dinámica propia de esta modalidad, muy criticado por doctrina y jurisprudencia. De esta manera, los contratos eventuales y los de obra o servicio sustituyeron al antiguo contrato temporal de fomento del empleo (Valdés, 2010) por lo que las modificaciones normativas tuvieron una escasa incidencia en la tasa de temporalidad. En paralelo, la regulación de las Empresas de Trabajo Temporal por la ley 14/1994 no escondía el objetivo de utilizar las mismas como instrumento para "canalizar un volumen muy importante de empleo". Por último, es necesario señalar que, aun cuando en ese momento el tema estrella era la flexibilidad de entrada, con la ley 11/1994 comienza la línea de aumento de la flexibilidad de salida (Goerlich 2008: 44-46).

Tras la reforma de 1994, se inicia un camino de reformas pactadas en las que las palabras "estabilidad", "precariedad" y "flexibilidad" son habituales. La firma del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo y la Ley 63/1997,

[8] La Exposición de Motivos de la ley 11/1994 señalaba que "El objetivo de adaptabilidad y flexibilidad en las relaciones laborales tiene su primer exponente en la regulación de los mecanismos de ingreso en la empresa y, dentro de ello, en la regulación de las modalidades de contratación".

[9] En la línea de contención, se procedió a la supresión del contrato para el fomento del empleo, aunque el Gobierno mantuvo su potestad para utilizar la contratación temporal como medida de fomento del empleo.

[10] En este sentido, se modificó el art. 15 ET para realizar una mayor definición del contrato eventual por circunstancias de la producción, permitiendo no obstante que los convenios colectivos sectoriales ampliaran la duración máxima del contrato o el periodo dentro del cual podía celebrarse. Según han señalado diversos autores, una de las consecuencias de esta remisión fue un uso abusivo de esta facultad, llegando incluso a generarse de facto una nueva modalidad bautizada por la doctrina como "contrato temporal de larga duración" (Ballester, 1998). En lo que respecta al contrato de obra, la reforma también abrió la puerta a la negociación colectiva para determinar los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que pudieran cubrirse con contratos de obra.

llamaban a la rectificación de la tendencia anterior, afirmándose en la Exposición de motivos de esta ley que su objetivo es tanto la lucha contra la precariedad laboral y la alta rotación de los contratos, como potenciar la generación de empleo estable y la contratación indefinida[11]. Más allá de los distintos diques que se instalaron para prevenir el abuso de la contratación temporal, que se fueron complementando en las posteriores reformas laborales (en particular las de 2001, 2006 y 2010) es evidente que la reforma de 1997 abría la puerta a una flexibilidad de confines más amplios que la temporalidad: la flexibilidad de salida. Sobre la incipiente flexibilización del despido realizada en 1994, la norma de 1997 abarataba de manera indirecta y para colectivos muy determinados la extinción del contrato por voluntad del empresario. La vía, luego generalizada, fue la aparición de una nueva modalidad contractual con costes de despido inferiores: el contrato de fomento de la contratación indefinida. Se trataba de una figura nacida como transitoria y con ámbito subjetivo reducido y que perduraría hasta 2012 con un ámbito enormemente ampliado. Posteriormente, y a lo largo de las reformas que sucedieron a las de 1997 se mantuvo, como regla general, la voluntad de controlar la extensión de la temporalidad, abriendo paulatinamente la puerta a esta nueva forma de flexibilidad centrada en los costes y procedimiento del despido así como a la flexibilización respecto de la modificación de las condiciones de trabajo.

La culminación de este proceso de flexibilización, en el que no puede olvidarse que también produjeron movimientos de avance en la protección de los trabajadores temporales, se ha alcanzado con un nuevo conjunto de reformas, realizadas en un paréntesis temporal que va desde el año 2010 hasta la actualidad[12]. De nuevo en pleno momento de crisis económica y como reacción afirmada frente a la misma se han aprobado un conjunto de reformas siendo la más importante la reforma laboral de 2012, operada por el RD-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, posteriormente convertido en la Ley 3/2012, de 6 de julio. Como se ha señalado por numerosos autores, la norma de 2012 se orientaba fundamentalmente al objetivo de permitir una fuerte devaluación salarial por la vía de la modificación de la estructura de la negociación colectiva (Guamán,

[11] Con esta norma se eliminó la autorización al Gobierno para utilizar la contratación temporal como medida de fomento del empleo (*ex* art. 17.3 ET, aun cuando manteniéndola para colectivos específicos); se eliminó el contrato de lanzamiento de nueva actividad, se modificó la regulación de los contratos formativos, del tiempo parcial y de los contratos temporales (obra, eventual e interinidad), reforzando su causalidad; se introdujo el ahora bien conocido contrato de fomento de la contratación indefinida y se invitó al Gobierno a adoptar medidas para la incentivación del empleo estable.

[12] Es necesario señalar que mediante el RDL 10/2010, el Gobierno del Partido Socialista comenzó la senda de las reformas de la última crisis económica, ampliando los mecanismos de flexibilidad interna y externa; posteriormente, con el RDL 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo. Con esta última norma se rectificaban precisamente los dos puntos tendentes a la estabilidad en el empleo y la dignificación del trabajo de los jóvenes que había introducido la reforma de 2010, permitiendo el encadenamiento de contratos temporales al paralizar temporalmente los límites establecidos en el art. 15.5 ET y reformando el contrato para la formación y aprendizaje, convertido en el paradigma del contrato precario para menores de 30 años.

Illueca 2012), potenciando a la vez los tres tipos de flexibilidad, de entrada, interna y la flexibilidad de salida.

La nueva reforma, aun cuando entre sus objetivos integraba la lucha contra la temporalidad y el fomento de la contratación indefinida, no integraba modificaciones de calado en el régimen jurídico de los contratos temporales estructurales como era de esperar dados los objetivos afirmados. En cambio, la reforma de 2012 provocaba una erosión del principio de estabilidad en los tres aspectos señalados. Por un lado, respecto de la estabilidad en el empleo vinculada a las garantías frente al despido, es bien sabido que esta norma ha reducido tanto el coste como el procedimiento de los distintos tipos de extinción por voluntad del empresario. De esta manera se provoca una difuminación de la figura del contrato indefinido cuyos costes de extinción son cada vez más débiles, reduciéndose por tanto la seguridad respecto de su momento final.

En primer lugar, y en cuanto a la flexibilidad de entrada, la nueva reforma y las subsiguientes han flexibilizado categorías contractuales ya existentes, rebajando sus condiciones de estabilidad. Así, por un lado, la regulación del tiempo parcial (modificada posteriormente por el RDL 4/2013, por la ley 11/2013 y por el RDL 16/2014) se ha convertido gracias a la flexibilización de las horas complementarias (en los contratos indefinidos y en los temporales) y a la creación de las horas complementarias voluntarias (en los contratos indefinidos) en una suerte de “contrato a llamada” (Rodríguez-Piñero, Valdés y Casas, 2014). Una deriva similar han experimentado los contratos formativos (contrato en prácticas y para la formación y aprendizaje), sucesivamente reformados desde 2012 y convertidos en vías de inserción laboral para jóvenes con salarios bajos, duración máxima de tres años, con encadenamiento entre ambas modalidades permitido, con la posibilidad de desarrollar más de un contrato formativo en la misma empresa si es para formaciones distintas y, desde los RDL 4/2013 y 16/2014, con la puerta abierta a las Empresas de Trabajo Temporal para que los formalicen.

En segundo lugar, también respecto de la flexibilidad de entrada, la reforma de 2012 y las subsiguientes, en particular la realizada por el RDL 4/2013, han abierto la puerta a nuevas modalidades contractuales, utilizando de nuevo las figuras temporales descausalizadas como vía de fomento del empleo. Los ejemplos más evidentes son el contrato de apoyo a los emprendedores, regulado en el artículo 4 de la ley 3/2012, el contrato de primer empleo joven, regulado en el art. 12 de la Ley 11/2013[13] o el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa regulado en el art. 9 de la misma norma[14].

[13] Se trata de una modalidad aprobada en el marco Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016, con el objetivo de hacer frente al grave problema del desempleo juvenil. La misma puede celebrarse con personas desempleadas menores de treinta años que no tengan experiencia laboral o cuando dicha experiencia sea inferior a tres meses, sin exigir ningún requisito respecto a las características del empleador, por lo que podrá concertarlo cualquier empresa, con independencia del número de trabajadores que emplee (Cordero, 2013).

[14] Modalidad contractual destinada a jóvenes desempleados menores de treinta años que puede celebrarse por tiempo indefinido o por duración determinada que fue introducida, con bonificaciones, por el RDL 4/2013 y tiene vocación de continuidad hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por 100. Esta modalidad fue modificada por el texto de la ley 11/2013 y del RDL 16/2013.

Estas nuevas modalidades contractuales se han creado mediante normas que se afirman de nuevo como legislación de "coyuntura" y que recuerdan a antiguos experimentos como el contrato de fomento del empleo de 1984 o el contrato de fomento de la contratación indefinida de 1997 pero que se asientan con vocación de perdurabilidad y con un evidente impacto en la generación de nuevas categorías de trabajadores precarios. En la nueva crisis económica comenzada en 2008, por tanto, el legislador ha decidido regresar a la senda de las reformas de 1984 y 1994, abrazando la temporalidad como vía para el fomento del empleo, ya no únicamente de manera directa, mediante la creación de figuras ad hoc, sino también de manera indirecta reconvirtiendo el contrato indefinido en un contrato temporal con indemnización variable según la duración del mismo (Pérez Rey 2013).

3. La crisis de la primera mitad de los 90

El ciclo expansivo de la segunda mitad de los años ochenta se tradujo en una intensa creación de empleo hasta el año 1991. Si bien a partir del tercer trimestre de 1990 ya se apreciaba una cierta desaceleración en el ritmo de creación de empleo, la destrucción neta de empleo no tuvo lugar hasta el cuarto trimestre de 1991. Esta nueva situación se mantendría hasta finales de 1994[15].

Entre 1991 y 1994 tuvo lugar una destrucción neta de más de 900.000 empleos (por tanto, a un ritmo promedio de 300.000 anuales), un 7% del total de los existentes al inicio de la crisis. La mayor parte del empleo destruido fue empleo asalariado en el sector privado. A su vez, este ajuste de empleo recayó principalmente sobre los hombres.

Si iniciamos el análisis de esta crisis con una referencia a las **tendencias previas** a la misma, cabe señalar que el proceso más destacable, en el que se hallaban inmersas las empresas españolas del sector privado antes de la crisis era la sustitución de trabajadores con contrato indefinido por otros con contrato temporal, lo que condujo a un incremento espectacular de las tasas de temporalidad, que se mantendría durante una primera etapa de crisis.

A esto cabría añadir, en segundo lugar, el desarrollo de las Administraciones Públicas, así como de la educación, sanidad y servicios sociales, en tanto que servicios propios del Estado de Bienestar prestados por parte del sector público, lo que tiene como punto de arranque la época de la transición. En estas actividades productivas tanto la provisión como la producción son mayoritariamente de carácter público. A su vez, las prácticas de gestión laboral

[15] Puesto que existe un componente de estacionalidad en los datos trimestrales, para medir el impacto laboral de la crisis y evitar la distorsión inherente a dicha estacionalidad, utilizaremos como elemento de comparación el mismo trimestre en el inicio y el final del período. A su vez, para facilitar la comparación entre esta crisis y la actual, recurriremos al mismo trimestre en ambos casos, lo que nos permitirá también incorporar los datos más recientes publicados por el INE correspondientes al primer trimestre de 2014. Valorando estos elementos, hemos optado por comparar el primer trimestre de 1991 (momento en el que todavía no se había iniciado la destrucción de empleo) con el primer trimestre de 1994 (donde aparece el peor registro en términos de empleo, y cuando la destrucción neta de empleo está a punto de acabar).

en estos ámbitos no suponen el recurso tan generalizado a la contratación temporal como el del sector privado.

En tercer lugar, se inició de manera más tardía (a finales de los ochenta) e incipiente un proceso de privatizaciones en actividades industriales y de servicios en las que el sector público mantenía una presencia no despreciable.

Por último, como respuesta a la crisis de los setenta, se inició un proceso continuado de reorganización productiva que se traduce en externalizaciones y subcontratación de ciertas fases. Un proceso que alimentaba la sustitución de asalariados indefinidos por empleos más precarios (temporales, falsos autónomos o situaciones irregulares). Más adelante, con las empresas de trabajo temporal, se abrió una nueva vía de precarización complementaria a las anteriores.

A lo largo de la crisis de los noventa se mantuvieron los procesos descritos, si bien los servicios colectivos vinculados al Estado del Bienestar ralentizaron su desarrollo. A su vez, las respuestas a la crisis y la lógica inherente al proceso de Unión Monetaria, alimentaron el proceso de privatizaciones y el mantenimiento de elevados niveles de precariedad laboral.

A todo lo anterior cabría unir la escasez relativa de estrategias empresariales de competitividad basadas en innovación y valor añadido, así como la poca presencia de actividades de elevada intensidad tecnológica. Éste constituye un rasgo del modelo productivo que se mantuvo a lo largo de la época de expansión de los ochenta. Como siempre, en época de dificultades, como la crisis de los noventa, las empresas estarán más preocupadas por sobrevivir a corto plazo que por este tipo de esfuerzos a largo plazo, lo que se traduce en una perpetuación de este rasgo estructural de nuestro modelo productivo.

En el marco de estas tendencias, tienen lugar los cambios en el mercado de trabajo que presentamos a continuación. Un análisis de la destrucción neta de empleo según **situación profesional** muestra que la mayor parte del ajuste recayó sobre los asalariados del sector privado (unos 800.000), mientras que el resto de situaciones profesionales experimentaron variaciones de menor entidad (tabla 2).

Tabla 2. Variación de la población ocupada según situación profesional (España, 1991TI-1994TI)

			Variación 91/94	
	1991	1994	Absoluta	%
Total población ocupada	13.025,4	12.088,5	-936,9	-7,2
Trabajadores por cuenta propia (total)	3.264,2	3.136,4	-127,8	-3,9
Empleador	522,3	542,6	20,3	3,9
Autónomo (sin asalariados)	1.977,2	1.952,6	-24,6	-1,2
Miembros de cooperativa	112,4	118,7	6,3	5,6
Ayudas familiares	652,4	522,5	-129,9	-19,9
Asalariados (total)	9.723,2	8.918,2	-805,0	-8,3
Asalariados: Sector público	2.193,5	2.187,5	-6,0	-0,3
Asalariados: Sector privado	7.529,8	6.730,7	-799,1	-10,6
Otra situación	37,9	33,9	-4,0	-10,6

Fuente: EPA y elaboración propia.

Tabla 3. Temporalidad en el sector público y en el sector privado en la crisis de los noventa (España)

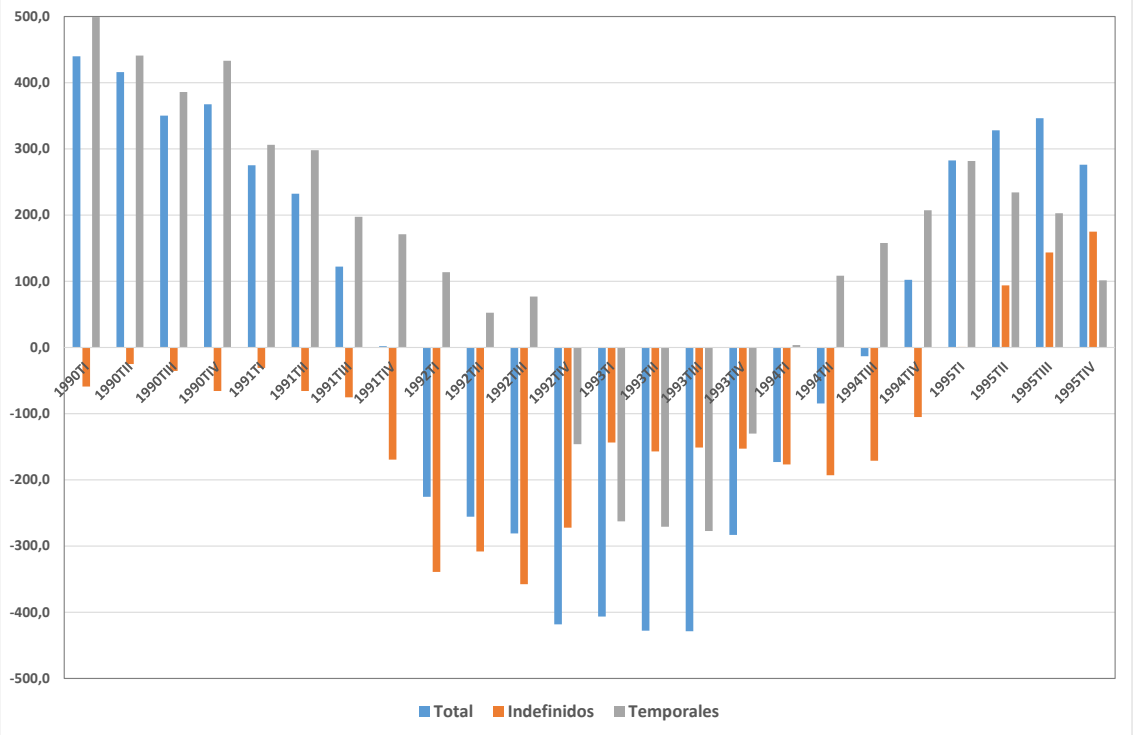
	1991T1	1994T1	Variaciones 91/94	
			Absolutas	%
Total asalariados				
Total	9.723,2	8.918,2	-805,0	-8,3
Indefinidos	6.663,3	6.007,6	-655,7	-9,8
Temporales	3.054,3	2.908,8	-145,5	-4,8
Tasa temporalidad	31,4	32,6	1,2	
Asalariados sector privado				
Total	7.529,8	6.730,7	-799,1	-10,6
Indefinidos	4.823,5	4.186,3	-637,2	-13,2
Temporales	2.700,8	2.542,9	-157,9	-5,8
Tasa temporalidad	35,9	37,8	1,9	
Asalariados sector público				
Total	2.193,5	2.187,5	-6,0	-0,3
Indefinidos	1.839,9	1.821,3	-18,6	-1,0
Temporales	353,5	365,9	12,4	3,5
Tasa temporalidad	16,1	16,7	0,6	

Fuente: EPA y elaboración propia.

Una cuestión importante a considerar son las **variaciones del empleo asalariado según el tipo de sector (público o privado)**. La destrucción de empleo asalariado recayó tanto sobre los asalariados con contrato indefinido (algo más de 650.000) como sobre los que tenían un contrato temporal (casi 150.000), como se aprecia en la tabla 3. Es destacable que el ajuste en las plantillas de las empresas del sector privado resultó bastante más intenso entre los que tenían un contrato indefinido comparativamente con los temporales (13% los primeros, frente al 6% de los segundos).

Ahora bien, el modelo de ajuste de plantillas varió a lo largo de la crisis, pudiéndose distinguir dos períodos (véase el gráfico 2). En un primer momento, el ajuste afectó principalmente a los indefinidos junto a una creación neta de empleo temporal (de escasa entidad, pero positiva). En esta primera fase de la crisis se siguió el mismo patrón que en el período expansivo anterior, en el que se recompusieron las plantillas a través de un proceso de sustitución de trabajadores indefinidos por temporales.

Gráfico 2. Variación del volumen de asalariados según tipo de contrato (España, 1990-1995)



Nota: Variaciones sobre el mismo trimestre del año anterior.

Fuente: EPA y elaboración propia.

Desde finales de 1992, la destrucción neta de empleo asalariado se generalizó, y afectó tanto a indefinidos como a temporales, siendo de mayor entidad entre estos últimos. Con todo, cuando a finales de 1994 la tendencia laboral empezó a cambiar, las empresas recurrieron mayoritariamente a los contratos temporales, mientras el empleo indefinido tardó un poco más en recuperarse.

Este perfil temporal vino definido por las prácticas empresariales de gestión laboral desplegadas por las empresas privadas, y no fue replicado por el sector público. En éste el ajuste fue de mucha menor entidad, se produjo más tarde y respondió a un patrón distinto: en un primer momento el ajuste recayó exclusivamente sobre los asalariados temporales, y más adelante se destruyó más intensamente empleo indefinido.

Por **grupos de edad**, el ajuste en el volumen de empleo asalariado recayó principalmente en los jóvenes (sobre todo los menores de 24 años) y en los mayores de 50 años. Los grupos centrales de edad (de 30 a 49 años) acapararon la creación neta de empleo temporal, compensando la destrucción de empleo indefinido en este segmento.

Un análisis por **ramas de actividad**[16] evidencia que la destrucción de empleo, ni fue generalizada, ni se distribuyó homogéneamente entre las distintas ramas.

[16] En 1993 tiene lugar un cambio en la CNAE, que afecta al análisis del período 1991-1994. Las series con las que hemos trabajado son las que ofrece el INE a través de su página web y se basan por tanto en las conversiones y el enlace de las series efectuadas por este organismo. Dichas series pueden verse afectadas por las posibles incidencias en este tipo de cambios.

La industria manufacturera y la construcción fueron las dos ramas que generaron el grueso de la destrucción neta de empleo, junto con el sector primario, el comercio y transporte-comunicaciones. Las administraciones públicas, sanidad, educación y servicios sociales, mostraron una creación neta de empleo, junto a la hostelería y las actividades inmobiliarias y los servicios a empresas.

Tabla 4. Variación de la población ocupada según rama de actividad (España, 1991-1994)

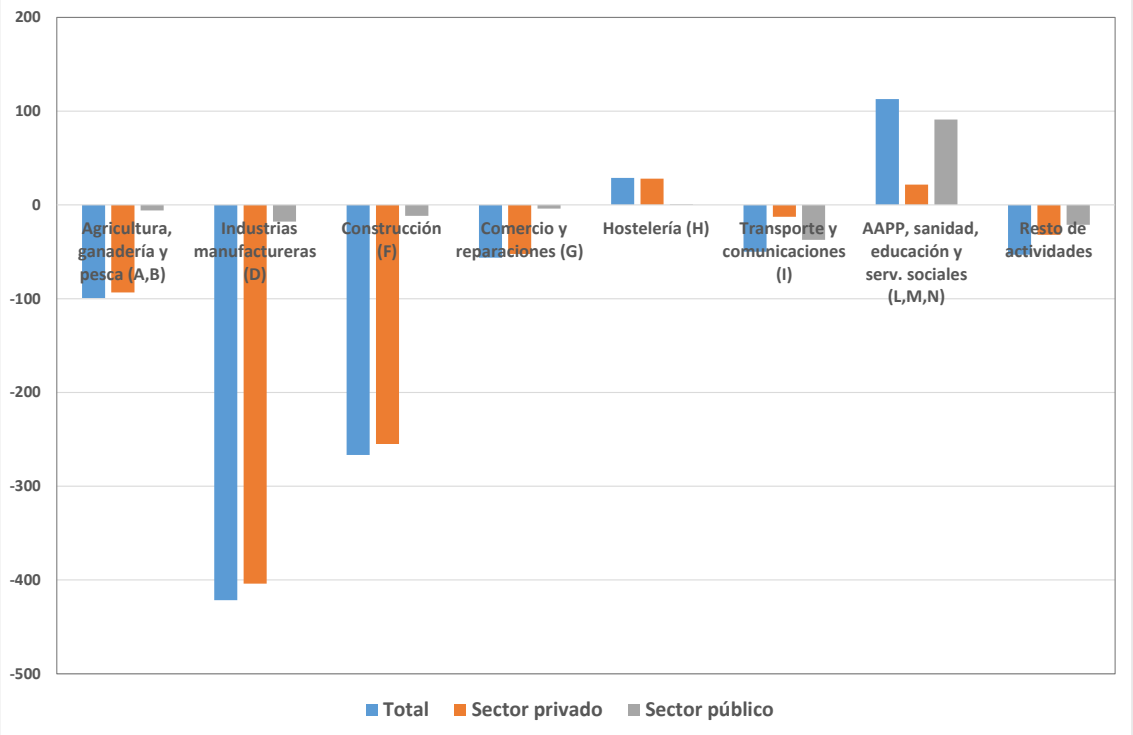
			Variación	
	1991TI	1994TI	Absoluta	%
Total	13.025,4	12.088,5	-936,9	-7,2
Agricultura, ganadería y pesca (A,B)	1.418,1	1.203,5	-214,6	-15,1
Industrias manufactureras (D)	2.834,6	2.422,4	-412,2	-14,5
Construcción (F)	1.327,1	1.056,8	-270,3	-20,4
Comercio y reparaciones (G)	2.220,6	2.103,8	-116,8	-5,3
Hostelería (H)	661,9	689,9	28,0	4,2
Transporte y comunicaciones (I)	745,2	699,6	-45,6	-6,1
AAPP, sanidad, educación y serv. sociales (L,M,N)	1.936,7	2.058,0	121,3	6,3
Resto de actividades	1.881,2	1.854,5	-26,7	-1,4

Fuente: EPA y elaboración propia.

Si lo que se analiza es la evolución del empleo asalariado, la imagen resulta muy similar a la descrita, con la salvedad de que agricultura y comercio no tienen tanto protagonismo relativo. La relevancia de figuras de empleo no asalariado en estos sectores explica esta circunstancia.

A su vez, esta evolución del empleo no fue independiente del carácter público o privado mayoritario entre las empresas de cada rama (gráfico 3). En la mayor parte de sectores (industria, construcción, sector primario, comercio y hostelería) la evolución respondió a decisiones de las empresas privadas. Sin embargo en Administraciones, sanidad, educación y servicios sociales, con predominio del empleo público, fue una lógica distinta la que determinó la evolución de las plantillas (crecimiento neto del empleo). Por otra parte, los sectores de transporte y comunicaciones, que también tenían pesos significativos del sector público, vieron reducido su empleo.

Gráfico 3. Variación del volumen de asalariados según rama de actividad y tipo de sector (España, 1991TI-1994TI)



Fuente: EPA y elaboración propia.

Tabla 5. Variación del empleo asalariado según sexo y tipo de contrato (España, 1991TI-1994TI)

			Variación 91-94	
	1991TI	1994TI	Absoluta	% total
Total				
Total asalariados	9.723,2	8.918,2	-805,0	-8,3
Asalariados indefinidos	6.663,3	6.007,6	-655,7	-9,8
Asalariados temporales	3.054,3	2.908,8	-145,5	-4,8
Hombres				
Total asalariados	6.628,9	5.834,3	-794,6	-12,0
Asalariados indefinidos	4.726,5	4.061,8	-664,7	-14,1
Asalariados temporales	1.897,8	1.771,0	-126,8	-6,7
Mujeres				
Total asalariados	3.094,3	3.083,9	-10,4	-0,3
Asalariados indefinidos	1.936,8	1.945,9	9,1	0,5
Asalariados temporales	1.156,5	1.137,8	-18,7	-1,6

Fuente: EPA y elaboración propia.

Si analizamos la **destrucción de empleo por sexo**, se evidencia que tanto en la población ocupada como en la asalariada, el deterioro cuantitativo de la situación laboral recayó mayoritariamente sobre los hombres. La mayor incidencia de la crisis sobre sectores masculinizados explica esta situación. Por otro lado, dado que el ajuste afectó en mayor medida a los asalariados indefinidos que a los temporales, dicha pauta se mantuvo para ambos sexos en el sector privado. Sin embargo, en el sector público aunque éste pierde

ocupados, se creó empleo en términos netos para las mujeres (65.000 puestos de trabajo), principalmente bajo la forma de empleo indefinido.

El **análisis de las tasas de temporalidad** nos permite identificar en qué ámbitos se recurrió más a esta forma precaria de empleo (tabla 6), así como sobre qué colectivos recayeron estos empleos. Fue, por un lado, en el sector privado donde este fenómeno alcanzó los niveles más destacados, cercanos al 38% al final de la crisis. Agricultura, construcción, hostelería y comercio, fueron las ramas de actividad que superaron ampliamente la tasa de temporalidad media, mientras que industria manufacturera y transporte y comunicaciones mostraron menores tasas de temporalidad (entre el 20 y el 25%) y, finalmente, en las ramas vinculadas a las Administraciones Públicas y los servicios del Estado de Bienestar la tasa de temporalidad no superó el 20%.

Tabla 6. Tasas de temporalidad según rama de actividad (España, 1991-1994)

	1991TI	1994TI	Variación
Total	31,4	32,6	1,2
Agricultura, ganadería y pesca (A,B)	54,6	58,2	3,6
Industrias manufactureras (D)	26,4	25,7	-0,8
Construcción (F)	53,7	58,0	4,3
Comercio y reparaciones (G)	36,5	39,2	2,7
Hostelería (H)	42,6	49,7	7,1
Transporte y comunicaciones (I)	20,1	22,5	2,4
AAPP, sanidad, educación y serv. sociales (L,M,N)	18,7	20,2	1,6
Resto de actividades	29,4	32,1	2,6

Fuente: EPA y elaboración propia.

Los grupos a los que se recurrió en mayor medida para cubrir los empleos de carácter temporal fueron las mujeres (con tasas del 44% en el sector privado a finales de la crisis, 10 puntos más que los hombres) y los jóvenes menores de 30 años, cuyas tasas de temporalidad oscilaron entre el 47 y el 84% según tramos de edad.

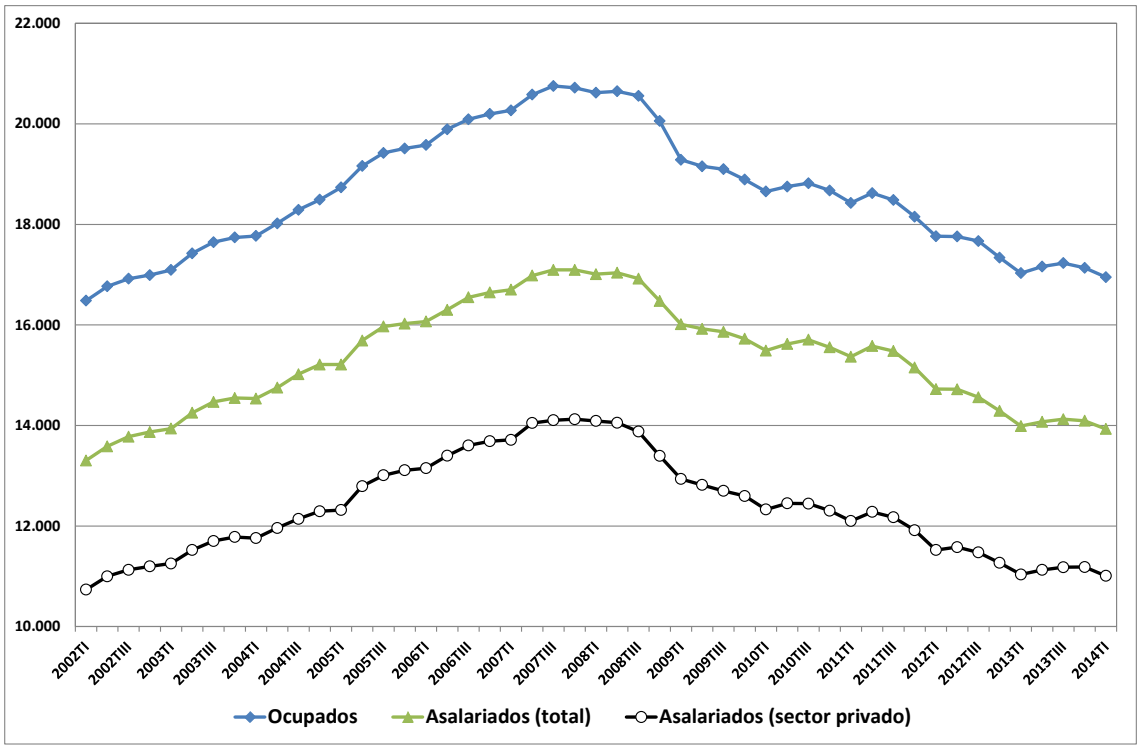
4. La actual crisis económica

La evolución del empleo en España en las dos últimas décadas se puede dividir en dos periodos claramente delimitados: El primero, que enlaza con la salida de la crisis anterior hacia finales del año 1994 y se prolonga hasta finales de 2007 con la irrupción de la nueva crisis sistémica, se caracteriza por un periodo de fuerte crecimiento económico y de intensa creación de empleo. En este periodo la población ocupada en nuestro país se incrementa en aproximadamente 8 millones y medio de personas. Este dato es muy relevante si bien es cierto que este espectacular incremento del empleo y fuerte crecimiento económico adolece de graves desequilibrios que están en la base del efecto diferencial que tiene en España la crisis capitalista internacional. Durante este primer periodo, con un modelo de crecimiento desequilibrado y con un sobredimensionamiento de determinados sectores económicos -particularmente la construcción-, y un subdesarrollo de otros -como la industria y los servicios más avanzados vinculados a ésta- se generan gran parte de los problemas que provocan el que España se sitúe con uno de los peores resultados de empleo de la UE. El segundo periodo va desde finales de 2007

hasta la actualidad y se caracteriza por una severísima crisis económica y una más intensa destrucción de empleo.

Conviene analizar esta destrucción de empleo según **situación profesional**. En el gráfico 4 y la tabla 7 se observa como desde inicios de 2008 hasta la actualidad hay una destrucción neta de casi 3 millones setecientos mil empleos, lo que representa un 17,8% del empleo total del país. De ellos, 585.300 corresponden a trabajadores por cuenta propia (16,3% del mismo) y 3.080.600 a trabajadores por cuenta ajena o asalariados (18,1%), de forma que la crisis afecta de forma bastante similar a ambos colectivos. Ahora bien, dentro del trabajo por cuenta propia el impacto de la crisis es muy distinto, destacando la fuerte reducción de empleo entre los cooperativistas (que en la crisis anterior habían crecido), mientras que los autónomos experimentan una ligera reducción, comportándose como una categoría de empleo refugio, ya que en tiempos de crisis muchos trabajadores se mantienen o acuden a ella ante la falta de alternativas de empleo mejores. Ahora bien, debe tenerse en cuenta que "el trabajo autónomo o las microempresas pueden ser un cierto refugio a la crisis, pero incluso este "refugio" parece debilitarse a medida que la crisis se prolonga." (Rocha y Aragón 2012: 72).

Gráfico 4. Evolución de la población ocupada, asalariada y asalariada del sector privado en España (2002-2014)



Fuente: EPA y elaboración propia.

Tabla 7. Variación de la población ocupada según situación profesional (España, 2008-2014)

			Variación 2008/2014	
	2008TI	2014TI	Absoluta	%
Total población ocupada	20.620,0	16.950,6	-3.669,4	-17,8
Trabajador por cuenta propia (total)	3.599,6	3.014,3	-585,3	-16,3
Empleador	1.132,5	853,9	-278,6	-24,6
Autónomo (sin asalariados)	2.178,1	2.037,0	-141,1	-6,5
Miembro de una cooperativa	71,8	26,1	-45,7	-63,6
Ayudas familiares	217,2	97,3	-119,9	-55,2
Asalariados (total)	17.010,1	13.929,5	-3.080,6	-18,1
Asalariados: Sector público	2.920,7	2.920,5	-0,2	0,0
Asalariados: Sector privado	14.089,3	11.008,9	-3.080,4	-21,9
Otra situación	10,3	6,8	-3,5	-34,0

Fuente: EPA y elaboración propia.

La categoría de empleadores experimenta durante la crisis una importante reducción del 24.6%, perdiendo 278.600 empleos, a diferencia de la crisis anterior en la que había aumentado. Ello, junto a la fuerte reducción de cooperativistas, parece indicativo de una elevada mortandad empresarial. También sugiere que una parte de la actividad puede haber pasado a la economía sumergida, fenómeno que suele incrementarse en España con las crisis.

Por lo que respecta a los asalariados, en términos agregados la pérdida de empleo se localiza en el sector privado, mientras que el sector público no experimenta una variación neta de empleo. Sin embargo, esta comparación sincrónica no permite apreciar las variaciones diacrónicas que se han producido en el sector público a lo largo de la crisis en la que ha habido una considerable creación de empleo que ha actuado en los primeros cuatro años como un amortiguador de la intensa reducción en el sector privado (más 3 millones de empleos, un 21.9% del total), seguidos de una fuerte contracción del empleo público a partir de 2011 con la aplicación de las políticas de recortes en los servicios públicos, compensándose ambos movimientos a fecha de hoy.

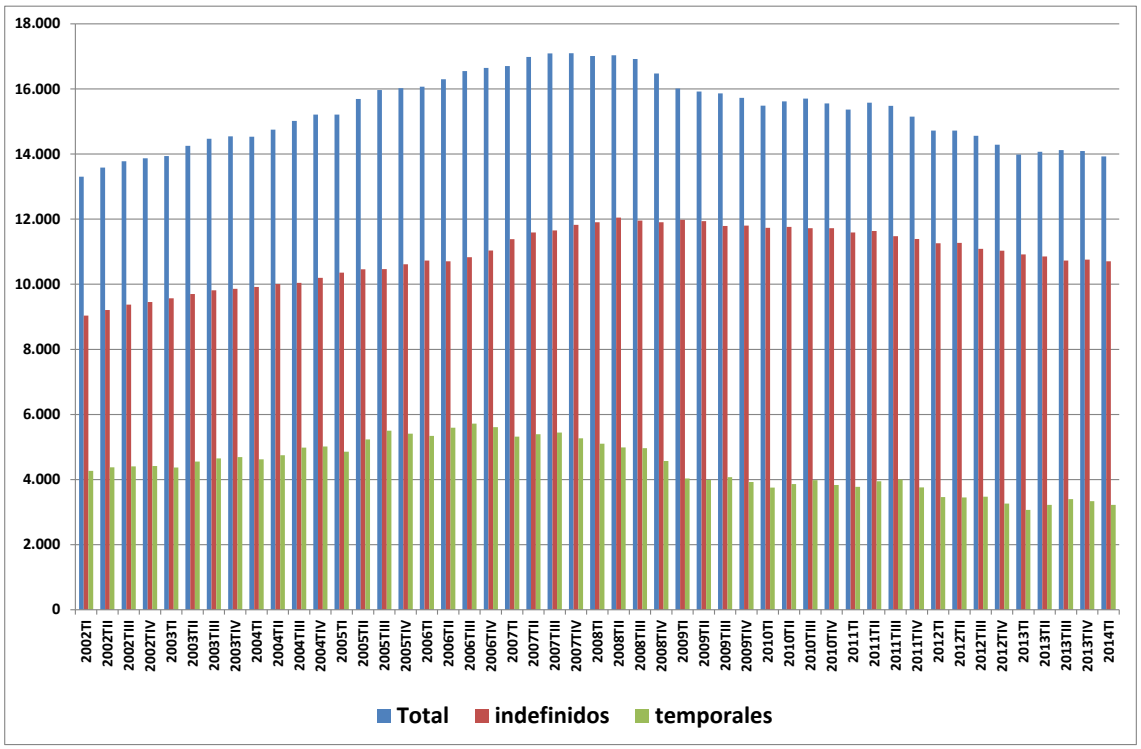
La economía española es, dentro de la UE, la que más empleo crea en las expansiones económicas y la que más empleo destruye en las recesiones, por eso sorprenden la adjetivación como rígido del mercado laboral español que aún hoy en día se sostiene en numerosos ámbitos. “Esta evidencia conduce a la segunda apreciación, la discutible rigidez del mercado laboral español. (…) Pues viendo la evolución del empleo en España habría que concluir que se trata de un mercado laboral muy flexible, dado que el empleo reajusta de forma muy elástica a las condiciones del mercado. Un análisis menos agregado de la evolución del empleo nos da pistas de los elementos económicos, no laborales, que pueden estar detrás de este comportamiento espasmódico del mercado laboral español.” (Recio 2009b: 90).

El gráfico 4 también muestra que a grandes rasgos la evolución de las tres curvas (ocupados, asalariados y asalariados del sector privado) resulta muy similar, de forma que las tendencias globales del empleo vienen marcadas sobre todo por la evolución de los asalariados del sector privado. Además, podemos constatar en la actual crisis un comportamiento del empleo en forma de W ya destacado por otros autores: “El aumento del desempleo sigue la

misma tendencia en forma de “W” ya apuntada, cobrando una renovada intensidad desde 2011, consecuencia como se ha venido reiterando de la profundización en las políticas de ajuste y ya en 2012 también por la aplicación de la última reforma laboral (que está contribuyendo a acelerar la destrucción de empleo).” (Rocha y Aragón 2012: p. 83). Las razones de esta recaída aparecen vinculadas a los recortes en servicios públicos, la deflación salarial y su impacto en la demanda agregada en forma de desplome del consumo, el cierre de muchas empresas y las modificaciones del marco regulatorio que incentivan un ajuste en la variable empleo respecto a otras opciones.

El gráfico 5 muestra cómo el empleo indefinido fue incrementándose progresivamente a lo largo del primer lustro de la década pasada y a partir del tercer trimestre de 2006 (vinculado básicamente a la reforma laboral de dicho año y a los incentivos a la contratación indefinida que introdujo -Lorente et al. 2013-), se ve impulsado dando un salto cualitativo. De forma paralela ya empieza a disminuir el empleo temporal a partir de ese periodo.

Gráfico 5. Evolución del volumen de asalariados según tipo de contrato en España (2002- 2014)



Fuente: EPA y elaboración propia.

Cuando llega la crisis y comienza a destruirse empleo a partir de 2008, el ajuste se realiza mayoritariamente en el colectivo que ya anteriormente se venía ajustando (los temporales). Ello ocasiona una reducción importante de la tasa de temporalidad en nuestro país que pasa del 30% en 2008 al 23% en 2014. Lo relevante de este descenso es que se debe básicamente a que un volumen muy significativo de trabajadores temporales es despedido o no contratado de nuevo y transita al desempleo o la inactividad y no a su conversión en asalariados indefinidos.

En este primer momento de la crisis se produce un shock en la destrucción de empleo temporal de un millón de personas en pocos trimestres (durante 2009),

y esta es la parte que más se destaca en los análisis de la crisis, obviando la mayor parte de las veces el lento pero continuo proceso de destrucción de empleo indefinido que viene dándose desde 2009 y que en la segunda parte de la crisis, a partir de 2011, es mucho más acentuado, llegando al millón doscientos mil empleos destruidos, un 10% del total del empleo indefinido. La destrucción de empleo temporal es mucho más importante cuantitativamente, tanto en términos relativos (un 37% del total) como en términos absolutos, pero debe subrayarse la relevancia del volumen de empleo indefinido destruido en España con la crisis y resaltar las características del mismo, puesto que ha venido a centrarse sobre todo en sectores y categorías profesionales en las que la estabilidad de los empleos era más elevada.

Tabla 8. Temporalidad en el sector público y en el sector privado en la crisis actual (España)

	Valor absoluto			Variación 2008-2011		Variación 2011-2014		Variación 2008-2014	
	2008TI	2011TI	2014TI	Absoluta	%	Absoluta	%	Absoluta	%
Total asalariados									
Total	17.010,1	15.367,4	13.929,5	-1.642,7	-9,7	-1.437,9	-9,4	-3.080,6	-18,1
De duración indefinida	11.906,7	11.593,1	10.707,6	-313,6	-2,6	-885,5	-7,6	-1.199,1	-10,1
Temporal	5.103,4	3.774,3	3.221,9	-1.329,1	-26,0	-552,4	-14,6	-1.881,5	-36,9
Tasa de temporalidad (%)	30,0	24,6	23,1						
Asalariados Sector Privado									
Total	14.089,3	12.099,9	11.008,9	-1.989,4	-14,1	-1.091,0	-9,0	-3.080,4	-21,9
De duración indefinida	9.737,2	9.109,6	8.366,7	-627,6	-6,4	-742,9	-8,2	-1.370,5	-14,1
Temporal	4.352,1	2.990,2	2.642,2	-1.361,9	-31,3	-348,0	-11,6	-1.709,9	-39,3
Tasa de temporalidad (%)	30,9	24,7	24,0						
Asalariados Sector Publico									
Total	2.920,7	3.267,5	2.920,5	346,8	11,9	-347,0	-10,6	-0,2	0,0
De duración indefinida	2.169,4	2.483,5	2.340,9	314,1	14,5	-142,6	-5,7	171,5	7,9
Temporal	751,3	784,1	579,6	32,8	4,4	-204,5	-26,1	-171,7	-22,9
Tasa de temporalidad (%)	25,7	24,0	19,8						

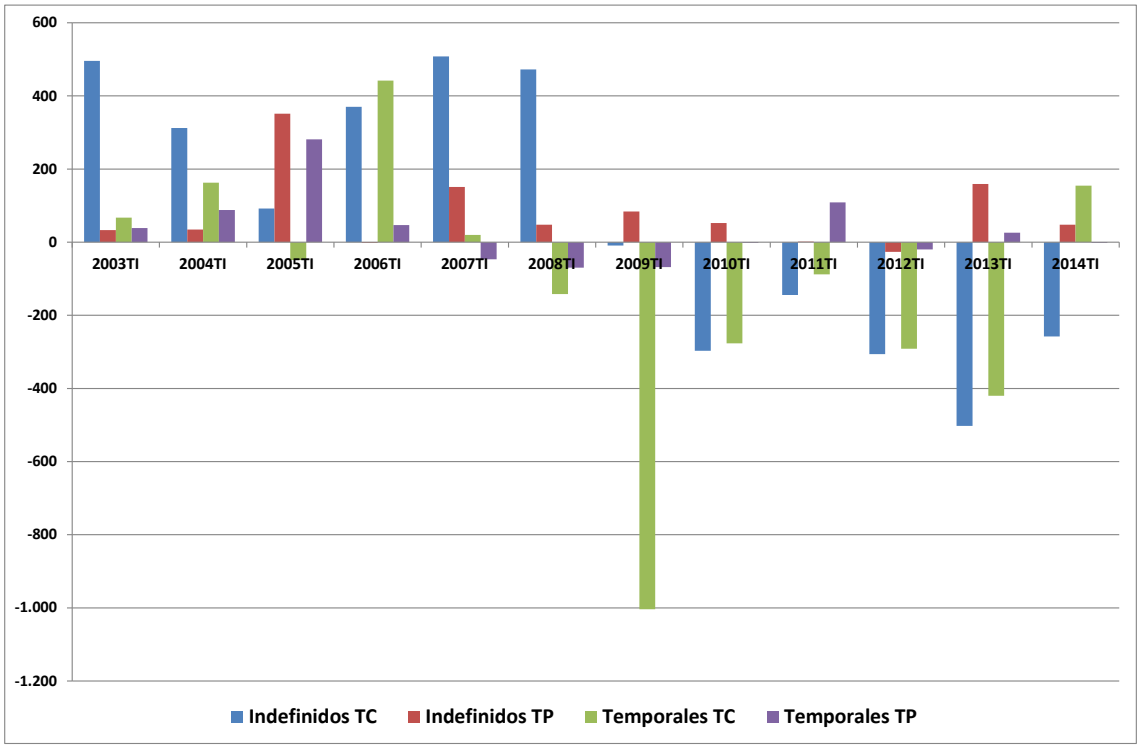
Fuente: EPA y elaboración propia.

La tabla 8 permite profundizar en los **diferentes comportamientos del sector privado y del sector público**. En el sector público, entre 2008 y 2011 se crean 346.600 empleos, correspondiendo el grueso de los mismos (314.100) a empleo indefinido, mientras que a partir de 2011 se destruyen 347.000 empleos públicos. De ellos, 142.600 son indefinidos y corresponden mayoritariamente a jubilaciones amortizadas, pero también a despidos, dados los cambios normativos que posibilitan la aplicación de Expedientes de Regulación de Empleo. Por otro lado, la destrucción de empleo público temporal afecta en este segundo periodo de la crisis a 204.500 puestos de trabajo. Esta destrucción de empleo reduce en cuatro puntos porcentuales la tasa de temporalidad en el sector público, que prácticamente se había igualado a la del sector privado en 2011.

El punto de división alrededor de 2011 no sólo es relevante en el sector público sino también en el sector privado. En el primer periodo, hasta 2011, de los aproximadamente 2 millones de empleos asalariados destruidos en el sector privado 1.329.000 eran temporales. Esta fuerte concentración de la destrucción de empleo en los temporales redujo sustancialmente la tasa de temporalidad en 6,2 puntos porcentuales, situándola en el 24,7. La segunda parte de la crisis prácticamente mantiene constante la tasa de temporalidad (se reduce en 0,6) indicando una incidencia similar en la destrucción de empleo indefinido y temporal, y dados los diferentes pesos de uno y otro en el volumen de empleo observamos que de los 1.090.000 asalariados menos que hay en el sector privado, el grueso del empleo destruido es indefinido (742.900). Resumiendo: se puede dividir la crisis en dos periodos situando el punto de corte en 2011,

con una destrucción de empleo similar, del 9.7% en el primer periodo y del 9.4% en el segundo, en la que en el primer periodo hay una concentración de la destrucción de empleo en el sector privado, y el sector público experimenta un efecto compensador creando empleo neto, y donde la destrucción se concentra en el empleo temporal que se reduce en un 26% en apenas 3 años, mientras que en el segundo periodo la destrucción de empleo en el sector privado baja de intensidad pero se concentra en el empleo indefinido y se añade la significativa caída del empleo público tanto temporal (204.500) como indefinido (142.600). Una tendencia que no parece haber concluido. Cabe destacar, por otro lado, la creciente presencia de los empleos a tiempo parcial, acelerada sobre todo en el período más reciente.

Gráfico 6. Variación del volumen de asalariados en España (2002-2014)



Nota: Variación sobre el mismo trimestre del año anterior

Fuente EPA y elaboración propia.

Si consideramos la variable **sexo** podemos constatar que, mientras que en la época de crecimiento económico la creación de empleo indefinido se nutría tanto de varones como de mujeres, en la crisis la caída del mismo, que ha implicado hasta el momento la destrucción de más de un millón doscientos mil puestos de trabajo, se concentra claramente en los varones. La explicación una vez más la encontraremos en que son los sectores más masculinizados los que sufren en mayor medida la crisis, sobre todo, aunque no sólo, en su inicio. En cuanto al empleo temporal, la destrucción de empleo masculino y femenino es equivalente a partir de 2009, si bien en los primeros trimestres de la crisis se produce un desplome del empleo temporal masculino como resultado fundamentalmente del hundimiento del sector de la construcción.

La **edad** también aparece como una variable relevante en la medida que se pueden diferenciar dos grupos de trabajadores asalariados con dinámicas distintas. Los colectivos de trabajadores más jóvenes y de edades intermedias

son los que más sufren la crisis y la destrucción de empleo. Por el contrario entre el colectivo de 50 y más años se produce en este periodo de crisis una creación de empleo neta impulsada por la contratación indefinida.

Un análisis de la crisis por **ramas de actividad** (tablas 9 y 10), evidencia, como rasgo más destacado, que el sector que más empleo destruye es la construcción. Del aproximadamente millón y medio de empleos destruidos por el sector, el grueso se produce en la primera etapa de la crisis con una caída de un millón de puestos de trabajo. A pesar de que la mayoría del empleo destruido es temporal (880.000 puestos de trabajo), se produce también una caída muy significativa del empleo indefinido con 615.000 ocupados menos. Ello supone un reajuste en más de dos tercios del empleo del sector, con una reducción del 80% de los temporales y de casi el 60% de los indefinidos.

El sector industrial, por su parte ha perdido durante esta crisis 927.700 empleos en sus diferentes ramas, lo que ha hecho retroceder el peso del empleo del sector industrial en casi tres puntos porcentuales, situándolo en un mínimo del 14,7% del total de la población ocupada (frente a un 16% en la UE-15)[17]. En particular, destaca la destrucción de empleo en la industria manufacturera, que con 915.000 puestos de trabajo menos ocupa el segundo lugar tras la construcción. De forma similar a otras actividades, más de dos tercios de los empleos se pierden en la primera etapa de la crisis, aunque con algunos trimestres de retraso al inicio de la misma (Rocha y Aragón 2012 p: 74). La destrucción de empleo en este sector es equivalente a un tercio del que tenía antes de la crisis, afectando a un 29% del empleo indefinido y un 48% del temporal.

Esta intensa reducción, a menudo oculta tras la fuerte pérdida de empleo en la construcción, constituye uno de los efectos más graves de la actual crisis debido a varios factores: a) se suma a los efectos de las destrucciones de empleo industrial de las crisis anteriores; b) se trata de un empleo que difícilmente se recuperará dada la orientación en cuanto a especialización que está siguiendo el país, claramente terciaria y sobre todo de servicios no vinculados a la industria, de baja productividad y de bajo valor añadido; c) una parte significativa corresponde a empleo que en principio se podrían calificar como de calidad (600.000 eran indefinidos), con características ajustadas a la "relación de empleo estándar" (Standing 1988), por lo que la dificultad de un repunte del sector se combina con un proceso de sustitución de empleo de calidad por empleo precario; d) el empleo industrial, sobre todo en determinadas ramas, ejerce un papel inductor de diversos empleos en servicios de alta productividad vinculados a la industria, a modo de encadenamientos productivos.

El sector servicios ha destruido con la crisis 700.000 puestos de trabajo, pero su peso relativo en el total del empleo se ha incrementado en casi 10 puntos porcentuales, pasando del 67.2% al 77.1%, como resultado de una caída del empleo terciario inferior a la media. La heterogeneidad de este sector, en el que se engloban actividades de bajo y de alto valor añadido, requiere una

[17] El peso relativo de la industria en el empleo total de la economía española ha venido reduciéndose continuadamente, ya que era del 21,2% en 1994 (25,7% en la UE-15) y del 15,4% en 2007 antes del inicio de la crisis (19,7% en la UE-15).

mirada más desagregada y, en este sentido, podemos constatar como el empleo en los sectores que generan más valor y en los que la presencia del sector público es mayor (ciencia, sanidad, educación…) han crecido en empleo (113.000 puestos de trabajo) fruto de la inercia de los primeros años, tendencia que se ha revertido intensamente en el período más reciente con los recortes en servicios públicos. El resto de servicios ha perdido alrededor de 800.000 empleos pero algunos de ellos se encuentran en una dinámica contraria, de fuerte contracción al principio de la crisis y con una leve recuperación del empleo en el último año (transporte, hostelería, inmobiliarias….).

Tabla 9. Variaciones en volumen de asalariados según tipo de contrato y tasas de temporalidad (España, 2008-2014)

	Total asalariados		Asalariados temporales		Asalariados indefinidos		Variaciones absolutas			Variación 2008-2014 (en %)			Tasas de temporalidad (%)		
	2008TI	2014TI	2008TI	2014TI	2008TI	2014TI	Total	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	2008	2014	Variac pp
Total	17.010,1	13.929,5	5.103,4	3.221,9	11.906,7	10.707,6	-3.080,6	-1.199,1	-1.881,5	-18,1	-10,1	-36,9	30,0	23,1	-6,9
A Agricultura, g. y pesca	455,6	497,9	276,7	331,5	178,9	166,4	42,3	-12,5	54,8	9,3	-7,0	19,8	60,7	66,6	5,8
B Industrias extractivas	49,3	32,3	7,1	4,4	42,2	27,9	-17,0	-14,3	-2,7	-34,5	-33,9	-38,0	14,4	13,6	-0,8
C Industria manufacturera	2.747,2	1.832,4	605,1	312,6	2.142,1	1.519,8	-914,8	-622,3	-292,5	-33,3	-29,1	-48,3	22,0	17,1	-5,0
D Sum. de energía e., gas	71,8	85,8	12,9	12,3	58,9	73,5	14,0	14,6	-0,6	19,5	24,8	-4,7	18,0	14,3	-3,6
E Suministro de agua	111,6	101,7	23,9	10,6	87,7	91,1	-9,9	3,4	-13,3	-8,9	3,9	-55,6	21,4	10,4	-11,0
F Construcción	2.136,9	642,7	1.093,3	214,1	1.043,6	428,6	-1.494,2	-615,0	-879,2	-69,9	-58,9	-80,4	51,2	33,3	-17,9
G Comercio	2.377,7	2.041,9	572,0	393,7	1.805,7	1.648,2	-335,8	-157,5	-178,3	-14,1	-8,7	-31,2	24,1	19,3	-4,8
H Transporte y alm.	761,5	669,8	168,3	133,9	593,2	535,9	-91,7	-57,3	-34,4	-12,0	-9,7	-20,4	22,1	20,0	-2,1
I Hostelería	1.052,9	949,6	381,4	349,4	671,5	600,2	-103,3	-71,3	-32,0	-9,8	-10,6	-8,4	36,2	36,8	0,6
J Inf. y comunicaciones	478,2	445,6	99,8	84,4	378,4	361,2	-32,6	-17,2	-15,4	-6,8	-4,5	-15,4	20,9	18,9	-1,9
K Actividades financieras	470,5	431,7	54,7	27,3	415,8	404,4	-38,8	-11,4	-27,4	-8,2	-2,7	-50,1	11,6	6,3	-5,3
L Actividades inmobiliarias	75,8	52,3	12,7	6,7	63,1	45,6	-23,5	-17,5	-6,0	-31,0	-27,7	-47,2	16,8	12,8	-3,9
M Act. prof., científicas y téc.	591,9	496,1	140,0	93,6	451,9	402,5	-95,8	-49,4	-46,4	-16,2	-10,9	-33,1	23,7	18,9	-4,8
N Act. adm. y serv. Aux.	851,2	787,3	252,9	166,5	598,3	620,8	-63,9	22,5	-86,4	-7,5	3,8	-34,2	29,7	21,1	-8,6
O Adm. Pública y SS	1.247,1	1.285,5	274,3	190,9	972,8	1.094,6	38,4	121,8	-83,4	3,1	12,5	-30,4	22,0	14,9	-7,1
P Educación	1.113,0	1.125,4	322,0	274,8	791,0	850,6	12,4	59,6	-47,2	1,1	7,5	-14,7	28,9	24,4	-4,5
Q Act. Sanit. y de Serv. Soc.	1.144,6	1.303,4	360,7	322,8	783,9	980,6	158,8	196,7	-37,9	13,9	25,1	-10,5	31,5	24,8	-6,7
R Act. artísticas, recreativas	241,0	268,9	89,3	83,6	151,7	185,3	27,9	33,6	-5,7	11,6	22,1	-6,4	37,1	31,1	-6,0
S Otros servicios	288,2	238,7	78,3	48,1	209,9	190,6	-49,5	-19,3	-30,2	-17,2	-9,2	-38,6	27,2	20,2	-7,0
T Actividades de los hogares	744,2	639,6	278,2	160,8	466,0	478,8	-104,6	12,8	-117,4	-14,1	2,7	-42,2	37,4	25,1	-12,2
U Act. de org. y org. Extrat.	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0	0,9	0,9	0,9	0,0					0,0	0,0

Fuente EPA y elaboración propia.

Tabla 10. Variaciones en el volumen de asalariados según tipo de sector y peso del sector público por rama de actividad (España, 2008-2014)

	Total aslariados			Asalariados S. Privado			Asalariados S. Publico			Variación absoluta sector privado			Variación absoluta sector público			Variación porcentual total asalariados			Peso del sector público		
	2008TI	2011TI	2014TI	2008TI	2011TI	2014TI	2008TI	2011TI	2014TI	2008-2011	2011-2014	2008-2014	2008-2011	2011-2014	2008-2014	2008-2011	2011-2014	2008-2014	2008TI	2011TI	2014TI
Total	17.010,1	15.367,4	13.929,5	14.089,3	12.099,9	11.008,9	2.920,8	3.267,5	2.920,6	-1.989,4	-1.091,0	-3.080,4	346,7	-346,9	-0,2	-9,7	-9,4	-18,1	17,2	21,3	21,0
A Agricultura, g. y pesca	455,6	453,8	497,9	448,8	442,5	491,2	6,8	11,3	6,7	-6,3	48,7	42,4	4,5	-4,6	-0,1	-0,4	9,7	9,3	1,5	2,5	1,3
B Industrias extractivas	49,3	41,6	32,3	46,6	38,1	31,1	2,7	3,5	1,2	-8,5	-7,0	-15,5	0,8	-2,3	-1,5	-15,6	-22,4	-34,5	5,5	8,4	3,7
C Industria manufacturera	2.747,2	2.085,9	1.832,4	2.738,8	2.074,9	1.823,9	8,4	11,0	8,5	-663,9	-251,0	-914,9	2,6	-2,5	0,1	-24,1	-12,2	-33,3	0,3	0,5	0,5
D Suministro de energía eléctrica	71,8	79,7	85,8	70,9	79,4	85,7	0,9	0,3	0,1	8,5	6,3	14,8	-0,6	-0,2	-0,8	11,0	7,7	19,5	1,3	0,4	0,1
E Suministro de agua	111,6	113,7	101,7	93,9	93,6	87,9	17,7	20,1	13,8	-0,3	-5,7	-6,0	2,4	-6,3	-3,9	1,9	-10,6	-8,9	15,9	17,7	13,6
F Construcción	2.136,9	1.128,5	642,7	2.123,0	1.119,1	635,5	13,9	9,4	7,2	-1.003,9	-483,6	-1.487,5	-4,5	-2,2	-6,7	-47,2	-43,0	-69,9	0,7	0,8	1,1
G Comercio	2.377,7	2.165,4	2.041,9	2.372,0	2.163,8	2.040,5	5,7	1,6	1,4	-208,2	-123,3	-331,5	-4,1	-0,2	-4,3	-8,9	-5,7	-14,1	0,2	0,1	0,1
H Transporte y almacenamiento	761,5	742,0	669,8	627,4	610,8	543,2	134,1	131,2	126,6	-16,6	-67,6	-84,2	-2,9	-4,6	-7,5	-2,6	-9,7	-12,0	17,6	17,7	18,9
I Hostelería	1.052,9	1.001,2	949,6	1.047,1	994,2	945,0	5,8	7,0	4,6	-52,9	-49,2	-102,1	1,2	-2,4	-1,2	-4,9	-5,2	-9,8	0,6	0,7	0,5
J Información y com.	478,2	452,2	445,6	459,2	430,6	426,5	19,0	21,6	19,1	-28,6	-4,1	-32,7	2,6	-2,5	0,1	-5,4	-1,5	-6,8	4,0	4,8	4,3
K Actividades financieras	470,5	431,0	431,7	468,4	428,2	429,9	2,1	2,8	1,8	-40,2	1,7	-38,5	0,7	-1,0	-0,3	-8,4	0,2	-8,2	0,4	0,6	0,4
L. Act inmob.	75,8	57,5	52,3	75,5	56,8	52,3	0,3	0,7	0,0	-18,7	-4,5	-23,2	0,4	-0,7	-0,3	-24,1	-9,0	-31,0	0,4	1,2	0,0
M Act. profesionales, cient. y tec	591,9	561,9	496,1	554,1	527,7	459,3	37,8	34,2	36,8	-26,4	-68,4	-94,8	-3,6	2,6	-1,0	-5,1	-11,7	-16,2	6,4	6,1	7,4
N Actividades administrativas	851,2	850,4	787,3	827,6	837,5	773,1	23,6	12,9	14,2	9,9	-64,4	-54,5	-10,7	1,3	-9,4	-0,1	-7,4	-7,5	2,8	1,5	1,8
O Administración Pública y SS	1.247,1	1.470,2	1.285,5	33,8	35,9	29,7	1.213,3	1.434,3	1.255,8	2,1	-6,2	-4,1	221,0	-178,5	42,5	17,9	-12,6	3,1	97,3	97,6	97,7
P Educación	1.113,0	1.179,6	1.125,4	363,5	386,7	435,0	749,5	792,9	690,4	23,2	48,3	71,5	43,4	-102,5	-59,1	6,0	-4,6	1,1	67,3	67,2	61,3
Q Act. sanitarias y serv. soc.	1.144,6	1.341,6	1.303,4	510,8	616,2	619,5	633,8	725,4	683,9	105,4	3,3	108,7	91,6	-41,5	50,1	17,2	-2,8	13,9	55,4	54,1	52,5
R Act. artísticas, recreativas	241,0	269,7	268,9	201,3	227,9	224,7	39,7	41,8	44,2	26,6	-3,2	23,4	2,1	2,4	4,5	11,9	-0,3	11,6	16,5	15,5	16,4
S Otros servicios	288,2	249,9	238,7	282,5	244,3	235,2	5,7	5,6	3,5	-38,2	-9,1	-47,3	-0,1	-2,1	-2,2	-13,3	-4,5	-17,2	2,0	2,2	1,5
T Actividades de los hogares	744,2	691,6	639,6	744,2	691,6	639,6	0,0	0,0	0,0	-52,6	-52,0	-104,6	0,0	0,0	0,0	-7,1	-7,5	-14,1	0,0	0,0	0,0
U Act. de org. y org. Extraterr.	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,8	0,0	0,1	0,1	0,0	0,8	0,8						88,9

Fuente EPA y elaboración propia.

Las actividades terciarias que más han visto reducido su volumen de empleo desde el inicio de la crisis, aunque en algunos casos con la ya apuntada reciente recuperación, han sido comercio (con un impacto similar entre indefinidos y temporales), empleo doméstico (en su práctica totalidad temporales) y hostelería (el 70% de los puestos perdidos eran indefinidos). Las actividades profesionales, científicas y técnicas presentan un comportamiento en el sector privado negativo, con una intensa destrucción de empleo (un 17,2%), muy concentrado en la segunda parte de la crisis, mientras que los empleos públicos no sufren caídas relevantes. El ajuste en esta actividad recae ligeramente más en los indefinidos que en los temporales. Por su parte, el transporte también presenta una reducción de empleo concentrada prácticamente toda en el sector privado y en la segunda etapa de la crisis y que afecta sobre todo al empleo indefinido (un 70% del descenso total).

En el otro extremo se localizan las actividades terciarias que crean empleo durante la crisis, claramente vinculadas al sector público, aunque el componente privado de las mismas también presenta un comportamiento más dinámico o menos recesivo que las actividades analizadas hasta el momento. Se trata de Administración Pública y Seguridad Social, Educación y Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales. Todas ellas muestran el comportamiento que ha tenido el empleo público respecto a las dos etapas de la crisis: expansiva y fuertemente contractiva, de la mano de las políticas que se ha venido en llamar “austericidas”. En este sentido la OIT (2012) ha destacado el agravamiento de la crisis actual por parte del sector público, que en lugar de actuar en un sentido keynesiano ha reforzado los efectos negativos sobre la actividad y el empleo mediante la política de recortes y de austeridad. Ello ha provocado que las economías de la UE queden atrapadas en las “trampas de la austeridad” y estén dificultando, sobre todo en las economías más débiles y periféricas, la salida de la crisis.

La actividad que más empleo crea es actividades sanitarias y servicios sociales con casi 200.000 indefinidos, mientras se reducen en 38.000 los temporales[18]. Dado el papel dinamizador de esta actividad que juega el sector público (como gestor director de los servicios o externalizándolos), la política de recortes y desmantelamiento de servicios públicos, evidenciada en la segunda fase de la crisis, puede tener un efecto devastador sobre esta actividad claramente generadora de empleo de calidad, innovadora, fundamental para garantizar la calidad de vida y que debiera constituir uno de los yacimientos de empleo de la sociedad española.

La educación ha generado a lo largo de la crisis apenas 12.400 empleos netos, con la creación de 60.000 indefinidos y la reducción de 47.000 temporales[19]. Las políticas de fuertes recortes aplicadas en la segunda fase de la crisis han supuestos la reducción en sólo tres años del peso del empleo público en el total en más de 6 puntos, circunstancia que es bien explicita del proceso privatizador que se viene gestando en el sector educativo. En la Administración Pública y Seguridad Social,

[18] En la primera parte de la crisis hay una creación neta de casi 200.000 empleos, 105.400 privados y 91.600 públicos, mientras que en la segunda parte el sector público se contrae en 41.500 empleos mientras que el privado se mantiene estable.

[19] Este ligero crecimiento tiene dos etapas con movimientos inversos, como ocurría con la sanidad, la primera en la que el sector público crea 43.400 empleos y el privado 23.200, y la segunda donde el sector público destruye 102.500 puestos de trabajo y el privado mantiene un buen comportamiento generando 48.300.

por su parte, se han creado desde el inicio de la crisis 38.400 empleos, con una intensa generación de contratos indefinidos (121.800) y una significativa reducción de eventuales (83.000)[20]. Por las propias características de estabilidad de buena parte del empleo público, predominante en estos tres sectores, el ajuste laboral en los mismos ha recaído sobre todo en los trabajadores temporales.

Las actividades artísticas y recreativas, por su parte, muestran un crecimiento neto de aproximadamente 28.000 empleos, con un aumento de 33.600 indefinidos y una pérdida de 6.000 temporales. Este crecimiento se concentra en la primera etapa de la crisis, mientras que la segunda se caracteriza por el mantenimiento de los niveles de empleo.

El sector primario, finalmente, crea empleo neto, con un incremento ligeramente superior a los 40.000 puestos de trabajo. Este incremento, junto al desplome del empleo en general, ha supuesto que la muy minoritaria participación en el empleo asalariado del sector primario haya pasado durante la crisis del 2.7% al 3.6.

5. Los factores explicativos de la elevada incidencia de la temporalidad en España

Más que una explicación de la temporalidad en términos cíclicos, para entender la dinámica que ha seguido ésta en el mercado laboral español resulta más adecuado utilizar una explicación histórica (Gordon, Edwards y Reich, 1986). La temporalidad se dispara en los 80 impulsada por una correlación de fuerzas capital–trabajo muy favorable a la primera, y unos sectores productivos (básicamente de los servicios) que la reclaman como estandarte y como componente fundamental de su competencia vía precios, en un contexto de destrucción masiva de empleo industrial característicamente fordista. Se consolida en los 90 como forma de segmentar a los trabajadores, presionar al conjunto de los mismos en la pérdida de derechos laborales y como puntal en la erosión de la “relación de empleo estándar”, para, a partir de 2008, con la crisis, prescindir primero de estos trabajadores periféricos (Atkinson, 1984).

La elevada incidencia de la temporalidad en el sector privado es, por tanto, el resultado de la abundancia de unas prácticas empresariales de gestión laboral precarizadoras. Las debilidades estructurales de una buena parte de las empresas españolas (o, en otros términos, el modelo productivo), la permisividad institucional, una cultura empresarial precarizadora en la gestión laboral y grupos significativos de población con escaso poder de negociación, conforman el caldo de cultivo en el que ha tenido lugar la aparición del fenómeno, así como su enquistamiento en el mercado laboral español.

De todo ello se desprende la importancia de analizar, además de la evolución del marco regulador, los principales rasgos del tejido productivo para descubrir algunos de los determinantes de la elevada incidencia de la temporalidad y de la precariedad laboral en general. El “modelo productivo” español presenta como rasgos

[20] En la primera etapa el sector público, que concentra el 97% del empleo sectorial, incrementa el volumen de empleo en 221.000 personas y en la segunda lo reduce en 178.000.

diferenciales: i) una estructura ocupacional polarizada, al tiempo que sesgada hacia los trabajos de carácter manual; ii) una estructura sectorial particular en el contexto europeo; iii) la falta de empresas y actividades de elevada intensidad tecnológica; y iv) el predominio de estrategias empresariales de competitividad basadas en la reducción de precios y costes como factor determinante de las mismas. Y todo esto acompañado de un tejido empresarial en el que abundan las pequeñas empresas.

Si bien es cierto que no siempre hay una correspondencia entre tamaño empresarial y prácticas empresariales de gestión laboral precarizadoras, también lo es que hay ciertas diferencias entre empresas según tamaño. La falta de representantes de los trabajadores en las más pequeñas, la mayor probabilidad de que éstas ocupen posiciones subsidiarias y dependientes en la trama de relaciones interempresariales o sus mayores dificultades para abordar un cambio en la estrategia de competitividad de las empresas, son elementos que aumentan la probabilidad de que conforme disminuye el tamaño empresarial crezca el carácter precarizador de sus prácticas de gestión laboral y resulte más difícil hallar elevadas dosis de esfuerzo tecnológico y estrategias de competitividad basadas en la diferenciación y el valor añadido.

Todo parece indicar, pues, que los factores que englobamos bajo la expresión “modelo productivo” actúan como condicionantes de las prácticas empresariales de gestión laboral, reduciendo notoriamente el margen de elección empresarial. Con todo, un segundo grupo de elementos también inciden sobre el campo de oportunidades, y sobre la decisión finalmente adoptada. Desde una perspectiva institucional, el campo de decisión empresarial resulta condicionado por la normativa laboral, de un lado, y la actividad sindical, de otro. A su vez, la actividad sindical se despliega en el doble ámbito de la acción directa en la empresa y la actividad supraempresarial (en la negociación colectiva y en la concertación social).

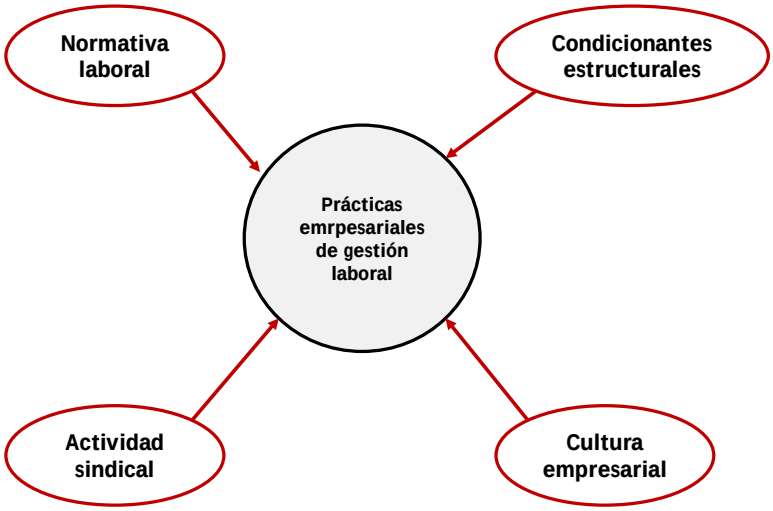
En cuanto a la acción sindical, cabe subrayar que la de carácter supraempresarial afecta a un número amplio de empresas. Y otro tanto ocurre con la legislación laboral. Ahora bien, sin el complemento de la acción sindical a nivel de empresa y la conexión con los trabajadores, difícilmente se garantiza el cumplimiento de la normativa laboral y convencional, al tiempo que es muy poco probable alcanzar un uso razonable de la normativa: “La defensa de los intereses de los trabajadores exige, sin excluir la presencia en otros ámbitos de actuación, la acción sindical en la empresa, el ámbito más cercano a los trabajadores y que constituye, por tanto, el vínculo más directo con los mismos. La situación actual en España, por lo que respecta a este campo de actuación sindical, no parece satisfactoria: existe una parte importante del tejido productivo, así como del colectivo de trabajadores, a los que no alcanza la actividad de las organizaciones sindicales o, en el mejor de los casos, lo hace con muy poca intensidad (Lope y Alós, 1999). Cabe destacar además que estos espacios productivos y sociales, que constituyen zonas oscuras para la acción sindical, son los ámbitos en los que la precariedad y las condiciones laborales negativas resultan más intensas” (Pitxer y Sánchez, 2008: 104-105).

Nos hallamos pues, ante una acusada segmentación laboral. Y las empresas de menor tamaño, y las de tamaño medio de la agricultura, construcción y servicios menos cualificados constituyen el grupo en el que abundan los empleos menos exigentes en cualificaciones, siguen estrategias de competitividad basadas en reducción de precios y costes y se alcanzan los mayores niveles de precariedad laboral (incluyendo la temporalidad). Estos resultados laborales derivan tanto de los

condicionantes estructurales, como de la escasa presencia y actividad sindicales y, por tanto, de un seguimiento muy laxo de la normativa laboral y convencional.

Evidentemente, la menor intensidad en la exigencia de la aplicación de la norma no implica automáticamente una mayor precariedad laboral. Más bien, lo que supone es una ampliación del campo de decisión empresarial. La cultura empresarial es quien acaba decantando la balanza hacia las prácticas empresariales de gestión laboral precarizadoras. Esto último es algo de lo que pretende dar cuenta la siguiente ilustración (gráfico 7), en la que se recogen los distintos factores con incidencia en las prácticas empresariales de gestión laboral.

Gráfico 7: Permisividad institucional y cultura empresarial



Fuente: Elaboración propia.

En suma, la elevada temporalidad en ciertos segmentos del mercado de trabajo español parece atribuible a un número amplio de factores, entre los que se encuentra la conjunción de: a) unos factores estructurales que inciden de manera particular en cada una de las empresas (actividad, segmento de mercado, posición en la trama de relaciones entre empresas, etc.), algo que cabe asociar con las particularidades del “modelo productivo” en España, b) una normativa laboral cada vez menos garantista, acompañada de significativas zonas de sombra para la actividad sindical en la empresa, lo que se traduce en una aplicación laxa de la normativa laboral y convencional, algo que comporta una elevada “permisividad institucional”, y c) una cultura empresarial que en el margen de actuación resultante de los condicionantes anteriores se decanta por prácticas de gestión laboral precarizadoras.

Por su parte, las desigualdades sociales, generadoras de trabajadores con escaso poder de negociación, son el ingrediente que falta para hacer efectivas estas prácticas empresariales. Inmigrantes, jóvenes, personas con bajos niveles de estudios o mujeres son algunos de los grupos en los que la incidencia de la temporalidad (y la precariedad en general) es más elevada. Y no se trata de una opción deseada, sino impuesta por la falta de alternativas.

A lo anterior cabe unir el creciente recurso por parte del sector público a unas prácticas de gestión laboral también precarizadoras. Éstas engloban privatizaciones y externalizaciones de una parte de los servicios, con la consiguiente precariedad laboral, así como prácticas directas de gestión laboral cada vez más degradadas.

Muy probablemente, los cambios en la normativa laboral no son ajenos a este proceder por parte del sector público.

6. Temporalidad, "rigidez" del mercado laboral y evolución del empleo en las dos de crisis

El análisis de las dos crisis ha mostrado la gran sensibilidad procíclica del mercado laboral español (Recio, 2009b). Se constata que crea mucho empleo en los periodos de crecimiento económico y destruye mucho empleo en las recesiones. Esta evidencia empírica cuestiona la supuesta rigidez de este mercado laboral característica del franquismo y mantenida en forma de herencia, si no en todo en parte, hasta el momento actual. De hecho Sola (2013) en un excelente análisis histórico cuestiona que haya existido alguna vez esta rigidez en los términos expresados por el discurso dominante y, lo que es más importante, que caso de existir rigidez ésta no haya beneficiado a los empresarios, destacando que es mucho más relevante para evaluar el mercado laboral español y sus herencias franquistas un análisis en términos de desequilibrio de poder entre empresarios y trabajadores, claramente decantado hacia los primeros, y en términos de distribución de la renta, originando un modelo de bajos salarios. Tanto en términos absolutos como comparativamente respecto a otros países europeos de nuestro entorno el margen de discrecionalidad empresarial en España es muchísimo mayor, y los salarios medios bastante inferiores, consolidando desde 1939 un modelo fundamentado sobre esta característica.

"Esta evidencia conduce a la segunda apreciación, la discutible rigidez del mercado laboral español (…) [a la luz del abundante uso de] la "flexibilidad cuantitativa", o sea, ajuste del empleo a las necesidades de la empresa (una forma de justificar la reducción de mecanismos de protección al empleo o de introducción de las formas de empleo "atípicas"). Pues viendo la evolución del empleo en España habría que concluir que se trata de un mercado laboral muy flexible, dado que el empleo reajusta de forma muy elástica a las condiciones del mercado. Un análisis menos agregado de la evolución del empleo nos da pistas de los elementos económicos, no laborales, que pueden estar detrás de este comportamiento espasmódico del mercado laboral español." (Recio 2009b: 90)

El análisis del empleo y la comparación de su evolución en las dos crisis desmonta la supuesta rigidez del mercado laboral en España, así como la pertinencia de un análisis dual *insiders* (fijos) – *outsiders* (temporales). En este sentido, "en concreto durante la crisis de 1991-1994 (cuando este argumento [*insiders-outsiders*] se puso en circulación) la evidencia empírica mostró la destrucción masiva de puestos de trabajo fijos y la sucesiva creación de puestos de trabajo temporales, precisamente lo contrario de lo que debería esperarse si realmente los insiders estuvieran protegidos por el cinturón de seguridad de los outsiders." (Recio 2009a: 140).

El modelo *core*-periferia de Atkinson (1984) no parece que estuviera extendido a toda la realidad productiva española, ni que fuera determinante como elemento explicativo de esta crisis en la medida en que se destruyó más empleo indefinido. El proceso de sustitución de trabajadores indefinidos por temporales, que se inició antes de la crisis, continuó una vez en recesión resaltando las diferentes tasas de temporalidad por actividades y las diferentes prácticas de gestión de la mano de obra en los distintos sectores. Analicemos a continuación las semejanzas entre

ambas crisis, que son numerosas y abundan en contradecir empíricamente el paradigma dominante.

Una fuerte destrucción de empleo es el rasgo más destacado de ambas crisis. La primera de ellas, la de la primera mitad de la década de los noventa, se saldó con la destrucción neta de algo más de 930.000 empleos, un 7% del empleo existente al principio de la misma, en un período de tres años. La crisis actual ha provocado la pérdida en términos netos de unos 3.700.000 empleos, casi un 18% de los empleos existentes antes del inicio de la misma, y todo esto en un lapso temporal de seis años, que todavía no ha acabado. Por tanto, en ambos casos tiene lugar un ajuste a la baja en las oportunidades laborales, pero en la crisis actual la intensidad es sustancialmente mayor (un ritmo medio de unos 610.000 empleos anuales liquidados en la actualidad, un 2,97% del empleo, frente a los 310.000 de la crisis anterior, un 2,4%), y lo mismo ocurre con la duración, seis años (y sin acabar) en el primer caso y tres en el segundo.

En ambos episodios la destrucción de empleo se ha concentrado entre los asalariados del sector privado. Por su parte, el sector público es un ámbito en el que los ocupados mantienen una cierta estabilidad, quedando al margen de la destrucción neta de empleo. Ahora bien, la diferencia entre ambas crisis estriba en la evolución seguida por este empleo público: en la crisis actual se identifican dos etapas, la primera con creación neta de empleo y la segunda con ajustes de plantilla resultado de las políticas de ajuste presupuestario desplegadas a partir de mayo de 2010.

Por ramas productivas, el perfil de ambas crisis presenta grandes similitudes, pero también algunas diferencias. Lo más destacable es que la mayor parte del empleo destruido se concentra en los sectores de la construcción y la industria (fundamentalmente la manufacturera), y se trata básicamente de empleo asalariado. Mientras en la crisis de los noventa la desindustrialización en términos de empleo resulta más intensa que el retroceso en la construcción, en la crisis actual ocurre todo lo contrario. Incluso si atendemos al perfil temporal de esta crisis, los ajustes de empleo empiezan por la construcción, sólo en una segunda fase éstos se trasladan a la industria, primero, y a otras ramas productivas del sector servicios, más adelante.

También en ambas crisis, aquellas ramas de servicios vinculadas a las Administraciones Públicas y a los servicios propios del Estado del Bienestar (educación, sanidad y servicios sociales) son las que mejor resisten las dificultades del momento, en contraste con la mala evolución del resto de actividades productivas. En todas estas ramas el empleo crece en términos netos (más tímidamente en las administraciones públicas), tanto en los noventa como en la crisis actual. Si bien en la crisis de los noventa este crecimiento es más intenso, en el período actual también lo ha sido en los primeros años del mismo, en tanto que con los recortes presupuestarios este dinamismo ha resultado en gran medida anulado.

El análisis sectorial muestra una realidad más rica y compleja. Albert Recio lo explica así: “La realidad es bastante más compleja. La distribución entre empleos temporales y fijos varía de sector a sector (…). No todos los sectores y empresas padecen la crisis por igual. Y por ello el tipo de empleo que se ajusta depende del sector en el que tiene lugar.” (Recio 2009b: 95). Recio intuye en su análisis pionero de la crisis la evolución posterior del empleo y como tras el desplome de la

construcción al inicio de la crisis, un sector donde la incidencia de la temporalidad es determinante por sus características productivas y organizativas, le siguen otros sectores, como la industria y determinados servicios, con una destrucción muy importante de empleo indefinido. El que en esta crisis se destruya más empleo temporal (sobre todo en la primera etapa, empleo asalariado del sector privado y ya en la segunda etapa empleo temporal público), no debe hacernos perder de vista la importante destrucción de empleo indefinido y las similitudes, de esta forma, entre las dos crisis en términos de destrucción de capacidad productiva, cierre de empresas y, por tanto, pérdida de plantillas enteras -más habitual conforme la crisis se ha cronificado, afectando al conjunto de trabajadores de la empresa y no solo a los más prescindibles-, ajuste cuantitativo en indefinidos, crisis industrial, elevada mortandad empresarial de empresas de tamaño medio (Rocha y Aragón, 2012), y sesgo cada vez más marcado hacia una matriz productiva terciarizada especializada en actividades de bajo valor añadido y competitividad basada en precios.

De este modo, resaltamos las similitudes entre ambas crisis en cuanto a efectos sobre el empleo, con una importante destrucción de empleo indefinido en ambas. Empleo que además no va a ser repuesto en sus características previas, dado que aunque se cree empleo indefinido -fenómeno que está por llegar- éste no será empleo industrial *fordista* con las características de la “relación de empleo estándar” sino empleo indefinido de nuevo cuño en gran medida desprotegido y sin garantías. La teoría *insiders-outsiders* se muestra de esta forma inservible para describir y explicar la evidencia empírica del mercado laboral español.

Veamos a continuación las diferencias entre ambas crisis. En primer lugar, constatamos que una de las diferencias es la menor presencia del sector público en el tejido productivo español, lo que es resultado de un doble proceso de externalización de actividades, de un lado, y de privatizaciones, de otro. Con la salvedad de la rama Administraciones Públicas, este fenómeno es perceptible en todas aquellas ramas con cierta presencia del sector público en la primera mitad de los noventa. Así, aunque actualmente en educación, sanidad y servicios sociales el protagonismo del sector público continúa siendo superior al 50% del conjunto del empleo asalariado, los niveles en la primera mitad de los noventa rondaban el 75%. Y este mismo retroceso resulta más perceptible en aquellas otras ramas en las que la presencia del sector público aunque importante no era tan notable hace veinte años (con niveles entre el 25 y el 45% en transporte, comunicaciones, industrias extractivas y suministro de agua y energía), pero que ahora resulta casi testimonial.

Este mayor protagonismo del sector privado es un factor que facilita una gestión más precarizadora de la mano de obra. De hecho, entre otros objetivos, consideraciones de carácter laboral han alimentado este movimiento en favor del sector privado. Con todo, y en un contexto generalizado de abuso de la temporalidad, también en el sector público se ha recurrido de manera creciente a los contratos temporales. Con esta dinámica, en el período de la crisis actual las tasas de temporalidad de los sectores público y privado se han acercado bastante (20% en el sector público y 24% en el privado, en 2014), y llegaron a casi igualarse en torno al 24% en 2011, mientras que en los noventa la temporalidad del sector privado más que duplicaba la del público (38% en el primero y 17% en el segundo).

Otra de las diferencias entre ambas crisis es la evolución de las tasas de temporalidad. Así, mientras que entre 1991 y 1994 la tasa de temporalidad crece ligeramente (1,9 puntos porcentuales en el sector privado y 0,6 en el público), este

indicador retrocede de manera significativa desde 2008 hasta la actualidad (6,9 puntos porcentuales en el sector privado y 5,9 puntos porcentuales en el público). La mayor parte del retroceso en el sector privado tiene lugar en el período 2008-2011, mientras que en el sector público la caída de la temporalidad se concentra en la etapa 2011-2014, donde tienen lugar los recortes y ajustes presupuestarios.

Esta desigual evolución de los niveles de temporalidad no responde a la dispar recomposición en el reajuste sectorial de una y otra crisis. Es cierto que existían ligeras diferencias a este nivel, pero también lo es que estas no explican el fenómeno indicado. De hecho, mientras en la crisis de los noventa la tasa de temporalidad crece en todas las ramas productivas (con la excepción de la industria manufacturera, donde retrocede muy ligeramente), en la crisis iniciada en 2008 esta misma tasa retrocede de forma importante en estas mismas ramas. Sirva como ejemplo lo ocurrido en los dos sectores más destacados por destrucción de empleo en las crisis: en la construcción la tasa de temporalidad retrocede 18 puntos porcentuales en la crisis actual, mientras que en la anterior avanzó en 4. A su vez, en la industria manufacturera este indicador retrocede en ambos períodos, pero lo hace de manera desigual, 5 puntos en la crisis actual frente a menos de 1 en la de los años noventa.

Ambas crisis se inician con tasas de temporalidad muy similares en términos globales (31,4% en 1991 y 30% en 2008), aunque con diferencias algo mayores por tipo de sector (público y privado). Así pues, la distinta evolución seguida en uno y otro período responde a las decisiones empresariales de gestión laboral seguidas por las empresas. Concretamente, cuando se inicia la crisis de los años noventa las empresas se hallan inmersas en un proceso de sustitución de trabajadores indefinidos por temporales, y este proceso se mantiene durante una primera fase de esta crisis. Solo en una segunda fase aparecerá el patrón de reajuste de plantillas que se asemeja al de la crisis actual: destrucción de empleo tanto temporal como indefinido, pero con mayor intensidad entre el empleo temporal, lo que acaba traduciéndose en reducciones de la incidencia de la temporalidad. El recurso a los asalariados temporales como fuente principal de ajuste se utiliza en un primer momento de la crisis actual en el sector privado (lo que explica la fuerte reducción de temporalidad en éste entre 2008 y 2011), mientras que en un segundo momento, con una menor bolsa de temporales, la posibilidad de recurrir al mismo es menor, al tiempo que las reformas laborales facilitan el ajuste entre los asalariados indefinidos. Por su parte, los ajustes en el sector público, desplegados en la segunda etapa, también combinarán el recurso a temporales e indefinidos simultáneamente, pero con más intensidad entre los primeros, lo que explica la bajada de la temporalidad en este sector a partir de 2011.

No podemos completar un recorrido comparativo entre ambas crisis sin detenernos en el análisis de los colectivos más afectados por el ajuste en las plantillas. En ambos casos el ajuste recae principalmente sobre los hombres, lo que resulta lógico en tanto que donde se concentran las dificultades es en la construcción y en la industria, unos sectores altamente masculinizados. El alargamiento de la crisis actual, y su extensión al sector servicios, provoca que con el tiempo la destrucción de empleo también alcance a las mujeres.

Atendiendo a la incidencia de la temporalidad, ésta también recae con más fuerza sobre las mujeres que sobre los hombres (6 puntos más en 1994 y 2 en 2014), y sobre los jóvenes menores de 30 años. Y este rasgo responde al hecho de que las

empresas españolas generan abundante precariedad laboral y recurren a los grupos y colectivos con menor poder de negociación para cubrir estos puestos poco atractivos. Pero el alargamiento y la intensidad de la crisis actual está generando una caída generalizada de la capacidad de resistencia y negociación de los trabajadores, con el resultado del deterioro generalizado de las condiciones de empleo y trabajo, tanto de indefinidos, como de temporales y de todos aquellos que se hallan en situación irregular.

Por último, cabe destacar que las diferencias entre ambas crisis también residen en la normativa laboral aplicable. Como hemos señalado, la primera de las crisis se enmarcaba en una acusada flexibilidad de entrada manteniéndose las garantías de estabilidad tanto internas (relativas a las condiciones de trabajo y especialmente salariales) como externas (en cuanto a las exigencias para realizar despidos). A pesar de esto, se produjo una acentuada utilización de los procedimientos de extinción por voluntad del empresario para destruir empleo indefinido. En cambio, la segunda crisis se enmarca en una normativa que, particularmente a partir del año 2012, transita en una reforma permanente (con al menos catorce reformas parciales desde ese año) orientada a la flexibilización global del marco normativo de las relaciones de trabajo. Así, es evidente que en la actualidad la adopción de medidas extintivas por voluntad del empresario tiene menos costes tanto económicos como procesales (en los despidos objetivos, colectivos y disciplinarios sin causa) y que las fórmulas de contratación temporal acausal o de los contratos “indefinidos” que permiten en realidad un despido libre durante un año (el CAE) se han multiplicado.

Aunque las diferencias en apariencia más reseñables sean estas dos, la menor destrucción de empleo “indefinido” como respuesta inicial de las empresas en momentos de dificultades puede explicarse también por la amplitud que actualmente reviste la flexibilidad interna y, en particular, la facilidad del descuelgue empresarial o de los procedimientos colectivos de reducción de jornada. Así, la opción por despedir puede haberse supeditado a la de reducir el salario o reducir la jornada, degradando las condiciones de trabajo y creando unos “empleos estables” en cuanto a su duración formal pero extremadamente inestables en cuanto a su contenido sustantivo.

7. Tendencias de futuro y propuestas de actuación

El tenue incremento, apenas inapreciable, de las contrataciones en los últimos meses dista mucho de poder ser considerado, como se insiste repetidamente desde los sectores políticos, empresariales y mediáticos conservadores, el inicio de la recuperación. La pervivencia de altos niveles de paro y el hecho mismo de que la población ocupada según los últimos datos disponibles de la EPA (primer trimestre de 2014) sea inferior a la del mismo período del año anterior y a la del trimestre precedente[21], evidencian muy claramente que la pretendida recuperación o el publicitado cambio de ciclo son, por el momento, tan solo una quimera. Sin embargo, los datos sobre contrataciones o afiliaciones a la Seguridad Social, permiten intuir algunas tendencias que, de confirmarse, dibujarían en el futuro un escenario de

[21] La población ocupada en el primer trimestre de 2014 es de 16.950.600 personas, lo que supone un descenso de un 0,47% respecto al primer trimestre de 2013 y de un 1,08% respecto al trimestre anterior.

salida de la crisis altamente negativo en términos laborales. A la vista de lo que viene sucediendo en las todavía muy escasas contrataciones que se vienen dando en los últimos tiempos, pueden formularse algunas hipótesis de futuro respecto a la configuración del modelo productivo y el mercado laboral que pretende imponerse con las políticas económicas que se vienen aplicando y las prácticas empresariales dominantes.

En primer lugar, cabe señalar que la acentuación en el proceso de terciarización que se está modelando en la economía española puede incrementar los desequilibrios de la misma. Esta dinámica, que podemos denominar de terciarización sesgada, está claramente orientada a incrementar la especialización vinculada al turismo y las actividades afines, profundizando en los problemas de debilidad asociados al monocultivo (particularmente en algunos territorios) y en el carácter periférico y subsidiario que esta actividad confiere dentro de la división internacional del trabajo. Conviene recordar la elevada volatilidad de esta actividad, más aún cuando descansa sobre los bajos precios, y su elevada dependencia de grandes grupos operadores internacionales.

Cabe remarcar, en este sentido, que las actividades en las que más ha crecido el empleo entre 2013 y 2014 son, además del sector primario, hostelería, transporte, actividades financieras, inmobiliarias y actividades recreativas, junto a la sanidad y los servicios sociales, mientras que la industria manufacturera ha seguido perdiendo empleo. Dinámica que confirma una vez más que “gran parte de los problemas de la economía española provienen de su posicionamiento en la estructura económica mundial. Ni tiene un lugar entre las economías de bajos salarios ni tiene una posición tecno-productiva que permita situarse entre las naciones de vanguardia. Las repetidas reformas laborales y la política de moderación salarial, orientadas en parte a mantener posiciones frente a los países de bajos salarios no han resuelto los problemas. (Recio 2009a: 142).

En segundo lugar, la acentuación de la pérdida de peso del sector industrial, que ya viene de lejos, lleva consigo efectos importantes: a) una reducción del peso de la industria en la estructura productiva hasta niveles no deseables; b) la consiguiente reducción en los servicios de alta productividad vinculados a la industria; c) de continuar la política de reducción del gasto público y de recortes en los servicios públicos se agravaría la situación sumando al sector público a la dinámica regresiva en términos de empleo y de servicios de alta productividad comentada para el sector privado. La desindustrialización de la economía española aparece vinculada también al infradesarrollo de las actividades profesionales, científicas y técnicas y en general de las actividades de I+D. La crisis no ha hecho más que acentuar este proceso.

En tercer lugar, la intensa expansión de los empleos a tiempo parcial. Esta figura está ganando un protagonismo creciente sobre todo por el impulso que se le está dando desde la política económica a partir de la opción por la extensión de los ‘minijobs’ como vía para reducir la tasa de desempleo, cambiando éste por subempleo. No debe olvidarse que se trata de una figura *atípica* y mayoritariamente precaria (Lorente, 2003) por su combinación con la temporalidad, concentración en sectores de bajos salarios, discontinuidad e irregularidad de las jornadas, etc. También destaca su carácter mayoritariamente involuntario, ya que según la EPA el 62,4% de estos trabajadores declara que trabaja a tiempo parcial por no haber podido encontrar un trabajo de jornada completa.

La evolución del empleo a tiempo parcial ha continuado incrementándose a un ritmo considerable, experimentando sólo ligeras reducciones los años con mayor incidencia de la crisis. Esta evolución ha situado la tasa de parcialidad de los asalariados en un considerable 16,2% en 2014 –aumentando casi cinco puntos desde 2008- siendo la de los indefinidos un 13,2% en 2014 y la de los temporales un 31,3%. En total casi dos millones y medio de trabajadores asalariados tienen una jornada parcial en 2014 y todo apunta a que el volumen irá en aumento. Ello sugiere que la flexibilidad cuantitativa que habitualmente obtenían los empresarios mediante la gestión de la fuerza de trabajo bajo contratación temporal puede estar mutando o combinándose hacia la que obtienen mediante la figura del tiempo parcial.

En cuarto lugar, el nuevo repunte de la temporalidad evidencia claramente que el descenso de los últimos años era transitorio y que la tendencia histórica de precarización del trabajo vuelve a intensificarse hacia el futuro. Los datos más recientes muestran bien a las claras este proceso. En el último año, mientras los asalariados con contrato indefinido han caído un 1,9% (210.000 empleos) los temporales han aumentado un 5% (152.500 ocupados más). El resultado de esta dinámica es bien claro: con datos del primer trimestre de cada año, la tasa de temporalidad que en 2008, al inicio de la crisis era del 30%, había alcanzado un mínimo del 21,9% en 2013 y ha vuelto a crecer hasta un 23,1% en 2014.

En quinto lugar, la devaluación salarial, que ya venía de los años previos a la crisis –en el ciclo expansivo los salarios vieron reducida su participación en el PIB- y que se ha intensificado con ésta, convirtiéndose en el eje vertebrador de la estrategia de salida a la misma que pretenden imponer los poderes económicos y políticos. El coste salarial por trabajador ha disminuido un 1,96% entre 2012 y 2014 (un 0,19% en el último año). Algunas de las actividades que han mostrado en los últimos meses saldos ligeramente positivos en la contratación, figuran entre aquellas con menores niveles salariales. Este es el caso, señaladamente, de la hostelería con un coste salarial medio (1.455 euros) que representa un 60% del coste medio de todas las actividades (2.474 euros), de acuerdo con la *Encuesta Trimestral de Coste Laboral* del INE. Bajos niveles salariales que también se dan, entre otras, en las actividades inmobiliarias o las artísticas y recreativas. Los efectos de estas políticas resultan demoledores: cae aún más la ya baja participación de los salarios en el PIB - entre 2009 y 2012 han perdido 3,2 puntos- y aumenta fuertemente el porcentaje de trabajadores pobres, que pasa de un 10,7% de los asalariados en 2007 a un 18,9% en 2011, de acuerdo con los datos de la *Encuesta Anual de Estructura salarial del INE*.

Finalmente, la reducción del peso del sector público, como resultado de las políticas de privatizaciones y recortes que, con la excusa de la estabilidad presupuestaria, se han intensificado en los años de crisis. El proceso de privatizaciones, vivido desde la década de los noventa, explica que en esta primera crisis del siglo XXI la lógica privada haya ganado terreno también en los sectores en los que había predominado la iniciativa pública. A esto se une el creciente recurso a externalización y subcontrataciones en las actividades más propias del sector público, así como drásticas reducciones en la intensidad y calidad de estos servicios y el predominio en su gestión de la lógica privada del beneficio contable y la eficiencia a corto plazo, incidiendo particularmente en la gestión de la fuerza de trabajo (reducciones de plantilla, precarización, degradación de las condiciones de trabajo, etc.).

No es difícil, por tanto, prever que la tasa de temporalidad volverá previsiblemente a sus niveles anteriores cuando se recupere el empleo, el sistema productivo periférico español se reactive y la clase empresarial española aplique las estrategias habituales cortoplacistas y miopes, centradas en la consideración de las costes laborales como un gasto a minimizar en lugar de una inversión, como se contempla en buena parte de las industrias de los países centrales de la UE.

Este escenario de previsible crecimiento futuro de la tasa de temporalidad en España se puede atajar de dos formas: la primera, combatiendo exclusivamente los síntomas, profundizando en la línea de las reformas que vienen aplicándose en los últimos tiempos al mercado laboral y no abordando la raíz del problema situada en la debilidad y el carácter periférico del sistema productivo español, sino solamente en su reflejo en el mercado laboral. Esta vía encuentra su plasmación más clara en los debates actuales en la que podemos sintetizar como la solución del “contrato único”, que pretende acabar en el límite con la temporalidad haciendo a todos los asalariados temporales, es decir sin ninguna garantía contractual de continuidad. Es una cuestión de etiquetas, si ya no se llaman eventuales, no aparecen diferenciados, no se recogen aparte en las estadísticas, y desaparece la visibilización del problema que a fin de cuentas es lo que parece importar al *establishment,* independientemente de que esos trabajadores no tengan continuidad y no puedan planificar un escenario de estabilidad laboral lo que remite a una situación de igual precariedad laboral. Es una situación similar a la pretendida solución al desempleo por medio de “minijobs”. La filosofía que la inspira es similar: no es la solución al desempleo creando empleo, sino ocultando el desempleo. Más aún, la precariedad ya no es una señal de identidad de los contratos temporales únicamente, sino que se puede afirmar ya respecto de los contratos indefinidos, sometidos a periodos de prueba de un año, a modificaciones salariales o de condiciones de trabajo con pocas garantías o a despidos con costes económicos y procedimentales reducidos.

La salida de esta crisis requiere, por tanto, una urgente recomposición de la relación de empleo estable y digno, de los equilibrios de fuerzas entre empresarios y trabajadores así como del respeto estricto a los marcos normativos internacionales respecto de los principios de trabajo digno y estabilidad en el empleo. Son necesarios, por tanto, cambios urgentes en el marco normativo que desincentiven la temporalidad y que contemplen, entre otros, los siguientes aspectos: asegurar el estricto respeto del principio de causalidad en la contratación temporal; impedir el uso del contrato de obra en contratas y subcontratas; prohibir el uso del encadenamiento de contratos no sólo respecto al mismo trabajador sino respecto al mismo puesto de trabajo; promover la utilización de los contratos fijo periódico y fijo discontinuo para la cobertura de las actividades intermitentes y de temporada; recuperar el contrato indefinido como única modalidad contractual sin término final (eliminación del contrato *indefinido* de apoyo a los emprendedores); desincentivar realmente el recurso a la contratación temporal mediante el aumento de las sanciones en la cotización y el aumento de las indemnizaciones por finalización de contrato; reforzar la exigencia del principio de igualdad entre temporales e indefinidos (el trabajador temporal debe dejar de ser más barato a diario); establecer sanciones contractuales realmente disuasorias al uso del fraude de ley; reforzar la actuación contra el fraude, aumentando los medios y los instrumentos jurídicos de la Inspección de Trabajo e incrementando los medios de control sindical sobre el recurso a la temporalidad en cada una de las empresas.

Las reformas que propician la temporalidad actúan como elemento facilitador de la extensión del problema. Pero este problema obedece a unas causas subyacentes vinculadas al modelo productivo y a una insuficiente presencia y actividad sindicales. En sintonía con la propuesta de Rubery (1989), el marco de análisis considerado ha explicitado la interacción de varios factores para explicar la elevada temporalidad -y en general la precariedad laboral- existente en el mercado laboral español: el sistema de regulación del mercado de trabajo, el modelo productivo, la cultura empresarial y el sistema de reproducción social. Los cuatro conjuntos de instituciones sociales abarcan aspectos tales como la demanda de trabajo, en cantidad y calidad del empleo generado; la regulación bajo la cual el trabajador es empleado; las vías de acceso al empleo y a la capacitación profesional; la mano de obra disponible para los distintos puestos de trabajo; y los sistemas de distribución de la renta. Aspectos todos ellos que se han mostrado relevantes.

Sin entrar a detallar todos sus ingredientes, es evidente que el grueso de la estrategia para combatir la precariedad laboral debe descansar en adoptar las medidas necesarias para contribuir al cambio de modelo productivo y de cultura empresarial. A su vez, una cierta presión institucional, derivada de una mayor presencia y acción sindicales y de un marco institucional que apueste por la estabilidad laboral, parecen el complemento ideal para alcanzar el cambio deseado. Un cambio que reduciría la importancia relativa del segmento secundario en el mercado de trabajo español.

Esta vía debería centrarse en el fortalecimiento del sistema productivo, estrategia que aunque lenta y progresiva supone reorientarse en el camino correcto. Supone poner las bases para reindustrializar el país y desarrollar un sector de servicios avanzados para esta industria. El objetivo es que el grueso del entramado productivo del país reoriente su estrategia de competitividad, abandonando la vía centrada en el bajo precio y bajos salarios para apostar por la innovación y el desarrollo de productos y servicios de mayor valor añadido. Supone un cambio en las prioridades de inversión tanto públicas cono sobre todo privadas donde la educación, la ciencia, la formación de los trabajadores, y la famosa -por reiterada en los discursos de forma retórica- I+D, incrementen su presupuesto en línea con los países más avanzados.

Para avanzar en este objetivo los mayores esfuerzos de cambio se tienen que hacer en el modelo productivo, y en un conjunto de áreas que fomenten la transformación de éste en el sentido indicado como son el sistema educativo y de formación, el sistema de ciencia y tecnología, la política fiscal, etc., pero en lo relativo al mercado laboral creemos necesario recomponer la “relación de empleo estándar” como fórmula laboral que otorga valor al trabajo asalariado, que permite la inversión en éste, mediante una mayor formación de la fuerza de trabajo y que le dota de los derechos laborales que fomentan su desarrollo y estabilidad. Esta relación de empleo estándar se muestra así la figura laboral acorde a un modelo productivo más avanzado y que centre su vía de competitividad en la calidad y en la innovación. En este sentido debería también reinstaurarse la causalidad en la contratación temporal, de forma que las figuras temporales quedaran circunscritas exclusivamente a tareas discontinuas en el tiempo, bien estacionales o por tener una duración limitada. La transformación de la legislación laboral se muestra así como un ingrediente que potenciaría esta transformación del modelo económico aunque obviamente no sería el prioritario, y lo que es más importante debería producirse en sentido contrario al que viene desarrollándose en las últimas décadas, reformas laborales que la

evidencia se encarga de mostrar su efecto desastroso y trágico. En cualquier caso, no se trata sólo de cambiar la normativa, sino sobre todo de conseguir también su cumplimiento real en el mundo de la empresa, lo que exige una acción más decidida de la Inspección de Trabajo, dotada de mayores medios, y la existencia de un contrapoder sindical efectivo a nivel empresarial.

A todo lo anterior cabe añadir una acción decidida para reducir las desigualdades sociales, que se hallan en la base de la generación de unas bolsas importantes de mano de obra forzada a aceptar con resignación los empleos de muy baja calidad. Los ámbitos de actuación en esta área son múltiples. En primer lugar, requiere actuar en el reparto de las tareas reproductivas avanzando hacia un modelo más equitativo que supere definitivamente el modelo patriarcal que condena a las mujeres a una posición subsidiaria de los varones tanto dentro como fuera del hogar. El sistema educativo en nuestro país constituye otro gran ámbito generador de desigualdades sociales en lugar de corrector de las mismas, como evidencian claramente las enormes bolsas de fracaso escolar que constituyen una cantera de mano de obra idónea para el desarrollo de la precariedad laboral. A su vez, la importación de mano de obra constituye otro mecanismo que garantiza una provisión de mano de obra funcional con las estrategias empresariales precarizadoras. Con todo, buena parte de las desigualdades sociales encuentran su origen en una distribución de la renta fuerte y crecientemente desequilibrada. La reducción salarial y las políticas públicas escasamente distributivas son los determinantes fundamentales de estas desigualdades.

Resulta urgente por tanto actuar en los ámbitos de la reorientación del modelo productivo, de la redefinición de la normativa laboral, de la necesaria mayor presencia de los representantes de los trabajadores a nivel de empresa y en la concertación social y de la corrección de las desigualdades sociales. Las enormes resistencias que se vislumbran frente a los cambios necesarios no deben constituir sin embargo un obstáculo para empezar a avanzar en la dirección correcta para reducir la precariedad laboral en España.

Bibliografía

Atkinson, J. (1984): “Manpower strategies for flexible organizations”, en *Personnel Management*, agosto.

Ballester, I. (1998). *El contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción*. Valencia: Tirant Lo Blanch

Cachón, L. (1997): *Políticas de inserción de los jóvenes en los mercados de trabajo en la Unión Europea,* Montevideo. Disponible en http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/papeles4.pdf

Cordero, V. (2013): “El contrato eventual por circunstancias de la producción: evolución y puntos críticos de su regulación”, en Guamán, A.: *Temporalidad y Precariedad del Trabajo Asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?,* Albacete: Bomarzo

Córdova, E. (1986): “Del empleo total al trabajo atípico: ¿hacia un viraje en la evolución de las relaciones laborales?”. *Revista Internacional del Trabajo*, vol.105, nº4.

Dolado, J. J. y Felgueroso, F. (coord.) (2010): *Propuestas para la reactivación económica en España*. Madrid: FEDEA.

Dolado, J. J., Felgueroso, F. y Jansen, M. (2010): "¿Quiénes son los insiders en España?", en Dolado, J. J. y Felgueroso, F. (coord.), *Propuestas para la reactivación económica en España.* Madrid: FEDEA.

Escudero, R. (1997): "Adaptabilidad y causalidad de la contratación temporal en la negociación colectiva posterior a la reforma", *Relaciones laborales*, nº 1

FEDEA (2012): "Un nuevo marco para las relaciones laborales en España", mimeo.

Goerlich, J.M. (2008): "Flexiguridad" y estabilidad en el empleo", *Teoría y derecho: revista de pensamiento jurídico*, nº 4, pp. 44-46.

Gordon, D. M.; Edwards, R. y Reich, M. (1986): *Trabajo segmentado, trabajadores divididos: la transformación histórica del trabajo en los Estados Unidos*. Madrid: MTSS.

Guamán, A. (2014): "De la estabilidad en el empleo a la precariedad laboral por la vía de la contratación temporal: la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo como paradigma del trabajo precario", *Anuario de la Facultad de Derecho, Universidad de Alcalá*, nº 6.

Guamán, A. e Illueca, H. (2012): *El huracán neoliberal, una reforma laboral contra el trabajo*. Madrid: Sequitur.

Lope, A. y Alós, R. (1999): "La acción sindical en la empresa. Entre el desconcierto y la reacción", en Miguélez, F. y Prietp, C. (dir. y coord.): *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI.

Lorente, R. (2003): *La precariedad laboral de trabajar a tiempo parcial: El caso de España*. México DF: Plaza y Valdés

Lorente, R.; Pitxer, J.V. y Sánchez, A. (2013): "La lógica de la temporalidad en el mercado laboral español", en Guamán, A.: *Temporalidad y Precariedad del Trabajo Asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?*. Albacete: Bomarzo

OIT (2012): *Eurozone job crisis. Trends and policy responses*. Ginebra: ILO.

Ortiz, P. (2013): "Cambios en la legislación laboral y contratación laboral en España", en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol.31, nº 1, pp. 141-165.

Pérez Rey, J. (2004): *Estabilidad en el empleo*. Madrid: Trotta.

Pérez Rey, J. (2013): "Contrato de apoyo a los emprendedores, fomento del empleo y abuso de la contratación temporal", en Guamán, A.: *Temporalidad y Precariedad del Trabajo Asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?*. Albacete: Bomarzo.

Pitxer, J.V. y Sánchez, A. (2008): "Estrategias sindicales y modelo económico español", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 26, nº 1, pp. 89-122.

Prieto, C. et al. (2009): *La calidad del empleo en España: una aproximación teórica y empírica*. Madrid: MTIN.

Recio, A. (2009a): "Una nota sobre crisis y mercado laboral español", *Revista de Economía Crítica*, nº. 8, segundo semestre.

Recio, A. (2009b): “La evolución del mundo del trabajo en la crisis”, *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, nº 108, pp. 89-97.

Rocha, F. y Aragón, J. (2012): *La crisis económica y sus efectos sobre el empleo en España*, Colección Informes nº 55. Madrid: Fundación 1º de Mayo.

Rocha, F.; Cruces, J.; De la Fuente, L. y Otaegui, A. (2013): *Crisis, políticas de austeridad y trabajo decente*, Colección Estudios nº 71. Madrid: Fundación 1º de Mayo.

Rodríguez-Piñero, M.; Valdés, F. y Casas, Mª E. (2014): “Contratación a tiempo parcial y flexibilidad del tiempo de trabajo en la nueva reforma laboral (RDL 16/2003, de 20 de diciembre)”, *Relaciones Laborales*, nº 2.

Rubery, J. (1989): “Labour market flexibiliy in Britain”, en Green, F. (ed.): *The restructuring of the UK economy.* Brighton: HarvesterWheatsheaf.

Rubery, J.; Grimshaw, D.; Donnelly, R. y Urwin, P. (2009): “Revisiting the UK model: from basket case to success story and back again?”, en Bosch, G.; Lehndorff, S. y Rubery, J.: *European employment models in flux*. New York: Palgrave Macmillan.

Saragossà, V. (2013): “El discurso oficial de la precariedad laboral. aproximación a las exposiciones de motivos de las reformas laborales en torno a la precariedad”, en Guamán, A.: *Temporalidad y Precariedad del Trabajo Asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?*. Albacete: Bomarzo.

Sola, J. (2013): “El legado histórico franquista y el mercado de trabajo en España”, *XI Congreso Español de Sociología*, http://www.fes-web.org/congresos/11/ponencias/334/

Standing, G. (1988): *Desempleo y flexibilidad del mercado laboral en el Reino Unido*. Madrid: MTSS.

Valdés, F. (2007): “Contratación temporal y trabajo a tiempo parcial en España: la normalización jurídica de la precariedad laboral”, *Sociedad y utopía: Revista de ciencias sociales*, nº 29.

Valdés, F. (2010): “25 años de precariedad en la contratación laboral”, *Relaciones Laborales*, nº 23, pp. 615-660.

Villa, P. (1990): *La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia*. Madrid: MTSS.

XIV JORNADAS DE ECONOMÍA CRÍTICA
Perspectivas económicas alternativas
Valladolid, 4 y 5 de septiembre de 2014

El paro productivo. Producción de desempleo y reactivación de la economía española.

Álvaro Briales y Pablo López Calle

Universidad Complutense de Madrid

EL PARO PRODUCTIVO.
PRODUCCIÓN DE DESEMPLEO Y REACTIVACIÓN DE LA ECONOMÍA ESPAÑOLA

Briales, Álvaro
abriales@ucm.es
Depto. de Sociología I (cambio social)
Universidad Complutense de Madrid

López Calle, Pablo
plopezca@cps.ucm.es
Depto. de Sociología III (estructura social)
Universidad Complutense de Madrid

Resumen

Esta comunicación responde al intento de comprender algunas de las funciones socioeconómicas del desempleo masivo en España durante la ″gran recesión″ internacional que comienza en 2007. Sostenemos que la producción y la forma de gestión del desempleo ha permitido intensificar el trabajo, rebajar los costes laborales y profundizar la individualización de la relación salarial. Por ello, puede decirse que el desempleo ha sido y es económicamente positivo para aumentar las ganancias del capital.

Para ello, en primer lugar, tratamos de descubrir las claves del cambio de modelo productivo en los últimos treinta años en nuestro país, para identificar qué papel cumple la producción controlada del desempleo en dicha transformación. En segundo lugar, para comprender cómo se ejerce dicho control, nos detenemos en el estudio del papel del Estado en la gestión del desempleo al servicio del Capital desde que el keynesianismo redefinió las relaciones entre Estado y Mercado. Tercero, repasamos cómo se han materializado esos dispositivos de gestión tomando como analizadores las principales reformas sobre desempleo de las últimas décadas. Por último, analizamos el discurso sobre el desempleo del presidente de la patronal en una entrevista de 2013, como muestra de la forma que toman las contradicciones sobre el desempleo en el momento histórico específico que se sitúa. Este movimiento circular, desde el presente (crisis actual) al pasado (teoría e historia del desempleo) y vuelta al presente (discurso de la patronal en 2013), nos permite evidenciar el carácter productivo del desempleo durante la actual crisis capitalista.

***Palabras clave*:** desempleo, precariedad, crisis, productividad, intensificación del trabajo.

Abstract

This submission tries to understand some of the socio-economic functions of mass unemployment in Spain after the international ″Great Recession″ in 2007. We argue that the production and the management of unemployment has allowed more work intensification, lower labor costs and a deeper individualization of the wage relation. Because of that, it can be argued that unemployment has been and is economically positive to increase capital gains.

To do this, first, we try to show the keys of change in the production model in the last thirty years in our country, in order to identify the role of this controlled production of unemployment during these transformations. Second, in order to understand how such control is exercised, we focus on the study of the role of the state in managing unemployment for capital, since Keynesianism redefined the relation between the state and the market. Third, we review how these management devices have been materialized in the unemployment reforms in recent decades. Finally, we analyze the discourse on unemployment of the president of the employers in an interview in 2013, in order to show how the contradictions about unemployment appear in that specific historical moment. This circular movement from the present (current crisis) to the past (the theory and history of unemployment) and back to the present (the employer's discourse in 2013), allows us to show the productive nature of unemployment during the current capitalist crisis.

Keywords: unemployment, job insecurity, crisis, productivity, work intensification.

CÓDIGO JEL: E24

1. Introducción. "Adaptarse a los nuevos tiempos": el desempleo como herramienta clave del arreglo temporal español

Yo creo que en un mundo tan rápido, tan veloz, donde lo más importante es ir rápido, y hacer las cosas que hay que hacer, pero muy rápidamente [...] pero es que somos todos un poco antiguos, las cosas las dejamos como están de toda la vida, y nos adaptamos muy poco a los nuevos tiempos que están viniendo [...] y hoy en día, con las tecnologías que tenemos en la mano, podemos serlo, pero para eso, entre todos hemos de seguir apretando.

Entrevista[1] a Joan Rosell (2013: 31'-32')

La inserción de España en el capitalismo mundial durante la segunda mitad del siglo XX ha estado estructurada principalmente a partir de su lugar semiperiférico en los circuitos de producción y consumo del occidente desarrollado. La apropiación por parte del capital trasnacional de una gran parte del tejido productivo industrial de bienes de consumo de masas; los relativos bajos salarios y la débil capacidad de movilización y negociación de los trabajadores, hicieron que nuestro país se especializase en la producción de bienes y servicios de gamas medias y bajas, y de bajo valor añadido. El intercambio desigual norte-sur a que había dado lugar esta situación, hacía que, aún constatándose altos niveles de crecimiento económico y de empleo, la diferencia entre España y los países de Europa central en los principales indicadores de desarrollo se fuera agrandando poco a poco.

En el cambio de siglo, con ocasión de la ampliación de las esferas de producción y circulación del capital a nivel mundial, la liberalización de los mercados y el desplazamiento del eje del comercio internacional hacia el Pacífico, se inicia una continua transferencia de capital productivo hacia los países asiáticos emergentes. Y los países semiperiféricos como el nuestro van a sufrir un intenso proceso de desmantelamiento industrial que supondrá su transición hacia modelos productivos basados en la intensificación del trabajo como principal soporte de la competitividad.

Esta profunda transformación se había operado sin excesivas tensiones sociales durante las últimas décadas gracias a la financiarización de la economía (López Calle e Ibáñez Rojo 2012). Algunos autores inspirados en el geógrafo norteamericano David Harvey, han definido esta compleja relación como el *arreglo espacial español* (López y Rodríguez 2010: 317-370), que sería el modo específico por el cual la economía española se habría constituido como un *circuito secundario de acumulación* provisional basado en la sustitución del capital

[1] A lo largo del texto y especialmente en el tercer punto, utilizamos como discurso representativo de los actuales cambios una entrevista realizada por el presidente de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), Joan Rosell, que se realizó en Radio Nacional de España el 17 de diciembre de 2013. En los extractos seleccionados, señalamos el minuto de la entrevista entre paréntesis. Puede descargarse aquí: http://mvod.lvlt.rtve.es/resources/TE_S24HOR/mp3/8/0/1387403110308.mp3

productivo por capital ficticio-financiero. Y como es sabido, este modelo transformó el territorio español de un modo radical[2].

Pero el año 2007 revela esta ficción (el sostenimiento artificial del consumo y sobreexplotación de los recursos técnicos y humanos) sobre la que se había sustentado el llamado ″milagro económico español″ en el cambio de siglo. Las rentas familiares caen a su valor real tras el pinchazo de la burbuja inmobiliaria y el empleo asociado a sectores protagonistas de ese modelo de desarrollo se desvanece rápidamente. Como sabemos, en 2013 alcanzamos el récord histórico del 27% de paro -más de seis millones de parados-.

Nuestra tesis en esta investigación, más allá de los factores relacionados con las transformaciones productivas al interior de los centros de trabajo, es analizar cómo la producción y la gestión del desempleo ha servido a una suerte de catarsis final de la conformación en nuestro país de un modelo de vía baja de desarrollo basado en los bajos costes laborales, las malas condiciones de trabajo y la fuerte dependencia del capital transnacional. De tal manera que el citado arreglo espacial español ha dado paso al clásico *arreglo temporal* (Jessop 2006), y en estos momentos, la ″recuperación de la economía″ –en la expresión más repetida- significa conseguir un aumento de la competitividad basado fundamentalmente en la intensificación del trabajo, la disponibilidad permanente de la fuerza de trabajo y la reducción de costes laborales. O dicho de otra manera, sostenemos que el paro intensificado y precarizado ha sido una condición más del trabajo intensificado y el empleo precarizado; que no es que la recuperación de la economía sea realmente la condición para crear empleo, sino que la destrucción de empleo se plantea como la condición de la reactivación de la economía.

Para ello, indagaremos, en primer lugar, cómo entendemos que la producción y la gestión del desempleo se revelan como importantes factores productivos en el capitalismo avanzado, y en segundo término, la forma en la que dichos dispositivos se han puesto en práctica en nuestro país tras la gran recesión del año 2007.

2. Trabajo asalariado y hermenéutica del desempleo en el modelo keynesiano.

[2] Por señalar sólo los datos más significativos (López y Rodríguez 2010). El precio de la vivienda creció una media de un 30% anual entre 2002 y 2006. Entre 1997 y 2007, el valor medio de las propiedades de los hogares españoles se había multiplicado por tres gracias a esta subida del precio de la vivienda. La propiedad de vivienda llegó hasta el 87% en 2007: ″Entre 1997 y 2005 se compraron y vendieron en España cerca de nueve millones de viviendas, cerca del 40 % del parque total del país″ (op. cit. 250). Entre 2000 y 2006 España construía tanta vivienda como Alemania, Italia y Reino Unido juntos. Mientras tanto, los salarios medios no subieron y los salarios reales descendieron en un 10%. Sin embargo, la demanda crecía sin parar gracias al endeudamiento de las familias. ″En 1995, la deuda representaba el 62,5 % de la renta disponible de las familias, en 2008 superaba ya con creces el 130 %.″ (op. cit.: 251). En el mismo periodo, España se convirtió en el país de Europa con más kilómetros de autovía y de tren de alta velocidad.

Desde los orígenes del sistema capitalista, el desempleo (la formación de un ejército de reserva proletario) ha sido un factor productivo clave en el proceso de acumulación ampliada del capital, aunque también una limitación a su desarrollo.

Pues, dado que el principal objeto de las relaciones de explotación es el incremento de plusvalor, y no tanto, o no sólo, el incremento de la riqueza (la maximización del número de efectivos empleados o de sus niveles de productividad), éste se obtiene de la diferencia entre el valor producido por el trabajador -o tiempo de trabajo entregado-, y el valor de su fuerza de trabajo -o tiempo de trabajo necesario para su reproducción-, que, entre otras cosas, puede decrecer a medida que se incrementa el desempleo. No obstante, el capital como sistema ha mantenido históricamente una relación de amor-odio con el desempleo, de una parte la desocupación abarata el valor de la fuerza de trabajo, incrementando la tasa de ganancia por unidad empleada (produce así plusvalor relativo), de otra, sólo es del empleo de la fuerza de trabajo, (de la superficie, por así decir, de fuerza de trabajo ocupada) de donde se obtiene el plusvalor (de donde se puede obtener una parte del valor total creado en el proceso de trabajo a una tasa de ganancia dada). De forma que, a medida que aumenta aquélla, aumenta ésta de forma absoluta.

De manera que quizás sea preciso recordar algunas nociones básicas, pero importantes, sobre la relación entre desempleo y crisis del sistema capitalista. Y lo haremos contraponiendo la explicación Keynesiana a la Marxiana, en tanto que, en el segundo caso, se trata del más potente modelo teórico que nos permite entender el comportamiento real del desempleo en el proceso de acumulación de capital[3], y en el primer caso, se trata del modelo que más ha influido en la orientación de las políticas económicas occidentales durante gran parte del siglo XX. Muy sumariamente, Marx, sabemos, explica las crisis del proceso de acumulación capitalista a partir de sus contradicciones intrínsecas, es decir, plantea que las contradicciones que caracterizan sus bases constituyentes lo abocan a su propia autodestrucción.

Una de esas contradicciones constituyentes deriva de la consideración de la fuerza de trabajo como una mercancía. Marx explica, dicho de forma muy, muy esquemática, que la capacidad de trabajo no es una propiedad, es una potencialidad, ya que nadie puede subsistir sólo con su capacidad de trabajo, porque requiere de medios de subsistencia previos así como de medios de producción para ponerla en uso.

Ello da lugar a dos efectos interrelacionados: un efecto de explotación y un efecto de alienación.

Cuando se considera la fuerza de trabajo como una mercancía, para subsistir, el propietario de la capacidad de trabajo debe ceder una parte del valor que produce mediante su uso a quien se la arrienda, constituyendo el plusvalor (o la posibilidad de que alguien obtenga un beneficio del intercambio entre mercancías equivalentes).

[3] En cuanto a la potencia explicativa del desempleo en la teoría marxista, Jameson afirma que "El capital no es un libro sobre política, ni siquiera sobre el trabajo, es un libro sobre el desempleo" (2012: 21)

Pero además el que ello se presente como un intercambio de equivalentes tiene que ver con el efecto alienante de dicha consideración. Presentar el salario como el equivalente del valor del trabajo entregado y no como lo que realmente es, el valor de la fuerza de trabajo, supone presentar las determinaciones que llevan a la fuerza de trabajo a entregar cierta cantidad de trabajo por un salario determinado como si fueran preferencias. Necesidades y preferencias remiten a las dos lógicas, antagónicas entre sí, pero igualmente válidas, susceptibles de explicar la posición del sujeto en el orden social en la epistemología moderna: la lógica del carácter o la lógica del destino, para utilizar los conocidos términos benjamianos, en tanto que dos planos irreductibles del sujeto autodeterminado que está en la base de la sociabilidad.

Veremos más abajo que este efecto alienante es crucial para entender la gestión política del desempleo al servicio del capital. Pero ahora nos centraremos en las contradicciones que implica el fenómeno de la explotación: la producción de plusvalor genera tensiones contradictorias en el sistema. Los trabajadores, a medida que ceden una parte del valor que producen van perdiendo autonomía para subsistir por sí mismos (son desapropiados de los medios de producción) y así deben ceder una parte cada vez mayor, hasta que ello limita las posibilidades de reproducción de la fuerza de trabajo, como hoy observamos a escala mundial. Pero al capitalista le ocurre algo parecido: para producir plusvalor y/o ampliar el capital, es necesario adelantar una inversión, que debe ser cubierta con una parte del plusvalor obtenido. De manera que ampliar el plusvalor implica ampliar constantemente la inversión y ampliar la inversión implica ampliar constantemente el plusvalor.

Pero además, siguiendo los argumentos de Moishe Postone, otra contradicción central se inscribe en la propia forma social de la riqueza en el capitalismo –el *valor*-, que no permite repartir la riqueza ni reducir globalmente los tiempos de trabajo, a pesar de que el trabajo sea cada vez menos necesario para la producción de riqueza material (Postone 1993: 374-5). Esta contradicción aparece como una intensificación creciente del tiempo de trabajo que coexiste con trabajos y personas crecientemente sobrantes[4]. De este modo, la producción periódica y masiva de desempleo funciona como un factor clave en la dinamización de la necesidad de incrementar constantemente el plusvalor.

Estas contradicciones[5] alcanzaron un grado de intensidad crítico y de impacto mundial por primera vez durante la Gran Depresión de los años treinta. El crac de la bolsa neoyorkina supuso, por una parte, el pinchazo de la burbuja de capital ficticio generado para mantener la reproducción ampliada del capital ante la

[4] ″…la noción de que el valor es, históricamente, cada vez más anacrónico, implica que el trabajo creador de valor también se convierte en anacrónico, incluso aunque siga siendo necesario para el capitalismo. Cada vez más y más trabajo se convierte en superfluo, aunque la organización de la sociedad capitalista se basa en su misma existencia. Una de las consecuencias es una mala distribución creciente del tiempo de trabajo, entre un segmento con exceso de trabajo y otro que está esencialmente sin trabajo. Esto ya no es una cuestión coyuntural, como quizás pudo haber sucedido durante la Gran Depresión, sino que ahora se trata de un problema estructural″ (Postone 2012: 248-9, traducción propia). Para una argumentación en profundidad, véase Postone (1993).

[5] Para profundizar en la línea de las contradicciones en torno al desempleo, véase la octava contradicción de las 17 resumidas recientemente por Harvey (2014).

citada caída de la tasa de ganancia, y por otra, la constatación de que el desarrollo del proceso de acumulación y el crecimiento económico producía bolsas cada vez mayores de desempleo *improductivo* (alcanzándose tasas de desempleo del 25% en Estados Unidos en la década de los 30). Este tipo de desempleo estructural –no friccional, ni debido a la resistencia de los trabajadores-, no sólo suponía la reducción del número de efectivos produciendo valor, sino que no actuaba realmente como estímulo al empleo (abaratando los salarios de los ocupados). Por último, suponía la reducción de la demanda efectiva. Esta problemática se refleja en lo que Castel (1997) y otros se han referido en extenso en el debate en torno a la *Cuestión Social* del cambio de siglo. Las masas de desocupados que estaban disponibles en el ejército de reserva, súbitamente pasaban a una clase de subproletariado, excluidos sociales, *inempleables*, y así a la muerte física, psíquica o social. Esto, en términos económicos, significa que la ″reserva″ deja de hacer efectiva su función económica al transformar a los potenciales ocupados en *desafiliados*, y así en una clase *improductiva* en el sentido marxiano (su actividad no contribuye ni directa ni indirectamente a la generación de plusvalor).

El modelo keynesiano hace, a grandes rasgos, un análisis muy distinto del crac del 29, y por extensión de las leyes que rigen el funcionamiento del sistema capitalista. Análisis que se va a caracterizar, por un lado, por su explicación de la posibilidad del desempleo estructural –esto es, involuntario- en el capitalismo, sin mover un ápice los principios del modelo teórico liberal. Y por otro, en la misma operación, establecer los mecanismos mediante los cuales ″el capital″, al menos provisionalmente, modulará los efectos de las crisis que ello produce en beneficio de la clase capitalista, controlando los dispositivos de gestión, producción y reproducción del obrero colectivo, -en este caso, en la gestión del desempleo-, así como, en la esfera de la circulación, los dispositivos reguladores de las tasas necesarias de consumo, ahorro e inversión de capital.

Tal reto era complejo. Para el modelo teórico liberal (que, hay que recordar, parte del principio de que el trabajo es realmente una mercancía –el salario se determina por el valor del trabajo entregado-), el desempleo, esto es, el desempleo involuntario, es lógicamente incompatible con el sistema de libre mercado[6]. Si existe desempleo involuntario no podemos hablar de una situación de libre mercado, y a la inversa, si existe libre mercado no podemos hablar de desempleo involuntario. El libre mercado se asimila a un estado de competencia perfecta en la que la decisión del trabajador de contratarse por un salario determinado está definida por el momento en el que éste marca el precio justo del trabajo entregado. Lo cual, dicho sea de paso, y siguiendo un razonamiento tautológico, significa que la desocupación será designada como voluntaria si se

[6] Más allá de la desocupación meramente ″friccional″, la desocupación, para el modelo liberal clásico es necesariamente voluntaria en una situación de libre mercado en la que oferta y la demanda determinan el precio justo de la fuerza de trabajo (el valor del producto atribuible a su utilidad marginal), pues la desocupación se debe ″la negativa o incapacidad de una unidad de trabajo para aceptar una remuneración correspondiente al valor del producto atribuible a su productividad marginal″. De forma tal que eliminando esa negativa o incapacidad (″legislación o las prácticas sociales, el agrupamiento para la contratación colectiva, la lentitud para adaptarse a los cambios económicas o simplemente la obstinación humana″) se alcanzará una situación de pleno empleo. (Keynes 1936: 18)

determina que se dan las condiciones de equidad y libertad de mercado, esto es, si se considera que el salario marginal que marca el precio de mercado de las ofertas de trabajo disponibles es el adecuado. Dicho de otra manera, para el modelo liberal clásico (y para el modelo neoliberal) el desempleo no se resuelve sino con más libertad (″negativa″[7]) restituyendo el libre derecho a ganarse la vida por el trabajo con medidas tales como la eliminación de apoyos sociales y lazos de solidaridad orgánica, así como de toda forma de acceso a la propiedad que no esté mediada por el trabajo personal.

Keynes no se desmarca, decíamos, ni un ápice de esos principios. Simplemente plantea que sólo rigen realmente cuando nos encontramos ″ya″ en una situación de pleno empleo. Cuando no ocurre así, no hay libre mercado, pues las mercancías, entre ellas la fuerza de trabajo, no se venden y se compran a su precio justo. Es decir, cuando no existe un estado de ocupación plena no hay libre mercado porque se produce una diferencia entre el precio justo de las mercancías (el que se alcanzaría en condiciones de igualdad o competencia perfecta) y su precio habitual. O lo que es lo mismo, existen desiguales condiciones de acceso a la propiedad. Esta desigual distribución de la riqueza, en primer lugar, hace que la demanda efectiva de las mercancías producidas no crezca al mismo ritmo que la masa salarial (decrece la propensión marginal al consumo en las rentas más altas y la capacidad de consumo en las más bajas); y, en segundo lugar, hace que el ingreso no destinado al consumo no se convierta en inversión sino en ″ahorro forzado″. De tal manera que su tesis es que, en esta situación, el potencial aumento de la ocupación que provocaría una bajada de los salarios por efecto del desempleo se detiene antes de alcanzar el estado de ocupación plena:

> El volumen real de ocupación se reducirá hasta quedar por debajo de la oferta de mano de obra potencialmente disponible al actual salario real, y el salario real de equilibrio será mayor que la desutilidad marginal del nivel de equilibrio de la ocupación. (Keynes 1936: 38).

En otros términos, como ocurre con cualquier otra mercancía, el salario no puede bajar por debajo del precio equivalente al tiempo de trabajo necesario para su producción.

De esta manera, apuntábamos, Keynes da coherencia lógico formal a la intervención activa del Estado sobre el mercado dentro de los principios del modelo liberal. La cadena lógica es como sigue: el Estado actúa contra (en) el Mercado a favor del Mercado, porque realmente el Estado no actúa contra el Mercado. Cuando el Estado actúa es porque no hay Mercado, lo hace para restituir el Mercado[8].

[7] El concepto de libertad negativa, acuñado por Berlin, recoge la idea ya expresada por Marx en la expresión ″dictadura de la necesidad″ de que la libertad que propone el orden liberal es una libertad que al dejar hacer, sin proveer de la capacidad de hacer, obliga. (Berlin 1958).

[8] La percepción dominante de los capitalismos de Estado -keynesiano y soviético- era que el Estado podía poner límites al Mercado, cuando en realidad esas limitaciones iban a favor del propio Mercado. En las últimas décadas, cuando el Mercado ha requerido menos Estado, se ha revelado esta relación de hegemonía real del Mercado sobre el Estado (Jameson, 2012; Postone 2012). La pregunta que aquí subyace es la de qué compatibilidades puede haber en el futuro entre la acumulación de capital y los medios keynesianos.

Como vemos, para el keynesianismo, los efectos de las contradicciones intrínsecas al sistema capitalista se presentan, más bien, como limitaciones extrínsecas al pleno funcionamiento del sistema capitalista. La intervención del Estado, justo en el momento en el que deviene en un dispositivo regulador de las contradicciones propias del sistema capitalista, se presenta como un agente que corrige las limitaciones a su pleno desarrollo.

La correlación que se establece entre ausencia de mercado y falta de libertad (igualdad de acceso a la propiedad), al mismo tiempo, salva la incompatibilidad entre, por un lado, la tutela o la intervención del Estado en los asuntos privados, y por otro, la preeminencia de las libertades individuales y la inalienabilidad de la propiedad privada. La falta de libertad implica carencia de capacidad y carencia de responsabilidad, de manera que el control que ejerce el Estado sobre la ciudadanía se resuelve en términos morales. Desde este punto de vista, el Estado sería el garante del interés del ciudadano plenamente emancipado, de forma que éste ejercita su auténtica libertad en la acción del Estado. Es decir, el individuo pasional, racionalmente limitado, sujeto a las desigualdades sociales y a las determinaciones de la necesidad, es representado en sus verdaderos intereses por el Estado (Hirschman 1978). El Estado, de este modo, no mantendría una relación de poder sobre el ciudadano, sino de *tutela* (Castel 1997), que se ejerce a través del control y organización de una parte de la propiedad privada del asalariado, la *propiedad social*. Mediante el servicio público, el asalariado (ocupado o desocupado, activo o inactivo,…) percibe una parte de su salario de forma indirecta o diferida, y ello permite el control y la organización de la reproducción de la fuerza de trabajo: desde la vivienda social a la educación, la sanidad, la cultura, los servicios sociales, la seguridad social, etc.

Así pues, la intervención sobre el mercado mediante dispositivos como la regulación o desregulacíon del mercado de trabajo; el reconocimiento y el tratamiento de la desocupación; o el control de los tipos de interés (orientando los ingresos hacia el ahorro o la inversión), se plantean como problemas exclusivamente técnicos. Ahora bien, se trata de una falsa tecnicidad, al sustentarse en un razonamiento circular. En el caso del desempleo, la distinción entre paro estructural y paro friccional indica el grado de voluntariedad de la desocupación, pero lo que determina que el paro sea caracterizado como estructural es la interpretación de la desocupación como desocupación involuntaria (esto es, la determinación política de dónde se sitúa el salario marginal aceptable).

Este es el modo en el que la acción del Estado salva subrepticiamente los límites de la propia inalienabilidad de la capacidad de trabajo que fundamenta la libertad individual y el contrato de trabajo mismo, pues interviene en su libre disposición, pero lo hace en ″negativo″: ya sea con el acuerdo de los actores sociales o sin él, al establecer las condiciones de trabajo mínimas y al ″proteger″ al trabajador de los abusos patronales mediante la regulación de las formas de contratación, el Estado determina el grado de voluntariedad de la desocupación.

Si, primero, el desempleo estructural se había tornado *improductivo* en el momento en el que una rebaja salarial no estimulaba el arrendamiento de la capacidad de trabajo y además dejaba de aumentar la demanda efectiva, después, el desocupado se volverá *productivo* en el momento en el que dicho

estímulo u orientación al empleo se modula artificialmente. Y ello se hace, entre otras cosas, supeditando la percepción de un subsidio de desempleo que incrementa la demanda a la interpretación de la involuntariedad de la situación. La involuntariedad incluía al desocupado en la condición de plena ciudadanía, moral y materialmente hablando, pues ahora la integración social venía dada por el reconocimiento del estatuto de asalariado y no ya sólo por el de tener trabajo. Estar desempleado se convertía así en una situación coyuntural para sostener al potencialmente inempleable y tratar que su capacidad de trabajo no se deteriorara irreversiblemente, mientras que el ocupado reducía su miedo a desocuparse. Tales fueron algunos de los efectos clave de las luchas de clases y las reformas asociadas a la constitución del Estado Social de Derecho. Sin embargo, este movimiento, paradójicamente hizo que el reconocimiento del sujeto vulnerable implicara más bien la elevación de la vulnerabilidad a la condición misma del ciudadano.

La gestión estatal de esta vulnerabilidad[9] permite, por un lado, determinar en cada momento las formas de reconocimiento y clasificación de la desocupación (friccional, voluntaria o involuntaria), y por otro, aplicar un tratamiento distinto a cada una de ellas. En primer término, el Estado asigna una condición física diferente en función de la distinción decimonónica entre válidos e inválidos para el trabajo, es decir, delinea los márgenes que engloban a la población susceptible de trabajar. En segundo lugar, entre los primeros, atribuye una condición moral diferente a los desocupados válidos para trabajar en el momento en que les diferencia por su grado de voluntariedad-responsabilidad en su situación, de forma que, con ello, gestiona también los márgenes que delimitan el conjunto de la población activa (Salais et al. 1986).

De este modo, el estatuto de desempleado se obtiene cuando el desocupado puede y quiere trabajar[10]. Pero es esta última condición la que presenta la consideración de activo o inactivo como una elección personal, cuando realmente depende, en negativo, de las condiciones de empleo y de trabajo establecidas como aceptables por parte de las instituciones públicas. Por ejemplo, cuando se exige al desocupado que demuestre estar buscando un empleo, o cuando el despido que da derecho a una indemnización por esta causa debe ser juzgado como improcedente (léase, involuntario), se está condicionando y definiendo el acceso a este estatuto. Por último, los organismos públicos gestionan esas diferentes categorías, por una parte, determinando la cantidad de la ayuda y la duración del reconocimiento del desempleado involuntario y, por otra, directamente poniendo en marcha determinadas políticas *activas* de empleo.

[9] La producción permanente de nuevos dispositivos de gestión del desempleo son, en todos los países, una *gestión de los márgenes* (Vosko 2010; Alaluf y Martinez 1999) entre: por un lado, las internalidades y las externalidades, entre lo que entra y sale en los dispositivos de representación de los economistas y en las clasificaciones estatales; y por otro lado, las segmentaciones que se materializan socialmente por la capacidad de los dispositivos de producir divisiones reales, y reproducirlas. Esta gestión implica un gobierno de los límites de la vulnerabilidad para que estas tensiones sean económicamente óptimas.

[10] Véase la disposición final 5ª del RDL 3/2012, art.203.2 y 203.3

3. El desempleo como factor productivo en España en los últimos treinta años. Normativa laboral y discurso empresarial.

> - Periodista (P.): Yo no sé si usted está de acuerdo con abaratar el despido […]
> - Rosell (R.): Yo creo que tenemos lo que tenemos, venimos con una legislación de donde venimos que la tenemos que ir adaptando paulatinamente. Tenemos que hacer los cambios, pero no tienen que ser cambios drásticos
> - P.: ¿Despido gratuito en algún caso y para alguna circunstancia?
> - R.: No, yo creo que no, ni una cosa ni la otra […] Ojalá que pudiésemos empezar de cero y que todos los contratos fuesen indefinidos, y que hubiese un coste de despido, que ni fuese el máximo que tenemos ahora, ni el mínimo que es cero.
>
> Rosell 2013: 35'-37'

3.1 Cambios recientes en la regulación del desempleo en España

En los años 80, con ocasión del agotamiento del modelo Fordista Keynesiano instaurado en la segunda mitad del franquismo en nuestro país, se procedió a iniciar profundas reformas del mercado de trabajo. En el año 84 la primera de ellas, se denominó de desregulación "externa" de las relaciones laborales (con la creación de nuevas formas contractuales temporales específicamente dirigidas al empleo de las nuevas generaciones), o más bien de "desregulación regulada". Diez años más tarde, en el 94, se daba la salida al proceso de flexibilización interna de las relaciones laborales (individualización de la negociación de las condiciones de trabajo). Desde entonces han habido numerosas reformas, más de cincuenta, encaminadas a profundizar en estas dos tendencias (Fundación Primero de Mayo 2012: 1-3).

La normativa del desempleo, a partir de la década de los 1990, ha seguido en paralelo un proceso similar de precarización de la condición del desocupado. Por ejemplo, la Ley 22/1992 de *Medidas Urgentes de Fomento del Empleo y Protección del Desempleo*, de 30 de julio, alargaba el periodo de cotización exigido hasta entonces para poder acceder a la prestación por desempleo a doce meses, reducía la duración de la prestación e incluso la tasa de prestaciones contributivas. Las leyes 21 y 22/1993 eliminaron las exenciones del impuesto sobre la renta de las personas físicas en el seguro por desempleo, trasladaron al parado el pago de las cotizaciones sociales y redujeron el sueldo de la prestación contributiva. Cinco años más tarde, las Leyes 8/1997 y 9/1997, de 6 de mayo determinaban la distinción entre despido objetivo e improcedente, enumerando sus supuestos y por tanto, las cantidades a finiquitar –indemnización por despido que se puede asimilar a una de las formas del subsidio por desempleo-. Al mismo tiempo, con la nueva formulación de contrato indefinido se reducía dicho subsidio aunque fuera improcedente (33 días por año, con un máximo de 24 mensualidades).

Diez años más tarde, el 24 de mayo de 2002, se aprobaba el Real-Decreto Ley de *Reforma del Sistema de Protección por desempleo y Mejora de Ocupabilidad*, con el objetivo declarado de "racionalizar el gasto por desempleo". Ley que supone un hito clave en esta serie de reformas, pues abre paso a la intervención formalmente activa del Estado en las estrategias laborales y profesionales que van a seguir los desocupados. Así por ejemplo, determinaba que, cuando el parado rechazara las ofertas, tanto de formación como de ocupación, durante el plazo de un año, que la Administración considerara "adecuadas", se le podría retirar el derecho de percepción de prestación por desempleo[11]. Por lo demás, el mismo Real Decreto supone también la eliminación del subsidio conocido como PER (régimen específico de subsidio de desempleo para los ocupados en la agricultura), tan importante en zonas rurales del sur español. Dos años más tarde el RD-Ley 3/2004, actúa sobre las cuantías del subsidio, pues modifica los topes máximos y mínimos de la prestación contributiva por desempleo. Los mínimos dejan de vincularse al Salario Mínimo Interprofesional, y lo hacen al IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples), que es una cuantía bastante inferior al Salario Mínimo Interprofesional (por ejemplo en 2013 el Salario Mínimo Interprofesional es de 645,30 € y el IPREM 532,51 €)[12].

Pero también las gramáticas inspiradoras y legitimadoras de las reformas en el área de la regulación de la desocupación se invisten del discurso de la flexibilidad y la individualización de las relaciones laborales, con todo el cinismo culpabilizador que impregna este discurso. La puesta en marcha de las llamadas *políticas activas* de empleo supondrá no tanto financiar la creación de más empleo público sino más bien incrementar la presión sobre el desocupado para que trabaje. Las causas del paro se achacarán cada vez más recurrentemente a la

[11] El beneficiario de prestaciones debe firmar un compromiso de actividad que se acredite su disponibilidad para aceptar un trabajo "adecuado", realizar las actividades necesarias para mejorar su *empleabilidad*, así como las acciones personales para la búsqueda de colocación (o sea, que sólo se considera parado con derecho a prestación a aquellas personas que buscan trabajo de forma activa, cuya principal manera de demostrarlo, de facto, será el apuntarse a una Empresa de Trabajo Temporal). Si el trabajador rechaza tres empleos "adecuados" perderá el derecho a la prestación (1º rechazo- Reducción de derecho por 3 meses, 2º rechazo- reducción por 6 meses y 3º rechazo pérdida total del derecho). Una oferta será "adecuada": a. Si proviene de la profesión habitual del parado o de cualquiera de las profesiones que haya ejercido por un periodo mínimo de seis meses. b. Cualquier otra que se ajuste a las aptitudes físicas y formativas del trabajador. c. Las ofertas situadas en un radio inferior a 30 km. del lugar de residencia y/o que no supere las 3 horas (en total) de desplazamiento, y/o no suponga un gasto superior al 20% del salario neto mensual. d. "Transcurrido un período de tiempo desde el inicio de la prestación, además de las profesiones anteriores también se considerará "adecuada" la colocación en cualquier otra profesión que a criterio del Servicio Público de Empleo pueda ser debidamente ejercida por el trabajador. Los mayores de 52 años que están cobrando el subsidio o la Renta Activa de Inserción, podrán verse obligados a aceptar ofertas de empleo con bajo salario, pagando el empresario al trabajador la diferencia entre el subsidio y el salario propuesto por la empresa.

[12] Para compensar este detrimento se aumenta el porcentaje de los topes, pero aún así se sigue produciendo un empeoramiento en el importe de los mismos, que quedan de la siguiente manera: El tope Mínimo con hijos 107% del IPREM (antes 100% SMI), sin hijos 80% del IPREM (antes 75% SMI). Los Topes Máximos son 175% IPREM (antes 170% SMI) para perceptores sin hijos, 200% del IPREM (antes 195%) y 225 % (antes 220%) para perceptores con dos o más hijos

falta de empoderamiento y la baja empleabilidad de los parados; o al déficit de emprendedores y de talento que tiene el país. Con ello se consigue responsabilizar aún más al propio desocupado de no encontrar un empleo o de ser incapaz de creárselo él mismo. De manera que los únicos nuevos empleos que van a generar estas políticas son los de la bien *nutrida* caterva de orientadores profesionales y laborales; psicólogos y *coaches* personales; y una miríada de nuevos gurús de la motivación y la resiliencia en general, que hoy día viven de presentar la miseria estructural que produce el sistema en forma de desempleo, como un problema de falta de voluntad y esfuerzo personal de los afectados (Serrano et al. 2012)

Es por ello que, lejos de crear empleo público, lo que se plantea como objetivo por parte de las instituciones es facilitar el autoempleo del parado. Así, el RD 1413/2005, modifica el pago único de la prestación por desempleo que ya se había establecido en el 2002 para ″facilitar″ ese autoempleo, y amplía de 12 a 24 meses el plazo máximo del vínculo contractual previo con la cooperativa o sociedad laboral a la que se pretende incorporar de forma estable, permitiendo también la ampliación del abono de la prestación, en el caso de las cooperativas, a las aportaciones al capital social y a la cuota de ingreso. En esta línea, el RD 1975/2008, sobre las *medidas urgentes a adoptar en materia económica, fiscal, de empleo y de acceso a la vivienda*, modifica, en lo que se refiere a desempleo, el porcentaje que pueden capitalizar los perceptores de prestaciones por desempleo que pretendan iniciar una actividad por cuenta propia, que va a pasar del 40% al 60%.

El 6 de marzo de 2009, cuando la cifra de desempleados se había multiplicado casi por dos en sólo un año, de los dos millones de parados a los cuatro, se promulgaba el Real-Decreto Ley 2/2009, de *Medidas Urgentes para el Mantenimiento y Fomento del Empleo y la Protección de las Personas Desempleadas*, dotando de una ayuda de 400 euros a aquellos desempleados que habían agotado su prestación y que carecían de rentas de cualquier naturaleza, aunque con el compromiso por su parte de participar en un programa de inserción laboral. Ayuda que desaparecerá tres años más tarde, cuando también mediante la Ley 3/2012 y RD-Ley 20/2012, se realiza un nuevo recorte en las prestaciones por desempleo, especialmente en su cuantía: se establece un nuevo porcentaje del 50% de la base reguladora a partir del séptimo mes, frente al 60 % que regía hasta esa fecha, viéndose así reducida en un 10%. Como medida de ″fomento″ de la contratación indefinida se hace lo que se venía haciendo hasta la fecha, rebajar los derechos adscritos a dicha fórmula contractual para acercarlos a los del contrato temporal, pero en este caso de manera un tanto enrevesada. Se trata de una medida destinada especialmente a los emprendedores que les permite que los trabajadores contratados bajo esta modalidad pueden ″voluntariamente″ compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25 por ciento de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de su contratación. Es decir, completar con una parte del paro que les correspondía el salario a percibir.

En marzo de 2013 se ponía en marcha la Estrategia Nacional de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016, y a principios de 2014 el Plan Anual de Política de Empleo (PAPE), bajo la idea de modernizar y reforzar el servicio

público de empleo creaba un Portal Único de Empleo, que daba lugar a la cooperación de las oficinas de empleo con las agencias privadas de colocación (una suerte de privatización de los servicios de colocación).

Ya en fechas muy recientes hemos conocido que entre las ″Recomendaciones del Consejo Europeo″ relativas al al Programa Nacional de Reformas de 2014 de España del 2 de junio de 2014, se señalaba, como principal explicación del desempleo juvenil″ La inadecuación de la educación y la formación a las necesidades del mercado de trabajo y el elevado porcentaje de desempleados sin cualificación formal (35,2 %)″. Justo llamaba la atención sobre ″El porcentaje de estudiantes que abandonan prematuramente los estudios o la formación (23,5 %)″ -cuando sabemos que ello ha sido un efecto directo de las onerosas oportunidades de empleo que han ofrecido a muchos jóvenes sectores de bajo valor añadido tales como la construcción-. Y recomendaba ″Velar por que la evolución de los salarios reales sea coherente con el objetivo de creación de empleo″. Así como ″Reforzar los requisitos de búsqueda de empleo para la percepción de las prestaciones de desempleo″.

El cinismo que subyace a todas estas políticas de empleo radica en que, mientras por una parte se incrementan los índices de desempleo de forma estructural, cuyas causas tienen que ver con el modelo productivo y las estrategias de rentabilidad empresariales, por otra, se viene a plantear que las causas del desempleo son de carácer personal, pues realmente el modelo de selección meritocrático hace que quienes al final consiguen acceder a un empleo son los más formados; los más dispuestos; los más preparados psicológicamente; los que tienen mejores habilidades sociales, etc. Se consigue con ello: 1. Culpabilizar al desempleado de su propia situación, 2. Que el desempleo ejerza eficazmente su función de contención de los salarios de los realmente ocupados, activando constantemente a los desocupados. 3. Desvalorizar la fuerza de trabajo en su conjunto, toda vez que el constante incremento de las aptitudes y las actitudes del conjunto de trabajadores que compiten por un puesto de trabajo escaso, permite obviamente a las empresas, obtener dichos valores de uso por un valor de cambio menor.

La presión social y regulativa sobre el desempleado es tal, que ya son muchas las ocasiones en las que, objetivamente, para muchos trabajadores, como hoy saben perfectamente por ejemplo algunas categorías de profesorado universitario, resulta económicamente costoso desempeñar determinados trabajos. Valga, entre muchos, el ejemplo de Paloma, una parada que trabajaba en una frutería:

> Mi contrato era de cuarenta horas, según contrato. Me dijeron que me iban a pagar todas esas horas que estaba echando de más, estaba echando más de sesenta, y no las vi por ningún sitio, Cuando las reclamé, me echaron a la calle. Me obligaban a abrir los domingos, que era mi único día libre, que tampoco me lo iban a pagar […] Un domingo dije que no abría, el último domingo de diciembre. ″No abro si no me lo vais a pagar″. El día 1 fue fiesta, el día 2 me dijeron: ″Vente a Mercamadrid, que tenemos que hablar″. Cerré la tienda y me fui a Mercamadrid donde estaban los jefes. Me dijeron que **detrás de mí había dos mil personas más**, y que por 500 euros iban a trabajar todas esas horas y más. ¡Así de duro! Digo: ″Pues, por

500 euros que vais a ofrecer, supongo que habrá mucha gente que lo está deseando, pero a mí me está costando pagar comedor para mi hija, me está costando el transporte, estoy viniendo aquí, te estoy regalando horas." (Paloma, 37 años, 1 hija)[13]

De hecho, según la última EPA, en España habría ya 2,4 millones de ocupados *subempleados*. Esto es, gente que tiene un trabajo pero que lo considera insuficiente porque está disponible o quiere trabajar más horas. Mientras que antes de la crisis, apenas 1,4 millones de trabajadores se situaban en esta situación.

De resultas de todo ello, hoy día, justo cuando las estrategias de rentabilidad financieras y empresariales generan más desempleo – y justo cuando el Estado tendría que ampliar la cuantía y la cantidad de subsidios- se dificulta el acceso al seguro de desempleo. Si bien en el año 2010 se alcanza la máxima tasa de cobertura, que llega al 79% de los desempleados con experiencia laboral, ya un millón y medio de desempleados con o sin experiencia laboral no tienen ninguna prestación. Pero en sólo cuatro años, en 2014 esa tasa cae hasta el 59%, lo que supone que la mitad de los desempleados, tres millones en cantidades absolutas, no tienen ninguna prestación.

Tabla 1

	Prestaciones por desempleo, en miles	**Número de parados (EPA) en miles**	**Tasa de cobertura[14]**
2004	1.293	2.309,8	61,48
2005	1.321	2.121,3	63,63
2006	1.383	1.942,8	66,53
2007	1.425	1.863,2	71,38
2008	1.608	2.190,5	73,59
2009	2.436	4.018,2	75,48
2010	3.160	4.617,7	78,44
2011	3.054	4.921,2	70,67
2012	3.012	5.667,9	65,81
2013	3.062	6.278,2	62,26
2014	2.805	5.933,3	58,93

Fuente: INE, Ministerio de Empleo y Seguridad Social

[13] Los extractos de personas en paro que mostramos en este artículo se han seleccionado de entrevistas realizadas entre 2012 y 2013, que provienen del trabajo de investigación de Álvaro Briales en el marco del proyecto TRACUVI "Trabajo, cuidados, vida personal y orden social en los mundos de vida de la sociedad española" (CSO2010-19450, dirigido por Carlos Prieto).

14 La tasa de cobertura mide el porcentaje de desempleados que disfrutan de cobertura sólo respecto de los que tienen experiencia laboral. http://www.empleo.gob.es/estadisticas/BEL/PRD/indice.htm (Fecha de la consulta 20-5-2014)

En la base del argumento que hay detrás de estas medidas hay un recurso digamos que de tipo metonímico, que ha tenido consecuencias dramáticas para muchas personas: lo que reduce el desempleo es la reducción del subsidio de desempleo. El efecto del desempleo, que es el incremento del gasto en subsidios, se sitúa como la causa de aquél.

Descubrimos así que el mismo esquema argumentativo keynesiano, jugando con la caracterización que se hace de la desocupación, permite proponer medidas totalmente divergentes con las recetas de los años cuarenta, ahora que el modelo se orienta hacia la intensificación del trabajo como principal forma de extracción de plusvalor. En la medida en que la desocupación, manifiesta o latentemente, se designa como voluntaria, ello permite utilizar entonces la producción de desempleados, sin apoyos, como la vía de la recuperación económica, y no a la inversa, como cabría esperar de la consideración de la desocupación como desocupación involuntaria: que apostara por la creación de empleo público y la protección del desempleado como la vía para tal fin.

El fuerte ataque a la negociación colectiva en años recientes por vía presupuestaria y legislativa se apoya también, entre otras cosas, en estos dispositivos de culpabilización de la víctima cuando la voluntariedad del desempleo se proyecta sobre el obrero colectivo en general, de manera que la ″resistencia″ corporativa a rebajar las condiciones mínimas de trabajo o de empleo de los trabajadores ocupados, para acercarlas a lo que ″vale realmente su trabajo″, se presenta como uno de los principales impedimentos a la creación de empleo[15].

3.2 La cuestión moral del desempleo a través del discurso empresarial

En definitiva, la capacidad de las instituciones públicas para interpretar la casuística del desempleo, en función de los requerimientos del mercado, ha supuesto una lenta y sutil transformación de la condición moral del parado en los últimos veinte años en nuestro país (Serrano 2005; Crespo et al. 2009). Es decir, cada vez se le atribuye un mayor grado de voluntariedad[16].

Este dispositivo de culpabilización se puede observar muy claramente, de nuevo, en el propio cinismo del discurso empresarial, en concreto en el del presidente de la patronal:

> La crisis no acabará hasta que los parados tengan un puesto de trabajo, y **también lo quieran, y luchen por tenerlo**. La crisis no se acaba hasta que tengamos a todo el mundo que **quiera** trabajar, trabajando. Y eso lo he dicho más de una vez en cuanto a los registros del paro. Nosotros en los

[15] La presidenta del *Círculo de Empresarios*, Mónica Oriol, planteaba recientemente que uno de los principales frenos a la creación de empleo era que los trabajadores, especialmente los jóvenes, están ganando ″un salario mínimo que no *producen*″. Ver ″Los ‘ninis’ no se ganan el salario mínimo″, *Negocios.com* 24-4-2014

[16] Es este nuevo contexto discursivo sobre el desempleo el que actualmente hace posible que algunos importantes representantes del ámbito empresarial empiecen a caracterizar directamente como ″parásitos sociales″ a los parados que reciben subsidio de desempleo. Es el caso de la recién citada Mónica Oriol, presidenta del Círculo de Empresarios, cuando intervenía recientemente en un desayuno informativo en el Club Internacional de Prensa. *El País,* 29/04/2014

años 2007-8, muchos empresarios queríamos contratar y no había manera de contratar. ¿Y qué quería decir? Que mucha gente que estaba apuntada en el paro, pues que no tenían intención, o no les gustaban los planteamientos que les hacían para trabajar, y por tanto al final **decidían no trabajar**. Eso no ocurre ni muchísimo menos, todo lo contrario en estos momentos, donde la situación es muchísimo más grave y muchísimo más complicada. (Rosell 2013: 38' – 39')

Una actitud cínica ante el desempleo que es altamente corrosiva para las relaciones laborales, pues, a fin de cuentas, no hace sino inocular entre los trabajadores una paradójica involuntaria voluntad de trabajar; una voluntariedad que es impuesta por la crisis y que deriva en una relación ambivalente de la clase empresarial con el desempleo: la crisis sólo se superará con la reducción del desempleo -*"Lo que más me interesa es la creación de empleo"* (Rosell 2013: 34')- pero el desempleo es necesario para salir de la crisis. Lo que resuelve la paradoja es, por supuesto, la fina distinción entre los tipos de desempleo: la arbitraria atribución del sentido que se le puede dar al desempleo en cada momento y que se concreta en la imputación moral sobre los desempleados por parte de quien enuncia el discurso[17].

Conectando con el conocido mantra culpabilizador del "habéis vivido por encima de vuestras posibilidades", la crisis de empleo actual se llega incluso a plantear subrepticiamente como una suerte de escarmiento a los trabajadores españoles actualmente desempleados. Pues éstos, en aquéllos años de bonanza, habrían contribuido a generar una situación de *superempleo*, si se nos permite la expresión, al no querer determinados trabajos ocupados por inmigrantes. Ello se evidenciaba en la etnofragmentación del mercado de trabajo y en la también cínica y conocida explicación de la extrañamente fácil o poco conflictiva integración de los inmigrantes en nuestro país*:*

> Bueno, pues que en un momento dado cuando crecíamos y **necesitábamos que viniera mucha más gente a trabajar**, seguíamos teniendo un paro del 8%, lo cual era estadísticamente e incluso socialmente **incomprensible**. A partir de ahí abrimos las fronteras e hicimos que durante una serie de años llegaran alrededor de cinco millones de **no nativos**, cinco oficiales y uno ilegales. Y por tanto, eso va a ser **difícil de digerir** en los próximos años y por mucho que creemos empleo, en los momentos que más empleo creábamos que eran los años 2005, 2006,

[17] Quizás sea pertinente recordar aquí uno de los pasajes literarios que mejor sintetiza el problema de la representación en la episteme moderna

«-No sé qué es lo que quiere decir con eso de la «gloria» -observó Alicia-.

-Humpty Dumpty sonrió despectivamente.

-Pues claro que no..., y no lo sabrás hasta que te lo diga yo. Quiere decir que «ahí te he dado con un argumento que te ha dejado bien aplastada».

-Pero «gloria» no significa «un argumento que deja bien aplastado» -objetó Alicia.

-Cuando yo uso una palabra -insistió Humpty Dumpty con un tono de voz más bien desdeñoso- quiere decir lo que yo quiero que diga..., ni más ni menos.

-La cuestión -insistió Alicia- es si se puede hacer que las palabras signifiquen tantas cosas diferentes.

-La cuestión -zanjó Humpty Dumpty- es saber quién es el que manda..., eso es todo».(Carroll 1865)

> creábamos como máximo 600 o 700.000 puestos de trabajo, pero desgraciadamente en los momentos de destrucción hemos sido los que más hemos destruido y más rápidamente. (39' – 40')

En otras palabras, el hecho de que vinieran trabajadores extranjeros que sí aceptaban el precio justo del trabajo da cuenta de la endémica *tendencia a la vagancia* del trabajador oriundo[18]. Este hándicap explica cómo el sobrecoste de su sostén contribuyó a engrosar la diferencia entre gastos e ingresos durante la superabundancia y cómo ha sido realmente el desajuste entre lo que los trabajadores españoles exigen y lo que se merecen lo que ha hecho aumentar el paro tan rápidamente en nuestro país, a diferencia de otros países de nuestro entorno, con ocasión de la crisis económica.

Y por supuesto, como correlato del *superempleo*, otra causa del alto paro serían los altos salarios que había en España previamente a la crisis:

> Nosotros tenemos un **acuerdo con los sindicatos**, un acuerdo que fue **tardío** visto en la perspectiva actual... Ojalá que lo hubiésemos hecho en el año 2008-09 cuando empezó la crisis, y nosotros seguíamos con salarios 2, 3 puntos por encima del IPC, eso no lo hicieron [...] países como Alemania y por eso Alemania con una caída de 5 puntos de su PIB, eso prácticamente no se notó en cuanto a la destrucción de empleo. En cambio, en España no hubo posibilidades de reestructurar, no teníamos legislación adaptada para reestructurar empresas, y las reestructuraciones fueron básicamente con las caídas de producción... pues la gente al paro. [...] La gran reforma estructural que ha hecho este país es la **moderación salarial acordada por sindicatos y empresarios** para el año 2012-13-14, y ojalá, ojalá, en 2015 estemos en disposición todos de incrementar los salarios. (43')

Por lo demás, este tipo de discursos han contribuido también a sustentar las medidas iniciadas para "facilitar" a los extranjeros desempleados el abandono del país, que se harán efectivas con el RD-4/2008. Este decreto permite el abono acumulado y de forma anticipada de la prestación contributiva por desempleo a trabajadores no comunitarios que retornen voluntariamente a su país de origen. Una medida que ha contribuido sin duda a la ralentización del incremento del desempleo en años muy recientes, que no se ha debido tanto al freno de la destrucción de empleo, sino a la reducción de la población activa (se van, desde 2007 hasta ahora, 633.300 extranjeros en edad de trabajar), que se ha ido acelerando en los últimos años (Si en el tercer trimestre de 2012 se alcanzaba la cifra más alta de población activa, veintitrés millones y medio, en sólo dos años había descendido en 424.500 personas, de los cuáles 365.000 eran extranjeros). De hecho, el Consejo Empresarial para la Competitividad (CEC) –vinculado a la CEOE- ha presentado un indicador llamado *tasa de empleo teórica*, que cifraba el desempleo en un 11,6% en el primer trimestre de 2013 –momento en que la EPA

[18] Dos economistas españoles afincados en universidades anglosajonas de prestigio mundial, Luis Garicano y Jesús Fernández-Villaverde, finalizaban así un artículo en *El País*: "Una nueva era de los ordenadores está llamando a la puerta y España, como muchas otras veces en nuestra historia, está durmiendo la siesta." (02/02/2014)

señalaba un 27%-, atribuyendo ese 15% de diferencia a lo que estos analistas llaman el *efecto del excedente de población activa*[19].

Para los empresarios (no sin cierta demagogia, pues muchos analistas consideran esos porcentajes de 7 u 8 % como paro friccional), la prueba de la escasa inclinación al empleo de los trabajadores españoles, que provocaba esa situación de sobreoferta de trabajo, es que trabajadores extranjeros obtenían trabajos aun habiendo desempleo entre los oriundos. De hecho, se ha demostrado con la crisis que los empleadores realmente prefieren trabajadores españoles para desempeñar los mismos puestos y condiciones que los extranjeros. Tal y como nos comentaba Marta, de origen dominicano, en primera persona:

> …la verdad que iba muchísima gente a llevar currículums y sí dijo [la encargada] en varias ocasiones, ″yo es que le he dicho al director general que tantos españoles buenos que hay sin trabajo y quedarse con tantos putos...″ Bueno, ″puto″ no era la palabra que dijo, pero vamos, ″qué hacen con tantas personas emigrantes o con tanta...″ porque la verdad, que ahí trabajábamos, la gran mayoría éramos emigrantes. Pero sí te digo que no solamente conmigo, tuvo varios encontronazos con lo que éramos las latinas. (Marta, 33 años, 2 años en paro, 2 hijas).

4. Conclusiones: los efectos del paro productivo.

En las últimas décadas del siglo XX y la primera del XXI asistimos a un período de incremento de la riqueza a partir de un modelo de desarrollo basado en la intensificación del trabajo y gestionado por el capital transnacional: incremento del *infraempleo* y progresiva precarización del estatuto de desempleado involuntario; el incremento de las desigualdades y la financiarización de la economía. A finales de la década se procederá a un proceso de descapitalización protagonizado por el pinchazo de la burbuja financiera y la huída del capital extranjero a países emergentes con el consiguiente desmantelamiento de un tejido productivo ya de fácil deslocalización. Estos factores han sentado las bases para un total debilitamiento de la capacidad de negociación colectiva e individual de los trabajadores frente al capital no sólo en su función productiva sino también en su función de demanda.

Ya desde mediados de los años 1970, la recuperación de la inversión se había mantenido sobre una caída permanente del peso de la masa salarial en el PIB[20] (aunque no del número de ocupados). Y esta tendencia hacia un crecimiento

[19] ″Desde 2001, aumento de la población activa en España similar a la suma de Italia, Francia y Alemania. 2. 60% explicado por extranjeros y 40% por nacionales. 3. La tasa de desempleo hoy sería del 11,6% si la población activa hubiera crecido a ″tasas europeas″″ (CEC 2013: 25). El argumento del exceso de población es clásico en la economía política desde la vieja polémica entre Marx y Malthus, y sus diferentes usos retóricos del ″excedente″ de población (Hill 2014).

[20] En el caso de España, la participación de los salarios en el PIB, en porcentaje, descendió del máximo histórico del 68% en 1976 hasta el 60,7 en 1990, y ha seguido descendiendo de forma constante hasta alcanzar la previsión del 51% para el año 2014. De forma paralela, el coste real unitario de los salarios (con base 100 en 2005) cae casi treinta puntos entre 1981 y 2013, de 121 a 92. Son datos elaborados por *AMECO* (base de datos macroeconómicos de la Dirección General de la Comisión Europea para Asuntos Económicos y Financieros).

extensivo del consumo de la fuerza de trabajo, en definitiva, a la recuperación de los beneficios sin ganancias en productividad, supuso, por ejemplo, en casos como el modelo de crecimiento español, la creación de más de 7 millones de empleos durante los años de mayor crecimiento económico (entre 1995 y 2008) mientras descendía el salario real y la productividad crecía de forma muy moderada.

El proceso de desinversión en capital productivo que ha dado lugar a la denominada recesión económica ha supuesto, entre otras cosas, un dispositivo de *arreglo temporal* mediante la generación de desempleo desde el ámbito productivo y mediante las transformaciones en su reconocimiento y regulación.

Y los efectos de este proceso en cuanto al abaratamiento de los costes laborales y la intensificación del trabajo, ya se empiezan a notar.

En primer lugar, los salarios medios reales han bajado de media un 12% desde el inicio de la crisis. Una bajada que se ha visto ocultada en las estadísticas de referencia por el efecto composión del mercado de trabajo, pues según un reciente informe del Banco de España (2014), la crisis ha dejado sin ocupación fundamentalmente a los trabajadores con los salarios más bajos: jóvenes, descualificados y con menor experiencia, lo que hace subir, por un efecto estadístico, la media salarial de los ocupados. A ello habría que sumar el incremento de las horas extras no pagadas: un 57% del total de horas extraordinarias –que suponía un incremento del 28% entre 2012 y 2013 según la EPA de 2014-. Lo cuál explica obviamente el incremento del total de las horas extraordinarias, que, a pesar de la radical reducción del número de ocupados, crecieron un 18% en términos absolutos para el mismo período, hasta alcanzar la cifra de 5,86 millones de horas, equivalentes a 85.000 puestos de trabajo.

Además de ello, y en este caso según los empresarios, uno de los efectos positivos del desempleo, -presuponiendo, como de pasada, la citada tendencia natural a la vagancia de los trabajadores-, ha sido el descenso del abstentismo laboral:

> El absentismo desde el momento álgido de la crisis hasta la fecha, pues ha bajado prácticamente a la mitad en España, y eso es muy importante, eso es una rebaja de costes muy importante. Aquí todo el mundo está cuidando su puesto de trabajo, y los que lo tienen hacen más de lo que deberían hacer técnicamente y teóricamente, porque lo que **tienen miedo es a perderlo**. También es verdad que **hay algunos que no** cumplen perfectamente su función, pero **la mayoría** de los trabajadores de este país en este momento están **poniendo toda la carne en el asador**. (45')

Bajo una lectura dinámica y crítica de este fenómeno, podemos interpretar esta reducción de los ″poros″ en el trabajo, para utilizar la jerga marxista, más bien como el resultado de un proceso de intensificación del trabajo. Pues, tomando en consideración uno de sus principales indicadores, el índice de incidencia de siniestralidad laboral, sabemos que, sólo en el último año (2013-2014) pasó de 2.755 accidentes por cada 100.000 trabajadores a 2.836, siendo la primera vez que la evolución de este indicador retomaba su carrera ascendente, un 3%, desde el año 2002.

En definitiva, la producción y gestión del desempleo como dispositivo de arreglo temporal de nuestro modelo productivo no sólo ha supuesto un

empeoramiento crítico de las condiciones de vida y trabajo de la población, sino que además ha generado un efecto individualizador y culpabilizador con inconmensurables consecuencias. La reactivación de la economía, en fin, aparece como un interminable proceso de activación que es sencillamente incompatible con cualquier noción de una vida digna.

> Una entrevista que me salió ahí, era Mapfre, "Mapfre es una empresa cojonuda". Voy a verla: Comercial, vale, lo que sea. Y me dice la mujer: "No, no, tu perfil es cojonudo, el test psicotécnico de lo mejor que he visto." Y me dice: "tienes que darte de alta de autónomo, te vamos a hacer un contrato mercantil, pero Mapfre sólo te puede pagar 100 euros los primeros diez meses, luego a partir de los diez meses te damos una ayuda de 300 más. Y tienes que estar aquí nueve horas". Ni transporte ni comida ni hostias. Es decir, me daban 100 euros, tenía que poner 150 para darme de alta porque sino no te contratan, y tenía que estar nueve horas allí vendiéndoles seguros de lunes a viernes. Tenía que comer, pagarme mi comida y el metro o lo que fuese para ir. Y eso me decían: "Entras en Mapfre, una gran empresa, pero qué me estás contando". Y fui allí y les dije, lo siento, mis hijas necesitan cuadernos y leche. […] A parte tienes que pagar 120 euros de un curso (risas) para poder ser corredor de seguros […] Hay veces que **te da el bajón y dices "Seré yo que soy gilipollas", o que no sirvo. A veces la autoestima te baja**. Pero vamos a seguir, mis niñas me tienen que ver sonriendo, y ya saldremos de ésta. Yo personalmente busco todos los días, le dedico mucho tiempo a buscar y no encuentro. Y lo poco que encuentro son cosas de este tipo que… es terrible, es terrible. (Álvaro, 38 años, 2 hijas)

5. BIBLIOGRAFÍA

Alaluf, Mateo y Martínez, Esteban (1999). "Bélgica: el empleo desestabilizado por el desempleo. Empleo precario y desempleo activo." En Carlos Prieto (ed.). *La crisis del empleo en Europa. (Vol. 1).* Valencia: Germania, pp. 37-64.

Banco de España (2014) Boletín económico. Un análisis de los efectos composición sobre la evolución de los salarios. Disponible en: http://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/14/Feb/Fich/be1402-art5.pdf

Berlin, Isaiah (1958): *Cuatro ensayos sobre la libertad*, Madrid: Alianza, 1988

Carroll, Lewis (1865). *Alicia en el país de las maravillas: A través del espejo*. Madrid: Cátedra, 1992

Castel, Robert (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado*, Barcelona: Paidós.

Crespo, Eduardo, Revilla, Juan Carlos y Serrano, Amparo (2009). "Del gobierno del trabajo al gobierno de las voluntades: el caso de la activación." *Psicoperspectivas,* Nº *VIII (2),* pp. 82-101. Disponible en http://www.psicoperspectivas.cl

CEC (2013) "España emprende y exporta. ¿Dónde estamos y hacia dónde vamos?" Disponible en:

http://www.ceoe.es/resources/image/Presentacion_Road_Show_CCAA_CEOE_10oct.pdf

Fundación Primero de Mayo (2012) "52 reformas laborales desde la aprobación del Estatuto de los trabajadores en 1980", *Revista de la Fundación Primero de Mayo*, Nº 19, Febrero.

Harvey, David (2014). *The seventeen contradictions and the end of capitalism*. New York: Oxford University Press.

Hill, Ian (2014). The Rhetorical Transformation of the Masses from Malthus's "Redundant Population" into Marx's "Industrial Reserve Army". *Advances in the History of Rhetoric*, 17: pp. 88–97.

Hirschman, Albert (1978). *Las Pasiones y Los Intereses: Argumentos Políticos en Favor del Capitalismo Antes de Su Triunfo*, Fondo de Cultura Económica.

Ibáñez Rojo, Rafael y López Calle, Pablo (2012). La ficción del milagro económico español a la luz de la crisis financiera. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 30 (2), pp. 379-407.

Jameson, Fredric (2012). *Representing Capital. El desempleo: una lectura de El Capital*. Madrid: Lengua de Trapo.

Jessop, Bob (2006). 'Spatial fixes, temporal fixes, and spatio-temporal fixes'. En N. Castree and D. Gregory (eds). *David Harvey: a Critical Reader*. Oxford: Blackwell, pp. 142-66. Disponible en http://bobjessop.org/2014/01/16/spatial-fixes-temporal-fixes-and-spatio-temporal-fixes/

Keynes, John Maynard (1936). *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*. México: Fondo de Cultura Económica, 2003.

López, Israel y Rodríguez, Emmanuel (2010). *Fin de ciclo: financiarización, territorio y sociedad de propietarios en la onda larga del capitalismo hispano* (1959-2010). Madrid: Traficantes de sueños.

López Calle, Pablo e Ibáñez Rojo, Rafael (2012): "Financiarización y relación salarial: estrategias de rentabilidad y conflictos de clase en la semiperiferia del sistema-mundo" en Luis Enrique Alonso Benito y Carlos Jesús Fernández Rodríguez (eds.) *La financiarización de las relaciones salariales: una perspectiva internacional*, Madrid: La catarata, pp. 186-211

Postone, Moishe (1993). *Time, labour and social domination*. New York: Cambridge University Press. [Traducción española en Marcial Pons, 2006; o disponible en: http://mhh.domainepublic.net/PROYECTOS%20EDITORIALES/TIEMPO,%20TRABAJO%20Y%20DOMINACION%20SOCIAL%20%28POSTONE%29.pdf]

Postone, Moishe (2012). "Thinking the global crisis". *The South Atlantic Quarterly* Nº 111 (2), pp. 227-249.

Rosell, Joan (2013). "Entrevista en Radio Nacional de España", 17 de diciembre de 2013. Disponible en: http://mvod.lvlt.rtve.es/resources/TE_S24HOR/mp3/8/0/1387403110308.mp3

Salais, Robert, Baverez, Nicolas y Reynaud, Bénédicte (1986). *La invención del paro en Francia*: historia y transformaciones desde 1890 hasta 1980, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990.

Serrano, A. (2005). "Del desempleo como riesgo al desempleo como trampa: ¿Qué distribución de las responsabilidades plantea el paradigma de la

activación propuesto por las instituciones europeas?". *Cuadernos de Relaciones laborales,* Nº 23 (2), pp. 219-246

Serrano, A., Fernández, C. y Artiaga, A. (2012). "Ingenierías de la subjetividad: el caso de la orientación para el empleo." *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, Nº 138, pp. 41-72.

Vosko, Leah (2010). *Managing the margins. Gender, Citizenship and the International Regulation of Precarious Employment*. New York: Oxford University Press.

XIV JORNADAS DE ECONOMÍA CRÍTICA
Perspectivas económicas alternativas
Valladolid, 4 y 5 de septiembre de 2014

Juventud y desigualdad entre hombres y mujeres en el Mercado Laboral.

Rosario Asián Chaves y Vicente Rodríguez Sosa

Universidad de Sevilla

JUVENTUD Y DESIGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

Rosario Asián Chaves (Universidad de Sevilla)
rasian@us.es
Vicente Rodríguez Sosa (Universidad de Sevilla)
vsosa@us.es

Resumen

La desigualdad en el mercado laboral es una cuestión que continúa persistiendo y se evidencia en múltiples aspectos. Esta desigualdad es patente, como así lo vienen demostrando desde diversos ámbitos personas expertas en la materia, en determinados aspectos como son la discriminación salarial, las diferentes ocupaciones y categorías profesionales correspondientes a hombres y mujeres, etc., lo cual se puede corroborar con los datos de la Encuesta de Población Activa entre otros. Por otro lado, las alarmantes cifras de desempleo, especialmente sangrantes en el caso de los más jóvenes -si se tiene en cuenta sexo y edad, el desempleo se ceba principalmente con las mujeres en los grupos de edades más jóvenes, de 16 a 19 años, con unas tasas de paro que alcanzaron en 2013 en España la escalofriante cifra de 76,45%-, ha provocado las alarmas desde la Unión Europea, que manifiesta su preocupación a través de una serie de recomendaciones, iniciativas, etc. centradas en el impulso del empleo juvenil. El objetivo de este trabajo es analizar si la discriminación laboral por cuestión de género se acentúa o no en el caso de las nuevas generaciones que acceden al mercado laboral.

Palabras clave: Desigualdad, Jóvenes, Mercado Laboral, Género, Discriminación

Clasificación JEL: D63, J 16, J71, J78, J81,

1. Introducción

Las altas cifras de desempleo en España, especialmente sangrantes en el caso de los jóvenes, tiene un reflejo acentuado en el mercado laboral de Andalucía. Tan cruel e injusta situación parece haber provocado la alarma de los órganos de poder regionales, nacionales y comunitarios, que manifiestan su preocupación mediante una serie de planes, recomendaciones, iniciativas[1], etc. centradas, así se señala, en impulsar el empleo juvenil. Más, estas alarmantes cifras de desempleo adquieren diversos matices, algunos de ellos también inquietantes, cuando las correlacionamos con la participación de los jóvenes en el mercado laboral.

Teniendo en cuenta las limitaciones que se van a comentar a continuación, y con las salvedades que de ello se derivan, trataremos de dibujar a grandes rasgos la situación de la juventud en el mercado laboral andaluz e intentaremos destacar si se aprecian algunas diferencias desde la perspectiva de género. Para ello nos basaremos básicamente en los datos ofrecidos por la Encuesta de Población Activa (EPA), y más específicamente en la explotación de resultados que realiza el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA).

El análisis a realizar, encuentra sus mayores inconvenientes en la escasa desagregación de los datos que hemos podido utilizar y, sobre todo, en la indefinición de los conceptos empleados. Así, por una parte, la consideración de "jóvenes" y, de otra, la borrosidad de los conceptos estadísticos-laborales a manejar. En cuanto a la consideración de "joven", nos encontramos que en los análisis económico-laborales, este concepto ha pasado de incluir el tramo de edades comprendidas entre 16 y 24 años que, incluso en análisis realizados a finales del pasado siglo (Toharia, 1987), distinguía entre *jóvenes adolescentes* (16-19 años) y *jóvenes adultos* (20-24 años), a la situación actual donde los estudios sobre la participación de los jóvenes en el mercado laboral, quizás motivado por sus actuales situaciones sociales y familiares, dilata la mocedad hasta los 30, e incluso 35 años.

Así, la literatura sociológica venía considerando la juventud como el tramo de edad comprendido entre los 15 o 16 años[2] y los 30[3]. No obstante, los cambios que están aconteciendo en las últimas décadas, con la ampliación de los periodos de estudios y preparación para acceder al mundo laboral, que junto a los efectos de la crisis han llevado a que cada vez se ingrese en éste con una edad más tardía, abandonándose más tarde el hogar familiar, proponen la conveniencia de elevar el intervalo de edad de lo que se considera población

[1] Se podría citar entre otros el *Marco de Cooperación Europea* en el ámbito de la juventud 2010-2018 (con referencias a las actuaciones de educación y prácticas, empleo, creatividad y emprendedores e inclusión social); el *Pacto Europeo para la Juventud* identificando la infancia y la juventud como áreas prioritarias en la consecución de los objetivos de crecimiento y empleo de la *Estrategia de Lisboa* y la *Agenda Social Renovada*; y finalmente aunque de forma tangencial la *Estrategia Europea 2020.*

[2] Si se utilizan los datos de los Censos y Padrones, los grupos quinquenales incluyen a los de 15 años, pero con los datos de la EPA habría que empezar en los 16 años que es la edad legalmente establecida para poder trabajar.

[3] Para ser más exactos sería 29 años, ya que 30 años está incluido en el tramo siguiente.

joven. Así, la propia Comisión Europea establece muchas de las ayudas a la población joven en el tramo que incluye hasta los 34-35 años, o en Andalucía el Programa Bono de Empleo Joven tiene como finalidad fomentar la obtención de empleo y facilitar la incorporación al mercado laboral de las personas jóvenes, de entre 18 y 35 años[4], aunque, más reciente, el Programa Emple@Joven como primera fase de la implementación en la Comunidad Autónoma andaluza del Sistema de Garantía Juvenil está orientado a la activación del empleo entre la población con edades comprendidas entre los 18 y 29 años[5].

En este caso, nos encontramos además con las dificultades que conlleva el uso de los datos estadísticos obtenidos de las fuentes principales consultadas en las páginas web de los organismos oficiales, el Instituto Nacional de Estadística (INE) y el IECA, que en unas ocasiones divide la población por tramos de edad haciendo un grupo de los 25 a los 34 años, de modo que no se tiene información de los que van hasta los 29 años, mientras que en otros casos la información se ofrece hasta los 29 años y el grupo siguiente abarca de los 30 a los 44 años, no pudiendo desagregarse la información para quienes no han cumplido aún los 35 pero son mayores de 30 años. Teniendo en cuenta estas limitaciones, por nuestra disponibilidad de información, distinguiremos en nuestro análisis dos intervalos etarios: de 16 a 24 años y de 25 a 34 años.

Por la fuente empleada, en cuanto a los conceptos económicos-laborales habremos de bregar con la, en palabras de Garrido (2012), indefinible población activa o la restringida definición de parado y la relajada de ocupado utilizada en la EPA, lo que remite a la condición de inactivo al no ocupado que no cumple todos los requisitos para ser clasificado como parado. Todo lo cual, extiende una densa niebla sobre los límites entre estas categorías estadísticas-laborales y hacen que el contenido de ellas, especialmente en el caso de los inactivos, comprenda una gran diversidad de situaciones.

Como es sabido, en todo proceso inductivo, no debemos totalizar, pero sí podemos generalizar. Aunque en nuestro caso, por las limitaciones de desagregación e indefinición de la información empleada, estas generalizaciones, que no nos atrevemos a calificar de conclusiones, tienen un carácter matizable y limitado, han de ser entendidas como simples aproximaciones, dada su condición de meros indicadores de la realidad que tratan de analizar.

A continuación se presenta primeramente la situación y evolución de la población joven en comparación con la del total de la población, para seguidamente, una vez conocida su relevancia dentro del conjunto poblacional, analizar su significación dentro del mundo laboral, constatando su peso en la población activa e inactiva y su condición dentro de ellas, siguiendo la clasificación utilizada en la EPA. En otro apartado se analiza la situación de la juventud en el mercado laboral desde una perspectiva de género, tratando de

[4] http://www.juntadeandalucia.es/servicios/ayudas/detalle/76931.html

[5] http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/websae/portal/es/informacion/planesEspeciales/EmpleaJoven/

resaltar aquellos aspectos que muestran una posición de desigualdad entre hombres y mujeres en los tramos de población más jóvenes y comparándolo con lo que se observa para el total de la población, para tratar de revelar si las discriminaciones por cuestión de género se mantienen solo en las generaciones adultas o, si por el contrario, se manifiestan igualmente en las jóvenes generaciones.

2. Evolución reciente de la población joven en la estructura poblacional.

El envejecimiento demográfico en las últimas décadas ha supuesto un descenso en el peso de la población en las edades más jóvenes. Este hecho se ha producido tanto en Andalucía, como en el conjunto de España y en toda Europa. Ahora bien, este proceso ha sucedido en España con algo de retraso respecto a otros países europeos, aunque con mayor intensidad, como ocurre tradicionalmente con otros fenómenos demográficos. A su vez, dentro de España, Andalucía se ha caracterizado por tener una población más joven en términos relativos.

Tabla 1. Estructura de la población española y andaluza por edad y sexo.

	Población				% respecto al total			
	España		Andalucía		España		Andalucía	
	2005	2013	2005	2013	2005	2013	2005	2013
Total	**44.108.530**	**47.129.783**	**7.849.799**	**8.440.300**	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**
Menos de 15 años	6.265.153	7.075.637	1.283.842	1.380.431	14,20	15,01	16,36	16,36
15-34 años	13.096.257	11.357.065	2.438.386	2.181.202	29,69	24,10	31,06	25,84
15-24 años	7.693.201	4.657.425	1.093.284	948.099	17,44	9,88	13,96	11,23
25-34 años	6.873.997	6.699.640	1.272.553	1.233.103	15,58	14,22	16,21	14,61
35 años y más	24.747.120	28.697.081	4.127.571	4.878.667	56,11	60,89	52,58	57,80
Varones (total)	**21.780.869**	**23.196.386**	**3.889.605**	**4.170.654**	**49,38**	**49,22**	**49,55**	**49,41**
Menos de 15 años	3.221.317	3.635.972	660.691	709.762	7,30	7,71	8,42	8,41
15-34 años	6.752.852	5.773.758	1.253.315	1.113.232	15,31	12,25	15,97	13,19
15-24 años	2.772.175	2.380.461	561.700	486.753	6,28	5,05	7,16	5,77
25-34 años	3.980.677	3.393.297	691.615	626.479	9,02	7,20	8,81	7,42
35 años y más	11.806.700	13.786.656	1.975.599	2.347.660	26,77	29,25	25,17	27,81
Mujeres (total)	**22.327.661**	**23.933.397**	**3.960.194**	**4.269.646**	**50,62**	**50,78**	**50,45**	**50,59**
Menos de 15 años	3.043.836	3.439.665	623.151	670.669	6,90	7,30	7,94	7,95
15-34 años	6.343.405	5.583.307	1.185.071	1.067.970	14,38	11,85	15,10	12,65
15-24 años	2.630.881	2.276.964	531.584	461.346	5,96	4,83	6,77	5,47
25-34 años	3.712.524	3.306.343	653.487	606.624	8,42	7,02	8,32	7,19
35 años y más	12.940.420	14.910.425	2.151.972	2.531.007	29,34	31,64	27,41	29,99

Fuente: INE. Padrón Municipal Continuo. Elaboración propia.

Si en 2005 la población joven, considerando de 15 a 34 años, representaba el 31,06% del total de la población andaluza (en España dicha proporción era el 29,69%), en 2013 su peso se redujo al 25,84% (24,10% en España). Este descenso en el peso de la población joven se debe a una reducción en el número de jóvenes en esos tramos de edad (un -10,5% en Andalucía) junto al aumento del total de población (7,5%). Este decremento de la población joven se explica fundamentalmente por la reducción en el número de los más jóvenes, es decir, de quienes tienen de 15 a 24 años, que cayeron un –13,3% en Andalucía y un -39,5% en el total nacional. Por sexo, la reducción de población de 15 a 34 años se ha producido principalmente en los hombres. Este descenso de la población joven tendrá implicaciones en la oferta de mano

de obra, ya que es un grupo de población que se encuentra en los tramos de edad en los que se supone que se realiza su entrada o inserción al mundo laboral.

3. Paro, ocupación y actividad (participación) de los jóvenes andaluces

Señala acertadamente Garrido (2012) la frecuencia con la que leemos o escuchamos la frase "el X% (un alto porcentaje) de los jóvenes están en paro", que suele venir acompañada de la coletilla "estamos perdiendo las generaciones de jóvenes más preparadas de la historia". La primera frase es una falaz interpretación de los datos estadísticos, que solo sirve para confundir y desanimar a la sociedad, y a los jóvenes, en particular. Porque como es sabido, dada la fórmula de cálculo de la tasa de paro lo correcto sería indicar que "el X% de los jóvenes ***activos*** de 16 a 24 años de edad (o del tramo de edad considerado) están en paro". Porque no hay que olvidar, que en ese tramo etario, la mayor parte de los jóvenes están estudiando (y por ende, clasificados estadísticamente como inactivos). Por tanto, en esas edades, el porcentaje de jóvenes en paro suele ser bastante menor y, aunque aceptemos la veracidad de la afirmación relativa a sus niveles formativos, no se pierde tanta preparación, más aún si consideramos que la mayor parte de esos desempleados suelen tener un bajo nivel de cualificación. Sí contiene más verdad esta segunda frase si añadimos al paro juvenil su alta tasa de inactividad.

En nuestro análisis ofrecemos en la siguiente tabla la evolución de las tasas de paro para los intervalos etarios 16-24 y 25-29, junto a los porcentajes de parados sobre el total de jóvenes de esas edades, en los años transcurridos entre 2005 y 2013.

Tabla 2. Tasas de paro y porcentajes de parados sobre la población total en dos tramos de edad. Andalucía, 2005-2013

Años	Tasas de paro (%)		% parados / población	
	16-24 años	25-34 años	16-24 años	25-34 años
2005	24,5	14,0	12,7	11,1
2006	21,7	13,8	11,4	11,2
2007	23,3	12,5	12,3	10,2
2008	31,1	18,4	16,6	15,4
2009	45,0	26,3	21,9	22,6
2010	49,9	29,5	23,5	25,6
2011	54,4	32,1	24,7	27,6
2012	62,3	36,6	26,7	31,9
2013	66,0	38,8	27,2	34,2

Fuente: INE e IECA, *Encuesta de Población Activa (metodología 2005).*

Observaremos que, aunque obviamente en términos absolutos representan el mismo número de parados, las diferencias entre los porcentajes de ambas tasas son bastante acusadas, con menores valores para las tasas calculadas sobre el total poblacional, especialmente llamativo en el caso de los jóvenes de 16 a 24 años. Ello es así, porque en términos algorítmicos, en la segunda de las tasas lo que estamos ofreciendo son los porcentajes de la primera

aplicados sobre otro porcentaje (la tasa de actividad, cociente entre el total de activos y el total poblacional del tramo etario correspondiente) [6].

Por tanto, son las bajas tasas de actividad que se observan en la tabla 3 en el intervalo 16-24 años, las que conllevan estas importantes diferencias advertidas. La población más joven se ha visto especialmente afectada por la actual crisis en cuanto a su situación con respecto al mercado laboral. Así, la cifra del número de jóvenes que forman parte de este mercado, sea como personas ocupadas o como paradas en búsqueda activa de empleo, se ha visto mermada a partir de 2009, cuando la situación se agravó particularmente en el mercado laboral español y andaluz. Esta situación se aprecia claramente en el descenso de las tasas de actividad a partir de 2009 en los jóvenes de 16 a 24 años.

Tabla 3. Tasas de actividad en los jóvenes en dos tramos de edad. Andalucía, 2005-2013.

Años / Edad	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
16-24	51,7%	52,5%	52,6%	53,6%	48,7%	47,0%	45,3%	42,9%	41,2%
25-34	79,9%	81,1%	81,7%	83,3%	85,8%	86,8%	86,2%	87,0%	88,2%

Fuente: INE e IECA, *Encuesta de Población Activa (metodología 2005).*

Pero esos menores porcentajes de paro sobre el total de la población en dichos tramos de edad, que se visualizan en la tabla 2, no deben enmascarar una realidad que ya ha quedado patente: las bajas tasas de actividad entre los jóvenes –especialmente en los primeros tramos de edad- y, equivalentemente, las altas tasas de inactividad.

Pero, ahondando más, si ahora centramos nuestra atención en las tasas de ocupación, podemos constatar los bajos porcentajes de jóvenes, especialmente en el tramo 16-24 años, que aportan su fuerza de trabajo (con independencia de la calidad de su formación) a la catalogada como producción económica.

Tabla 4. Tasas de ocupación en dos tramos de edad de los jóvenes. Andalucía, 2005-2013.

Años / Edad	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
16-24	39,0%	41,1%	40,4%	36,9%	26,8%	23,5%	20,7%	16,2%	14,0%
25-34	68,7%	69,9%	71,5%	68,0%	63,2%	61,2%	58,6%	55,2%	54,0%

Fuente: INE e IECA, *Encuesta de Población Activa (metodología 2005).*

Si obtenemos las tablas con los complementarios a estas tasas[7], dadas las fórmulas de cálculo obtenemos el porcentaje de parados + inactivos sobre el

[6] En general tenemos que podemos expresar la relación del siguiente modo:

$$\frac{Parados}{Población \geq 16\ años} \times 100 = \frac{TP}{TA} = \frac{\frac{Parados}{Población\ Activa}}{\frac{Población\ Activa}{Población \geq 16\ años}}$$

[7]

$$1 - TO = 1 - \frac{Población\ Ocupada}{Población \geq 16\ años} \times 100 = \frac{Población \geq 16\ años - Población\ Ocupada}{Población \geq 16\ años} \times 100 = \frac{(Población\ Activa + Población\ Inactiva) - Población\ Ocupada}{Población \geq 16\ años} \times 100 = \frac{Parados + Población\ Inactiva}{Población \geq 16\ años} \times 100$$

total poblacional. Es decir, razonando en términos económicos convencionales, el porcentaje de jóvenes que no contribuyen a la producción económica.

Tabla 5. Porcentaje de parados e inactivos sobre población total. Andalucía, 2005-2013.

Años / Edad	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
16-24	61,0%	58,9%	59,6%	63,1%	73,2%	76,5%	79,3%	83,8%	86,0%
25-34	31,3%	30,1%	28,5%	32,0%	36,8%	38,8%	41,4%	44,8%	46,0%

Fuente: INE e IECA, *Encuesta de Población Activa (metodología 2005).*

Es evidente el escaso porcentaje, principalmente en el tramo etario 16-24, que prestan su potencial productivo. Y ello en una etapa vital de excelentes facultades físicas y, según algunos, de creatividad en alza. Ello es fruto, obviamente del incremento de las tasas de paro en este intervalo de edad, pero también, como observamos en la siguiente tabla, del incremento en más de 10 puntos porcentuales de las tasas de inactividad.

Tabla 6. Tasas de inactividad en la población juvenil. Andalucía, 2005-2013.

Años / Edad	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
16-24	48,3%	47,5%	47,4%	46,4%	51,3%	53,0%	54,7%	57,1%	58,8%
25-34	20,1%	18,9%	18,3%	16,7%	14,2%	13,2%	13,8%	13,0%	11,8%

Fuente: INE e IECA, *Encuesta de Población Activa (metodología 2005).*

Este incremento de la inactividad en las personas de los primeros tramos de edad pensamos que se debe fundamentalmente al desánimo de los jóvenes que, ante las malas perspectivas del mercado de trabajo, dejan de buscar *activamente* empleo y pasan a ser considerados *inactivos* a efectos estadísticos. Este abandono se traduce en un cambio de orientación en sus vidas laborales, en muchos casos, para dedicarse a los estudios. Ello explicaría los datos de la tabla 7, en la que podemos observar cómo el número de inactivos que se declaran estudiantes (en porcentaje podemos comprobar que las cifras son similares) ha pasado de 393,1 miles en 2005 a 414,4 miles en 2013. Dado el descenso poblacional en los años citados para el intervalo etario 16-24, supone pasar del 40% al 49% de la población total de este intervalo.

Tabla 7. Población de 16 a 24 años, inactivos y los que se declaran estudiantes. Andalucía (miles de personas y porcentajes). Años 2005 y 2013

Años	Población total	Inactivos	Tasa de inactividad	Estudiantes	Estudiantes / Inactivos
2005	972,0	469,3	48,3%	393,1	83,8%
2013	842,3	495,0	58,8%	414,4	83,7%

Fuente: INE e IECA, *Encuesta de Población Activa (metodología 2005).*

Esta escasa contribución del potencial productivo de los jóvenes con edades entre 16 y 24 años se acentúa si consideramos la forma de contratación en que se concreta su aportación. Tomando como botón de muestra el pasado año 2013, en la siguiente tabla observamos dicha contratación y constatamos que la mayor parte de su aporte lo hacen mediante contratación temporal.

Tabla 8. Asalariados según tipo de contrato y tasas de temporalidad por grupo de edad. Andalucía (miles de personas y porcentajes). 2013

Tipo de contrato / Edad	Indefinido	Temporal	Tasa de temporalidad
16-19 años	-	0,4	100%
20-24 años	1,3	4,4	77,5%
25-29 años	11,3	14,9	56,9%
30-34 años	38,9	14,3	26,8%

Fuente: INE e IECA, *Encuesta de Población Activa (metodología 2005).*

Pero además, según señala el informe de Noviembre de 2013 del gabinete técnico de Comisiones Obreras de Andalucía (CCOO-A, 2013), de 2008 a 2013 la participación laboral en jornada a tiempo parcial de los asalariados menores de 35 años ha pasado del 15% a cotas superiores al 26% y, en los jóvenes menores de 25 años, la contratación con jornada parcial supone el 40% de los asalariados.

Parece como si las circunstancias sociales y económicas, fundamentalmente en los últimos años del período considerado, hayan propiciado un "hecho biológico": Alargar el período de adolescencia juvenil de los 16 a los 24 años, pues las necesidades formativas de los actuales procesos productivos, junto a la escasez de oferta laboral, han dilatado el período de tutela y formación de los jóvenes a todo el tramo etario antes señalado.

Tras lo expuesto, queda de manifiesto la necesidad de incentivar la participación de estos jóvenes en el mercado laboral, obviamente impulsando la contratación. Con ello, se reduciría el actual despilfarro de potencial productivo que supone la inactividad o paro del 86% de los jóvenes de 16 a 24 años y una mejora del clima social.

Cerraremos este apartado realizando algunos cálculos sobre otro mensaje mediático: "la generación ni-ni". Calificación, en cierto sentido, peyorativa sobre la juventud, que incide sobre un presumido pasotismo juvenil. Esta denominación no parece adecuada para los jóvenes que se encuentran en el tramo de edad de 16 a 24 años, como se deduce de los datos que exponemos a continuación. Lo haremos con el año inicial y final del período analizado que pueden servirnos de referencia de un año de bonanza y otro de crisis económica, respectivamente.

Tabla 9. Población de 16 a 24 años en relación a la actividad. Andalucía (miles de personas). Años 2005 y 2013

Años	Población total	Activos		Inactivos		"*Ni-ni*"
		Ocupados	Parados	Estudian	No estudian	
2005	972,0	379,4	123,3	393,1	76,2	199,5
2013	842,3	118,1	229,2	414,4	80,6	309,8

Fuente: INE e IECA, *Encuesta de Población Activa (metodología 2005).*

La clasificación de inactivos en estudiantes o no estudiantes de la tabla se ha realizado según su respuesta a la encuesta EPA. Si entrar a considerar, por falta de datos, las causas (algunas involuntarias) de su no dedicación al estudio

entre los catalogados como inactivos y, asimismo los posibles activos –especialmente, parados - con dedicación al estudio, los porcentajes sobre el total de jóvenes del tramo etario 16-24 años que pueden ser catalogados como "ni-ni" para los años citados son un 20,5% en 2005 y un 36,8% en 2013. Pero, estos porcentajes requieren alguna matización.

Dado el requisito de búsqueda activa de empleo y de disponibilidad para trabajar que la definición de parado-EPA exige a los desempleados para ser considerados estadísticamente como tales, es obvio, que los parados de los años citados se encuentran en dicha situación de forma involuntaria y no pueden ser acusados de dejadez o pasotismo. Por tanto, con la salvedad arriba reseñada (por qué inactivos o parados no estudian), verdaderamente deberíamos catalogar en situación voluntaria de "ni-ni" sólo a los inactivos no estudiantes, y éstos representan sólo el 7,8% del total de jóvenes de 16 a 24 años en el año 2005, y el 9,6% en 2013. Es decir, en ambos casos no se alcanza siquiera el 10%, por lo que el presumido pasotismo juvenil de este tramo etario puede ser cuestionado.

4. Diferencia por cuestión de género en la situación de los jóvenes andaluces en el mercado laboral.

La incorporación progresiva de la mujer al mercado laboral que se ha observado durante la crisis, intentando conseguir o mantener el trabajo y compatibilizarlo con las labores del hogar, parece estancarse al final del periodo considerado. El crecimiento del número de mujeres que trabajan o desean hacerlo en Andalucía –es decir, la población activa femenina- ha sido espectacular en los últimos años, alcanzando en 2013, según los datos de la EPA, la cifra de 1.801.380 mujeres. Pese a los aumentos en la población activa femenina, junto a los descensos en la masculina, la comparación de las proporciones femeninas y masculinas, tanto en Andalucía como en el conjunto de España, revela que la presencia de mujeres, si bien es cada año mayor, aún es considerablemente inferior a la proporción de hombres, siendo su porcentaje superior al 50% en la población mayor de 16 años. Y entre las que forman parte del mercado laboral como población activa, su proporción en el desempleo es mayor que en los hombres, y su situación en la ocupación muestra aún evidentes signos que nos llevan a pensar en una situación de desigualdad de género (Asián-Chaves, 2012, 2013a, 2013b).

Según el informe de CCOO-A (2013), en 2005, poco antes de la crisis, alrededor del 30% de las mujeres en Andalucía con edades comprendidas entre los 30 y los 35 años no se incorporaban al mercado laboral para poder atender las labores domésticas. Desde entonces, ese porcentaje se ha ido reduciendo de manera muy importante hasta rondar el 10% a principios de 2013, pero en los dos trimestres siguientes se aprecia un significativo repunte hasta situarse cerca del 15% que ya se rondara en 2011.

Éstas y otras consideraciones, nos hacen plantearnos, junto al análisis de los jóvenes efectuado en el apartado anterior, si la situación de desigualdad de género todavía patente en el mercado laboral andaluz, se percibe del mismo modo en el caso de estas personas más jóvenes, o es una situación que se

produce en las personas de las generaciones anteriores y que por tanto irá desapareciendo paulatinamente del mercado laboral a medida que las generaciones más jóvenes vayan sucediéndolas.

En Andalucía, a lo largo de estos años se ha producido una caída en la población activa juvenil, tanto considerando el tramo de 16 a 34 años, como en cada uno de los subtramos. Pero el descenso en la población activa es aún más acusado cuanto más joven, de modo que los menores de 24 años presentan una caída más fuerte. Además, en ambos casos se observa un mayor descenso en los hombres que en las mujeres, como podemos comprobar en el gráfico 1.

Este mayor descenso en la población activa en los hombres (-36,7% frente al -22,9% en mujeres) no se corresponde con la caída en el total de población de 16 a 24 años (-13,4% en hombres y -13,3% en mujeres).

El declive en la población activa ha sido continuado a lo largo de todo el periodo en el caso de los hombres. En cambio, en la población femenina se aprecia un ascenso moderado hasta 2008, y la caída se produce en 2009 y continúa hasta ahora. Parece pues que la creciente incorporación de mujeres jóvenes al mercado laboral, acortando las diferencias existentes con sus homólogos masculinos, se vio interrumpida como consecuencia de la crisis, aunque la mayor caída en la actividad masculina en esto tramos de edad, ha contribuido a que continúe reduciéndose la brecha.

Junto al descenso de los jóvenes de 16 a 24 años se produce una caída aún más acusada en el número de jóvenes ocupados, que descienden en mayor medida en la población masculina (-72,4% frente al -63,1% en la femenina), por lo que las tasas de ocupación se desploman desde el 46,9% para hombres y 30,8% para mujeres en 2005 al 14,9% y 13,1% respectivamente en 2013. En 2005, como se aprecia en el gráfico 1, la situación de partida en el mercado laboral era muy distante entre hombres y mujeres. Aunque el número de jóvenes de 16 a 24 años era levemente superior en los hombres (eran 24,2 miles más que mujeres), en la población activa la diferencia se hacía mucho más patente (82,5), y aún más en el caso de quienes estaban ocupados (88,0).

A su vez, el número de parados o desempleados aumenta de manera alarmante desde 2008, incidiendo de manera más acusada en el caso de los hombres jóvenes, que pasan a situarse por encima del de mujeres en el mismo tramo de edad, situación que se explica tanto por el menor número de jóvenes mujeres en situación activa como en la mayor incidencia de la pérdida de empleo como consecuencia de la crisis en aquellos tipos de trabajo que, precisamente a causa de la división sexual del trabajo que persiste en el mercado laboral andaluz, venían siendo ocupados por trabajadores masculinos (aquí nos referimos fundamentalmente a muchas de las actividades del sector de la construcción que ocupaban mano de obra masculina joven que no requería un elevado nivel de cualificación).

Por otro lado, como se aprecia en el último gráfico, una vez como ocupados en el mercado laboral, la consideración de subempleados afecta en mayor medida

a las mujeres jóvenes que a los hombres, aunque en los dos últimos años ha experimentado una importante reducción.

Gráfico 1. Evolución de la población de 16 a 24 años y según posición en el mercado laboral, por sexo (miles de personas).

Fuente: INE e IECA, *Encuesta de Población Activa (metodología 2005).*

El mayor descenso de la población activa masculina junto a la disminución similar de la población en el tramo de 16 a 24 años en ambos sexos, lleva irremediablemente a una mayor caída de la tasa de actividad masculina (en

Andalucía de 2005 a 2013 la tasa de actividad desciende un 26,9% en hombres y un 11,1% en mujeres), pese a lo cual las tasas por sexo no han llegado a igualarse, permaneciendo la femenina (39,4%) 3,6 puntos porcentuales por debajo de la masculina (43,0%). En cambio, en el grupo de 25 a 34 años, la tasa de actividad permanece casi igual en los hombres, mientras que en las mujeres aumentó 16,2 puntos porcentuales. Precisamente este es el grupo de edad en el que se supone que ha finalizado el periodo de estudio, durante el cual se está considerado/a como inactivo/a según la EPA, y como veremos a continuación, las mujeres permanecen más tiempo estudiando, ya que los hombres se suelen incorporar antes al mercado laboral, circunstancia que en los años de expansión se vio incrementada por las posibilidades de trabajo en el sector de la construcción fundamentalmente.

Tabla 10. Tasas de actividad en los jóvenes por sexo. Andalucía, 2005-2013.

Sexo y Edad \ Años		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
16-24	Hombre	58,7%	58,3%	57,6%	58,3%	53,0%	49,4%	47,4%	44,5%	43,0%
	Mujer	44,3%	46,3%	47,4%	48,6%	44,2%	44,4%	43,1%	41,3%	39,4%
25-34	Hombre	90,1%	90,4%	90,5%	91,0%	91,2%	91,0%	91,0%	90,8%	91,2%
	Mujer	69,1%	71,3%	72,2%	72,2%	80,0%	82,3%	81,2%	83,1%	85,3%

Fuente: INE e IECA, *Encuesta de Población Activa (metodología 2005).*

Como se ha visto en el análisis general, además de descender las tasas de actividad, las de paro han aumentado, y de forma alarmante, lo que ha generado todo el debate político y mediático que existe acerca del problema de la falta de empleo en la juventud. Como ya se ha comentado, precisamente como consecuencia de la crisis, que afectó en los primeros años fundamentalmente a los sectores más masculinizados como la construcción, las tasas de paro masculinas se incrementaron en mayor medida que las femeninas.

De hecho, en el tramo de 16 a 24 años, fueron superiores las tasas de paro en hombres que en mujeres de 2009 a 2012, aunque esta situación no se explica, precisamente, por la situación más favorable en las mujeres, sino por un mayor empeoramiento, en un principio, de la situación de los hombres frente al empleo, lo cual se debe, como ya indicaba Larrañaga (2009), “a la desigual distribución de mujeres y hombres en el empleo, es decir, a la persistente segregación ocupacional”.

Como ya adelantamos en Vázquez y Asián (2011), se preveía que el problema podía llegar poco más adelante, una vez que el sector servicios, en el que se concentra la presencia femenina, empezase a destruir empleo, y que parecía haber empezado tímidamente a ocurrir en el año 2010, lo que explicaría el cambio de tendencias en las tasas de variación del desempleo por sexo. De hecho, en los jóvenes de 16 a 24 años ya en 2013 vuelven a superar las tasas de paro femeninas a las masculinas, y en menor medida pero también en los de 25 a 34 años.

Tabla 11. Tasas de paro en los jóvenes por sexo. Andalucía, 2005-2013.

Sexo y Edad \ Años		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
16-24	Hombre	20,1%	16,9%	19,5%	30,0%	46,2%	50,8%	56,0%	64,0%	65,2%
	Mujer	30,6%	28,0%	28,2%	32,3%	43,5%	48,9%	52,6%	60,3%	66,9%
25-34	Hombre	10,2%	10,1%	9,1%	16,2%	25,7%	30,9%	31,6%	37,8%	38,7%
	Mujer	19,1%	18,9%	16,9%	21,3%	27,1%	27,9%	32,6%	35,4%	38,9%

Fuente: INE e IECA, *Encuesta de Población Activa (metodología 2005).*

Algo similar se aprecia con los porcentajes de parados sobre el total de la población de los tramos de edad considerados, aunque en este caso, los mayores porcentajes de hombres parados en los dos grupos de jóvenes se explican por su menor proporción de inactivos que, como vemos en la tabla 13, son considerablemente inferiores a la proporción observada para las mujeres.

Tabla 12. Porcentaje de parados sobre la población total en los jóvenes por sexo. Andalucía, 2005-2013.

Sexo y Edad \ Años		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
16-24	Hombre	11,8%	9,9%	11,2%	17,5%	24,5%	25,1%	26,5%	28,5%	28,0%
	Mujer	13,6%	13,0%	13,3%	15,7%	19,2%	21,7%	22,7%	24,9%	26,4%
25-34	Hombre	9,2%	9,1%	8,3%	14,7%	23,5%	28,1%	28,8%	34,3%	35,3%
	Mujer	13,2%	13,4%	12,2%	16,1%	21,7%	22,9%	26,4%	29,4%	33,1%

Fuente: INE e IECA, *Encuesta de Población Activa (metodología 2005).*

El descenso de las tasas de actividad ha venido acompañado obviamente del aumento de las de inactividad, que han aumentado en mucha mayor medida en los hombres jóvenes (un 38,3%, alcanzándose en Andalucía en 2013 un porcentaje de jóvenes varones inactivos sobre la población de 16 a 24 años del 57,1%) que en las mujeres (8,8% ascendiendo a un 60,6% de mujeres jóvenes inactivas). Por el contrario, en el tramo de 25 a 34 años las tasas de inactividad se redujeron, y de manera significativa en el caso de las mujeres (-52,4% frente al -11,1% en los hombres).

Tabla 13. Tasas de inactividad en los jóvenes por sexo. Andalucía, 2005-2013.

Sexo y Edad \ Años		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
16-24	Hombre	41,3%	41,7%	42,4%	41,7%	47,0%	50,6%	52,6%	55,5%	57,1%
	Mujer	55,7%	53,7%	52,6%	51,4%	55,8%	55,6%	56,9%	58,7%	60,6%
25-34	Hombre	9,9%	9,6%	9,5%	9,0%	8,8%	9,0%	9,0%	9,2%	8,8%
	Mujer	30,9%	28,7%	27,8%	24,8%	20,0%	17,7%	18,8%	16,9%	14,7%

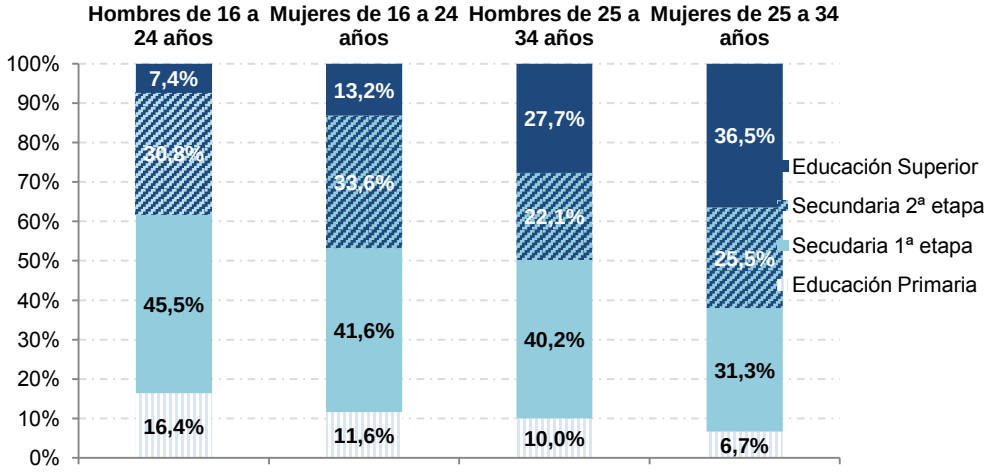
Fuente: INE e IECA, *Encuesta de Población Activa (metodología 2005).*

Como se ha comentado anteriormente, el ascenso de la inactividad en los jóvenes en estos últimos años está relacionado con el aumento de jóvenes que permanecen estudiando. Así, si observamos el número de inactivos según

clase principal de inactividad, tenemos que de 2005 a 2013 en Andalucía el número hombres inactivos de 16 a 24 años por dedicarse a los estudios aumentó un 18,3%, alcanzando en 2013 el 85,6% de los jóvenes inactivos, mientras que en el caso de las mujeres su número descendió un 4,8%, y representaron el 81,8%. Este mayor incremento entre los jóvenes varones que se dedican al estudio está relacionado con lo que se comentó anteriormente acerca dela pérdida de empleos en la construcción y la vuelta de muchos de estos jóvenes a los estudios, o su incremento en las cifras de parados.

Del análisis general de la cualificación de la población joven se deduce, por un lado, que el nivel de estudios es superior a medida que aumenta la edad, lo cual es lógico en lo que se refiere a la educación superior, ya que con menos de 20 años difícilmente se ha podido completar este nivel de estudios; y por otro, lo que ya se ha demostrado reiteradamente en diversos estudios, la población femenina tiene una mayor cualificación en lo que a estudios formales se refiere.

Gráfico 2. Nivel de estudios de la población joven en Andalucía por sexo.



Fuente: Encuesta de Población Activa del INE. Elaboración propia.

Por lo que se refiere a la formación superior, aunque la formación se considera un factor básico que está relacionado con las posibilidades de inserción en el mercado laboral, así como en la promoción en el empleo, etc., como se deduce en el estudio realizado para el Instituto de la Mujer y coordinado por Beatriz González (González, 2008), la formación y la preparación recibida del sistema educativo han dejado de ser una solución completamente eficaz para encontrar determinados tipos de trabajo, de modo que la formación ya no garantiza un puesto de trabajo acorde a los estudios realizados[8], aunque se constata que los inconvenientes aumentan a medida que ésta disminuye.

Desde la perspectiva de género, el mencionado estudio (González, 2008) ofrece una serie de conclusiones interesantes acerca de las tituladas

[8] En el caso de los estudios universitarios algunos analistas educativos mantienen que la valoración de la educación universitaria es independiente de los resultados en el mercado de trabajo de los/as graduados/as.

universitarias y su acceso al mercado laboral. Así, se comprueba que en el periodo revisado, que comprende los años 2005, 2006 y 2007, existen más mujeres universitarias que hombres, lo cual parece que se puede seguir manteniendo. Por otro lado, parece que las diferencias en la orientación profesional hacia distintos tipos de carreras pueden reflejar un cierto sesgo de género, siendo habitual que las mujeres tengan más presencia en aquellos estudios y carreras con un perfil profesional menos definido, mientras que los hombres son mayoría en estudios de perfil profesional y en carreras que tradicionalmente se han considerado masculinas. La opción de los jóvenes por realizar estudios superiores conlleva un retraso en la edad de independencia del hogar familiar.

En resumen, en el estudio aludido (González, 2008) se concluye que pese al aumento de la formación universitaria para las mujeres, su situación en el mercado laboral continúa siendo precaria, de modo que la temporalidad y las bajas condiciones económicas, sobre todo en los primeros años en el mercado laboral, les afectan más que a sus compañeros masculinos. Además, se mantiene la segregación horizontal en el mercado laboral, de modo que la mayoría de las mujeres se concentran en los denominados sectores feminizados, caracterizados por su escasa valoración social y económica. A su vez, también existe segregación vertical, de manera que las mujeres se concentran en puestos de poca responsabilidad. Hay que tener en cuenta que la menor valoración de las tareas realizadas por las mujeres comporta una menor valoración económica de éstas, lo que revierte en una discriminación salarial hacia las mujeres[9].

Según un estudio más reciente elaborado por el Servicio Andaluz de Empleo (SAE, 2014), a 30 de septiembre de 2013, el 40,36% de las personas identificadas egresadas de las universidades andaluzas en el año académico 2011-2012 estaban afiliadas en alta laboral al sistema de la Seguridad Social. Se aprecian diferencias entre hombres y mujeres a favor de ellos. Así, mientras que el porcentaje de hombres egresados afiliados en alta laboral a 30 de septiembre de 2013 es el 42,20%, entre las mujeres egresadas el porcentaje es 39,13%. Estos datos muestran la mayor dificultad de la mujer para acceder al mercado laboral tras el año del egreso ya que, estando casi 20 puntos porcentuales por encima la proporción de mujeres egresadas (59,95% frente a 40,05% en el caso de los hombres), el porcentaje de éstas en alta laboral es inferior en más de tres puntos al de los hombres. Por ramas de estudio, el mayor porcentaje de inserción se dio en las titulaciones largas en Ciencias de la Salud, con un porcentaje superior al 75%, y el menor en la de Humanidades, con un 25,79% de inserción. Aunque, en general, el porcentaje de inserción es superior en los hombres, la diferencia se hace máxima en el caso de las titulaciones Técnicas, sobre todo en las largas, en las que se observa una diferencia de más de 9 puntos porcentuales.

[9] En el estudio se muestra que se perciben diferencias por sexo en el salario de las personas tituladas, de modo que en los intervalos de menor salario el porcentaje de las tituladas supera al de titulados (9,4% de tituladas tiene, en su empleo actual, un salario inferior a 600 euros; mientras que los titulados no llegan al 4%)

Continuando con el estudio del SAE (2014), la tasa de demanda de empleo a 30 de septiembre de 2013 era del 21,43%, lo que significa que de cada 5 personas egresadas, una constaba desde hacía más de un mes como demandantes en el SAE, destacando las elevadas tasas de demanda de empleo en las titulaciones largas en Ciencias Experimentales y en las titulaciones cortas en Ciencias Sociales y Jurídicas, mientras que las menores se dieron en las titulaciones largas de Ciencias de la Salud y en las cortas de Ciencias Experimentales. En cualquier caso, la tasa de demanda femenina es superior a la masculina en todas las titulaciones. Por otro lado, el porcentaje de personas egresadas de las universidades andaluzas paradas registradas a 30 de septiembre 2013 se cifró en el 19,05%, siendo en cualquier caso superior el porcentaje en el caso de mujeres.

Asimismo, este estudio estima que en el 76,64% de los primeros contratos registrados a los titulados universitarios tras su egreso, son para desempeñar ocupaciones por debajo de las que les capacita su formación académica. En cuanto a la duración del contrato, el 93,18% de las contrataciones observadas (la primera) son de carácter temporal. Por otro lado, el 52,29% de estos contratos fueron a jornada parcial (58% en el caso de las mujeres). Por último comentar que, según el mismo estudio, la tasa de inserción se eleva en el caso de quienes obtuvieron un título de máster oficial por las universidades andaluzas, reduciéndose además la diferencia por cuestión de género (49,95% en hombres y 48,08% en mujeres).

En general, la temporalidad en los jóvenes afecta en mayor medida a las mujeres. Según los datos de la EPA, la tasa de temporalidad en Andalucía en las mujeres de 16 a 19 fue del 92,4% frente al 80,9% en los hombres. Pero lo que sobre todo afecta en mayor medida a las mujeres es la contratación a tiempo parcial. Si las mujeres y los jóvenes son quienes más porcentajes de empleo a tiempo parcial tienen, al unir ambas cualidades, es decir, mujer joven, los porcentajes de empleo a tiempo parcial se elevan. Así, en Andalucía en 2013 el 35% de las mujeres menores de 35 años tenían contrato a tiempo parcial frente a menos del 15% en los hombres.

Por último, en cuanto a las diferencias salariales, se observa que la retribución media anual de la población trabajadora disminuye sustancialmente a medida que se reduce la edad de referencia, revelando los descensos más acusados en las edades más jóvenes, y las diferencias entre hombres y mujeres se aprecian en todos los tramos de edad. Las estimaciones de la Encuesta Anual de Estructura Salarial indican que en 2010 los jóvenes menores de 25 años tenían una ganancia anual media por su trabajo de 11.618 euros en Andalucía, cifra muy inferior a la de las personas de los siguientes tramos de edad. Por sexo, esa ganancia media desciende a 9.804 euros para las mujeres y sube a 13.545 euros para los hombres.

5. Consideraciones finales

Antes de hacer algún comentario que pueda considerarse conclusivo, creemos conveniente recordar que, como dijimos al principio, por las limitaciones de desagregación e indefinición de la información empleada, las posibles

generalizaciones, más bien que conclusiones, que nos permitiría realizar un proceso inductivo, poseen un carácter matizable y limitado, y deberían entenderse como simples aproximaciones, dada su condición de simples indicadores de la realidad que tratan de analizar.

Teniendo esto en cuenta, a partir de los datos analizados podríamos decir que la participación juvenil en el mercado laboral, especialmente para quienes tienen entre 16 y 24 años, ha disminuido notablemente a partir de 2009, es decir, como consecuencia directa de la crisis económica, y ello se ha producido por una doble vía. De un lado el aumento de las situaciones de desempleo y de las consecuentes tasas de paro, y de otro por el incremento importante de la inactividad. Se podría decir que tras seis años de crisis, contando desde 2008, la población entre 16 y 22 años (y si han cursado estudios superiores, hasta los 28 años) sólo ha conocido crisis y dificultades para incorporarse al mercado laboral.

Además, las personas jóvenes que se consideran inactivas han aumentado fundamentalmente entre las que declaran que están estudiando, por lo que se supone que dilatan su incorporación al mercado laboral ampliando su periodo de formación para tratar de situarse en condiciones más favorables de cara a su futura inserción laboral. Ahora bien, de estas personas jóvenes inactivas, las que no estudian, que aumentaron en Andalucía de 2005 a 2013 en 4.400 personas, pueden ser personas desanimadas dados los importantes incrementos en las cifras de desempleados en ese tramo de edad (105.900 en ese periodo).

A partir de los datos expuestos ha quedado de relieve la necesidad de incentivar la participación de la juventud en el mercado laboral, indudablemente promoviendo la contratación. De este modo se reduciría el despilfarro actual de potencial productivo que supone la inactividad o el paro de un 86% de las personas jóvenes de 16 a 24 años, al mismo tiempo que se conseguiría una mejora del clima social.

Asimismo, creemos haber contribuido en cierta medida a desmontar la calificación peyorativa “generación ni-ni” atribuida a la población más joven, pues si consideramos que quienes realmente están en situación voluntaria de “ni-ni” son quienes están clasificados como inactivos y no están estudiando, en esta situación se encuentra menos del 10% de las personas jóvenes de 16 a 24 años.

El análisis de la situación de los jóvenes frente al mercado laboral distinguiendo entre hombres y mujeres revela la persistencia de una serie de desigualdades que pueden atribuirse a una discriminación por cuestión de género. Así, a pesar de los descensos superiores en las tasas de actividad masculinas, todavía las femeninas siguen siendo inferiores, porque hay una mayor representación de mujeres en la inactividad.

La mayor presencia femenina en la inactividad explica que el porcentaje de parados sobre la población total en los jóvenes por sexo sea superior en los hombres, porque hay menos mujeres paradas, pero también menos ocupadas,

y por tanto, menos activas. Aunque en los primeros tramos de población juvenil, es decir, de 16 a 24 años, la mayor presencia de mujeres en la inactividad se explica en parte por su mayor dedicación a los estudios.

En el cálculo tradicional de las tasas de paro, las mujeres, tanto en el tramo de 16 a 24 como el de 25 a 34, partían de tasas superiores, pero que en el periodo de crisis, dado el mayor aumento de las masculinas, se situaron por debajo de las de los hombres. En cambio, nuevamente en 2013 las tasas de paro femeninas vuelven a superar a las masculinas, lo que da a entender que las políticas activas que se están llevando tratando de incidir en reducir el desempleo juvenil no están surtiendo en ninguno de ellos, y que las actuaciones tendentes a reducir las desigualdades de género tampoco. En realidad, la vuelta atrás en determinadas medidas que trataban de eliminar las diferencias por cuestión de género lleva tiempo denunciándose por parte de colectivos feministas y de diversos ámbitos.

Según estudios realizados sobre la situación de jóvenes egresados universitarios, las mujeres representan una mayor proporción entre el total de egresados, pero su porcentaje de alta laboral es inferior al de los hombres, mostrándose que hay una mayor dificultad para las mujeres a la hora de acceder al mercado laboral tras el año del egreso.

Concluyendo, las diferencias de género en el mercado laboral se aprecia claramente en la población joven, tanto en la mayor inactividad femenina, como en su desigual situación dentro del mercado laboral, con mayores niveles de subempleo, temporalidad, y sobre todo parcialidad, así como menores retribuciones.

Es hora de plantearse medidas serias de cara a tratar de solucionar la difícil situación de los jóvenes frente al mercado laboral, y hacerlo teniendo en cuenta en todo momento la perspectiva de género es indispensable.

6. Bibliografía

Asián-Chaves, R. y Rodríguez-Sosa, V. (Dir.) (2009), *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: hacia una guía de buenas prácticas*. SAE, Consejería de Empleo; IDR, Fundación Universitaria.

Asián-Chaves, R. y Rodríguez, V. (2010), “Repercusiones de la crisis en el sexo de las personas destinatarias de algunas de las medidas de orientación y formación dentro de las políticas de empleo” en III Congreso Nacional sobre Mercado de Trabajo y Relaciones Laborales, Universidad de Valladolid, Campus de Palencia, 29 y 30 de abril de 2010.

Asián-Chaves, R. (2012), “Situación de la mujer andaluza en el mercado laboral: autoempleo femenino e informalidad”, comunicación presentada en el *IV Congreso Universitario de Igualdad y Género* celebrado en Sevilla en junio de 2012.

Asián-Chaves, R. (2013a), “La equidad de género condición ineludible para una economía sostenible”, conferencia magistral en el *I Congreso Internacional sobre sustentabilidad, competitividad y género en las organizaciones* organizado por la Universidad Autónoma de Sinaloa, celebrado en Mazatlán (México) los días 2 y 3 de mayo de 2013.

Asián-Chaves, R. (2013b), “La economía de los cuidados y los derechos de las mujeres”, Conferencia Magistral en el *I Seminario Internacional de Investigación sobre Género y Derechos Humanos* de la Universidad Autónoma de Sinaloa. Culiacán (México), 3 de mayo de 2013.

Bernabeu, A.; Escot, L.; Fernández, J.A.; Fernández, L.; Fernández, J. y del Valle, M. (2013), Empleos en perspectiva (próxima y futura), serie Estudios. Ed. INJUVE, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Comisiones Obreras (CCOO) (2013), *Los jóvenes en el mercado de trabajo andaluz*. Secretaría de la Juventud de CCOO Andalucía.

Fina, L. y Toharia, L. (1987) "Las diferentes explicaciones del desempleo en España y sus consecuencias para la política de empleo" en *Las causas del paro en España*. Fundación IESA págs 69-101

Garrido Medina, L. (2012). “Comentario” en *El mercado de trabajo en la obra de Luis Toharia*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones. Colección: Economía y Sociología del Trabajo nº 85.

González García, B. (Coord.) (2008), *Acceso al mercado laboral de las tituladas superiores en España: empleabilidad y cualificación*. Serie Estudios, 107. Instituto de la Mujer, Madrid.

Larrañaga Sarriegi, M. (2009), “Mujeres, tiempos, crisis: combinaciones variadas” en *Revista de Economía Crítica* nº 8, segundo semestre 2009, páginas 113-120.

Navarrete Moreno, L. (Dir. y coord.) (2014), La emigración de los jóvenes españoles en el contexto de la crisis. Análisis y datos de un fenómeno difícil de cuantificar. INJUVE, Observatorio de la Juventud en España, Madrid.

Pérez, S.; Hidalgo, A y Calderón, M.J. (2006), La economía de las personas jóvenes, serie Estudios. Ed. INJUVE, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Recio, A. (2007), “La situación laboral de los jóvenes” en *Arquitecture, City and Environment*, Año II, núm. 5, octubre 2007, págs. 411-426.

Servicio Andaluz de Empleo (2014), Estudio de la situación laboral de las personas egresadas en Enseñanzas Universitarias en Andalucía Promociones 2011-2012 y 2010-2011. Observatorio Argos, SAE, Sevilla.

Toharia, L. et al. (1998), *El mercado de trabajo en España*. Mc Graw Hill, Madrid.

Vázquez, Mª J. y Asián-Chaves, R. (2011), "¿Sería necesario el replanteamiento de la discriminación positiva hacia la mujer en el mercado laboral en épocas de crisis?", en *I Congreso Andaluz sobre Empleo e Igualdad*, celebrado en Sevilla del 19 al 21 de octubre de 2011.

XIV JORNADAS DE ECONOMÍA CRÍTICA
Perspectivas económicas alternativas
Valladolid, 4 y 5 de septiembre de 2014

El empleo juvenil como vector de recomposición de las economías salariales de servicios. Miradas desde esta parte del mundo.

Jon Bernat Zubiri Rey

Eskual Herriko Unibertsitatea

EL EMPLEO JUVENIL COMO VECTOR DE RECOMPOSICIÓN DE LAS ECONOMÍAS SALARIALES DE SERVICIOS
MIRADAS DESDE ESTA PARTE DEL MUNDO

Jon Bernat Zubiri Rey[1]

Resumen

En este artículo se esboza un marco analítico global sobre la precarización de las personas jóvenes en el mundo del trabajo mercantil o asalariado. Estando este proceso en fuerte aceleración en la mayoría de los países europeos, podemos entenderlo como una *punta de lanza* (Lefresne, 2006) en la mutación integral de las *sociedades salariales de servicios* (Albarracín, 2003), en el auge de lo que André Gorz (1988) llamó *economías de la servidumbre*. La tesis principal que se expone es que las mutaciones estructurales y la composición sectorial de la economía de servicios se interrelacionan con el efecto sustitución de unas generaciones por otras en las relaciones laborales. La condición de precariedad se extiende *"como una mancha de aceite a toda la condición salarial"* (Albarracín, 2011), siendo cada vez menos transitoria. Cómo veremos en el apartado dedicado a análisis del empleo en la región francesa de Rhône-Alpes, este proceso se opera en un contexto de creciente feminización del trabajo asalariado, de consolidación de "sectores de paso" – principalmente empleadores de jóvenes y con bajas tasas de permanencia– y de altos grados de desclasamiento de las nuevas generaciones en el tránsito a una vida adulta cada vez más tardío. En el último apartado concluiremos con unas leves pinceladas sobre subsistencia y posible subversión de esta situación.

1 Profesor de la *Eskual Herriko Unibertsitatea* ; Investigador doctoral del Centre de Recherche en Économie de Grenoble ; Participa en el CdR de Economía Crítica y Crítica de la Economía. Esta comunicación fue recientemente publicada en el Boletín ECOS nº27 del FUHEM (Madrid).

1- Interrelación de distintos ámbitos de precarización de la existencia en las *economías de la servidumbre*

> *« La crisis actual tiene un carácter global. Es el resultado del cúmulo de inestabilidades que ha generado la gestión económica neoliberal. Y posiblemente nos sitúa ante un largo período de depresiones y paro masivo, difícilmente superable sin transformaciones institucionales de gran calado. Se trata además de una crisis nueva por el hecho que se sitúa en un contexto de crisis ecológica nunca considerado en anteriores crisis capitalistas. Si a ello sumamos los problemas desvelados por la economía feminista en términos de "crisis del cuidado" podemos completar un problemático cuadro de dificultades que exigen una perspectiva estratégica de la que hoy carecen la mayoría de recetas económicas que tratan de enfrentarse a la situación. »* (Recio, 2010: 198)

Raul Zibechi (2000: 29-47) analiza las mutaciones laborales, urbanas y comunitarias que la contrarrevolución liberal ha supuesto en la mayoría de los países europeos y americanos a partir de los años 80'. Lo que él llama *"disgregación de la clase obrera"* se concreta, más allá de las contrarreformas que la producen[2], en tres procesos interrelacionados.

En primer lugar está *"la destrucción y precarización del empleo, así como la terciarización de los trabajos industriales y la creación de nuevo oficios"* en el marco de los sectores emergentes de la economía de servicios, que vienen a fragmentar y debilitar el rol central del gremio y de las cualificaciones específicas en la composición orgánica de la fuerza de trabajo. Al mismo tiempo, la creciente especialización del territorio y su transformación vienen a *desterritorializar* las opciones laborales existentes, induciendo flujos de movilidad y una desestructuración creciente del eje trabajo-vida, *"al tiempo que supone una expulsión de los sectores "sobrantes" de sus pueblos y barrios tradicionales"* vía procesos tan dispares como la destrucción de nexos rurales y urbanos, la inducción de migraciones campo-ciudad, la *gentrificación* y el exilio económico. Por último, se opera en paralelo una crisis de la familia nuclear, que supone *"una verdadera mutación civilizatoria"* de causas complejas y que viene a completar la fuerte atomización de los pueblos y sus trabajadores[3]. Joseba Azkarraga (2011) entiende que ésta se da como último estadio de la crisis de la familia extensiva y, más allá de está, de las relaciones comunitarias y de vecindad (auzoa), elementos centrales de la cultura popular en la constitución

2 En uno de los libros que desde este lado del gran charco mejor ha descrito las causas y efectos de estos procesos de ajuste neoliberal contra el salario en América Latina, Xabier Arrizabalo (2009) agrupar en cinco áreas las contrarreformas que se operan en los distintos países: ajuste fiscal, liberalización comercial, reforma del sector financiero, privatizaciones y desregulación del mercado laboral.

3 Más especialmente en el caso español dónde *"el sostén económico, práctico y afectivo de la familia de origen representa un recurso esencial para facilitar el desarrollo de estrategias y trayectorias de emancipación"* (Gentile, 2006)

de sus procesos de apoyo mutuo y de socialización antagonista. Zibechi (2000: 45) considera que *"el problema es que el capitalismo en esta fase excluyente provoca la marginalización de amplios sectores de la clase obrera, rompe los vínculos, los separa y aísla, los aleja de los centros de poder y de producción, los despoja de sus saberes y su orgullo de clase, les hace perder su independencia material e ideológica"* .

Tomemos el primero de los procesos mencionados como eje central para abordar la precarización de los jóvenes, sin por ello dejar de lado otros aspectos que se le relacionan de forma directa. La CGT (2004: 11) nos recuerda que "*cuando hablamos de empleo precario nos referimos al empleo y el trabajo gratuitos, trabajos informales y sumergidos, rentas inseguras, contratos inestables, tiempos flexibles, espacios cambiantes, riesgos para la salud, insuficientes o inexistentes prestaciones sociales, falta de afecto, imposibilidades de conciliación y atención de los cuidados, lógicas competitivas, dificultades para sindicarse...*". Los economistas marxistas otorgan la centralidad de este proceso al ajuste salarial de los nuevos *modelos de acumulación flexible* (Arriola y Vasapollo, 2003), lo que viene a suponer una degradación e individualización de las remuneraciones del trabajo. Esto supone un aumento de las deudas privadas de los hogares. Para el caso español, *"la deuda de las familias en relación a su renta disponible ha pasado del 70% a principio de los años 2000 al 130% en el 2008"* (Taifa Seminari, 2011: 20). En los actuales tiempos de crisis se acentúa el carácter intermitente de las rentas laborales, o la exclusión crónica de las mismas para segmentos crecientes de las clases trabajadoras, reforzando este endeudamiento de las familias. Lo mismo sucede con la degradación de la protección social pública y la menguante regulación negociada de la economía. Es lo que las economistas feministas están llamando el *cierre reaccionario de la crisis* (Orozco, 2010; 2014).

Aún así, antes de la crisis actual *"la moderación salarial ha sido una característica dominante de todo el periodo expansivo"* (Recio, 2010: 215), que ha estado asociada en nuestro caso al binomio turismo-construcción, en una reconversión productiva que se inicia con la crisis de 1975 y la internacionalización de nuestras economías[4]. Este largo proceso se han desmantelado la agricultura local y las industrias estratégicas, al tiempo que se ha ido erosionando la participación pública en los principales servicios de la economía (energías, agua, telecomunicaciones, finanzas, transporte, sanidad, educación, asistencia social...). Esta ha sido una mala apuesta, ya que ha estado principalmente orientada a dos sectores (absoluta o relativamente,

4 Hay que tener en cuenta que internacionalización no significa capacidad exportadora, ya que *"especialmente a partir de los noventa, España va perdiendo paulatinamente peso en el espacio internacional de exportaciones como consecuencia de un intenso proceso de desindustrialización en el que la inexistencia de una política industrial ha sido muy responsable, acompañada de un capital nacional ocupado en otros sectores estratégicos (construcción, inmobiliario, financiero-bancario, energía, transporte y otros servicios) pero ninguno con capacidad exportadora"*, lo que ha convertido en crónico su déficit estructural, su fuerte endeudamiento respecto al resto del mundo (Taifa Seminari, 2011: 22)

según cada caso) poco remuneradores del trabajo. Expuestos ambos a la demanda de los países centrales del imperio capitalista, son también dependientes de un modelo material y energético totalmente insostenible. Además la construcción, pero no el turismo, es como consecuencia de esto último fuertemente deficitario con el exterior[5]. Al tiempo que se da una pérdida de soberanía de los entornos económicos locales[6], estas pautas de especialización han supuesto un progresivo desclasamiento de las personas jóvenes, de la que se llamó *la generación más preparada de la historia*. Esto se observa en el actual contexto de transición de la universidad de masas a la universidad-empresa (Sevilla, 2010), dónde se ha hecho cada vez más evidente la incapacidad estructural de este modelo productivo de emplear a las nuevas generaciones de jóvenes altamente formadas y con entradas cada vez más tardías y menos relacionadas con los estudios realizados. Aún así, Garrido (2012: 22) muestra que para "los españoles nacidos en España", las tasas de empleo máximas y las de los que tienen entre 35 y 54 años caen, entre el segundo trimestre del 2010 y el del 2011, en unos 20 puntos porcentuales para los que tienen estudios primarios y en unos 5 puntos para los que tienen estudios universitarios.

Más allá del caso español, las economías europeas han sufrido mutaciones de alto calado en la proliferación de los sectores de servicios, bajo las directrices de los Objetivos de *la Cumbre de Lisboa* (2000) de construir *"la economía del conocimiento más competitiva y dinámica del mundo"*. En esta linea, las *economías salariales de servicios* se van constituyendo mediante la proliferación de *servicios a particulares* – consecuencia del modelo urbano, de los cambios demográficos, sociales, de los usos del tiempo y de los modos de consumo– y de *servicios a empresas,* que surgen *"de la externalización de las funciones internas de servicios, en un proceso de desintegración vertical"* de las estructuras productivas. Además los cambios técnicos y la creciente intensidad del capital en algunos sectores aumentan las ocupaciones como el diseño, el mantenimiento, las reparaciones, la investigación de mercados y la gestión. De la misma forma, la composición cada vez más compleja e internacionalizada de la demanda aumenta la necesidad de determinados servicios, tales como la publicidad, los departamentos de ventas o de relaciones públicas (Albarracín, 2003: 37).

En esta *economía salarial de servicios* se van creando ecosistemas laborales diversos y crecientemente fragmentados, en lo que Djellal y Gallouj (2007) denominan *sistemas de empleo terciarios*. Estos se definen por la

5 Además, los empleos que se crearon con la especulación inmobiliaria se van con los vientos de crisis económica y ecológica. Es la cara y la cruz de esta endeble especialización de la economía española. Cómo indica Recio (2011) *"la destrucción de empleo en la construcción explica, por sí sola, más del 52% de todos los puestos de trabajo destruidos entre el tercer trimestre de 2007 y el primero de 2011"*.

6 Dejemos aquí de lado, por cuestiones de formato y extensión de esta comunicación, las implicaciones que esta especialización semi-periférica tiene en un mundo crecientemente multipolar, con una crisis ecológica aguda y el agotamiento de los recursos fósiles (en primera instancia del petroleo) a la vuelta de la esquina (Fernández-Durán, 2011)

heterogeneidad técnica de los procesos de producción – polarizándose entre los muy intensivos en capital y los muy intensivos en trabajo– , una débil concentración de empleos en cada empresa, una diversidad de estructuras organizativas (servicios integrados, empresas prestatarias, autónomos dependientes o auto-empleados, entre otras), unos niveles muy variables de profesionalización de los empleos y, por último, una presencia variable y generalmente débil de las organizaciones sindicales – que va desde su inexistencia absoluta hasta niveles aceptables de organización colectiva de las personas que trabajan en algunas ramas de actividad.

Esta terciarización de la producción y el empleo, que tanto Gorz (1988) como Orozco (2014) denominan *economías de la servidumbre*, suponen una alteración de la organización y de las normas institucionales que regulan el trabajo asalariado. Las tareas realizadas en las prestaciones laborales son cada vez más absorbentes del conjunto de espacios y tiempos de vida (Fumagalli, 2010), teniendo un componente altamente emocional, relacional y cognitivo (Moulier-Boutang y al., 2004). En su desenvolvimiento más allá de las propias empresas, en los *distritos sociales* de valorización del capital (Albarracín, 2003), Bifo (2003: 79) apunta en la misma linea, ya que *"la flexibilidad se ha convertido en plena dependencia del tiempo de vida social de las exigencias de la productividad y la explotación"*. Aún así, Albarracín (2003: 207) pone de relieve que "*la liberación del trabajo manual inmediato de operación directa sobre la materia no ha producido una intelectualización cualificante del obrero social"*. Igualmente, Gadrey (2008 : 5) afirma que *"la desmaterializacion de la economía de servicios es (por el momento) un mito"*[7]. Y, por último, Gorz (2003) apunta la insostenibilidad, social y ecológica, de la evolución de la sociedad industrial hacía la nueva era de las tecnologías digitales, fenómeno global que tantas ensoñaciones posmodernas está generando[8].

En este modelo de economía servil y extensiva al conjunto de esferas de la vida, el trabajo de cuidados cobra centralidad en el análisis de la economía de servicios y del capitalismo. No se puede seguir obviando la importancia de la reproducción social, del sostenimiento de la vida (Carrasco et al., 2011) y los problemas que su desatención en los tiempos presentes – la crisis de los cuidados. La creciente mercantilización de estos trabajos acentúan la doble precarización que implica para las mujeres su contribución prioritaria a estas tareas. El envejecimiento de la población, así como la crisis de la familia y la comunidad más arriba mencionada, son factores clave para entender este

7 Para ilustrar esta compleja interrelación material global de la economía digital, altamente consumidora de recursos minerales y energéticos, ver la cartografía del artículo "Mala conexión", del nº4 de la revista Números Rojos.

8 Por ejemplo el poliédrico Manuel Castells se muestra como buen ejemplo de estas ensoñaciones, tratando de configurarlas hacía el lado de los movimientos emancipatorios. En su artículo "Ni Dieu ni Maitre: Les Resseaux" saca a colación la revolución en Egipto, sobrevaloranado el rol jugado por las redes comerciales en internet y las estratos profesionales intermedios del país, frente a clases sociales subalternas y comunidades organizadas en torno a la religión, a nuestro entender factor mucho más determinante en aquellos levantamientos victoriosos.

nuevo nicho de empleo femenino, especialmente relevante para las mujeres inmigrantes, en lo que se conoce como *cadenas globales de cuidado* (Orozco, 2007).

En este contexto, Askenazy (2013: 5) constata para el caso francés que las trayectorias laborales *"están cada vez más marcadas por la ausencia de perspectivas de progreso, por interrupciones y rupturas"* y que "*la frontera entre una clase popular laboriosa y una clase media laboriosa es puramente virtual, siendo en Francia dos tercios del mundo del trabajo precarios, en proceso de precarización o bajo la amenaza del mismo"*[9]. Raoult y Quintreau (2005) afirman que la economía contemporánea está produciendo un alteración de las trayectorias sociolaborales, pasando de una vía protegida, constituida por una carrera escalonada de ascensos automáticos, a una creciente diversidad de opciones, que en muchos casos suponen una deriva transversal entre profesiones y situaciones de lo más diversas. En la misma línea, Boltanski y Chiapello (1999) afirman que las carreras profesionales están cada vez más destinadas a cambiar de sentido y de dirección, erosionando la existencia de trayectorias lineales y estableciendo travesías *« nómadas » o en « zig-zag »*, fluctuantes y en constante recomposición. Este proceso de precarización no es inequívoco y tiene una incidencia diferenciada según las clases sociales, el sexo, los grupos de edad y los sectores en los que son empleadas. En cualquier caso, las nuevas generaciones de entrantes en el mundo del trabajo ocupan un rol tractor en esta mutación integral de las relaciones sociolaborales, tal y como veremos en el siguiente apartado.

2 – Precarización de jóvenes y *no tan jóvenes* en la recomposición sectorial y generacional de las relaciones salariales

Uno de los lugares comunes de la economía y la sociología del trabajo es que las mutaciones descritas y su incidencia sobre el empleo son generadoras de desigualdades crecientes entre los diferentes grupos de edad, especialmente en relación a las personas jóvenes. Esto se puede constatar, desde un punto de vista estático, en que en la juventud se dan tasas de empleo atípico (temporal, de media jornada, turnos irregulares...) y de paro e inactividad más elevadas, así como unos salarios relativos menores que en las personas adultas del mismo sector o nivel de formación. Estas desigualdades son, además, crecientes en las últimas décadas (López Lacalle, 2007). De la misma forma, esta brecha se puede constatar desde una perspectiva dinámica, es decir de seguimiento de trayectorias[10], dónde los efectos de *atrapamiento* en la

9 Igualmente, para España *"la dinámica polarizadora capitalista de los últimos dos siglos se ha intensificado en las últimas décadas. Se ha acelerado el proceso de asalarización de la población y alcanza el 80% de la población ocupada, lo que no impide una complejización de las clases sociales ni la centralidad de la relación salarial como vínculo societario principal. Las clases medias entre 1996 y 2008 del 18,27% han pasado a representar menos del 12% en el peso social"* (Albarracín, 2009: 104)

10 En el estudio del caso francés, preferencial en esta segunda parte del artículo, el Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications (CEREQ) realiza en Francia las *Encuestas Generación*,

precariedad (Toharia y Cebrián, 2007) y de *desclasamiento* de las personas jóvenes – inadecuación formación-empleo y, más en general, reducción de expectativas de ascenso sociolaboral– son cada vez más pronunciados.

Estos procesos de precarización suponen un cambio sustancial de los parámetros de inserción en el mundo del trabajo. Las pautas de entrada y permanencia en el mismo se desestabilizan, especialmente para las personas jóvenes. Las diferencias son notables respecto a las generaciones precedentes, que cuándo se incorporaron a la vida laboral tenían expectativas bastante amplias de permanencia en la misma empresa o, al menos, en el mismo oficio o sector económico. Esta continuidad en el empleo es una condición indispensable para tener garantizados una serie de derechos que le están asociados y, especialmente, para poder acceder a una pensión completando los años necesarios de cotización. Los estudios por cohortes de edad permiten observar estos procesos más en detalle (Chauvel, 2010), llegando a la conclusión, para el caso francés, de que las condiciones de entrada en el mundo del trabajo y la coyuntura económica en las que estas se determinan van a marcar el conjunto de la vida laboral de cada grupo de edad, en lo que se conoce como *efecto cicatriz,* que afecta a las generaciones que, en torno a los 20 años, han vivido el inicio de una recesión económica. Este prisma de observación nos muestra que las posibilidades y condiciones de empleo al inicio de la vida laboral – sector, categoría profesional, estabilidad contractual y salario– son cruciales, determinando en gran medida la forma en que cada cohorte de edad participará en las relaciones laborales durante los 30 o 40 años posteriores.

En este caso específico (Francia) se observan unas pautas de acceso de las personas jóvenes al empleo que pueden considerarse consustanciales al capitalismo en su fase *fondomonetarista* (Arrizabalo, 2014). Una serie de medias de política económica y una mutación de las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo que se repiten y presentan elementos comunes en muchos países. En un estudio comparativo europeo, Laparra (2004: 25) constata que *"como lo muestra el análisis estadístico, el empleo precario está más concentrado en los trabajadores jóvenes en formación o en otras posiciones de transición"*. Para Rose (1998), este acceso de las personas jóvenes al empleo es tardío – alargamiento del periodo de formación–, desacompasado – repleto de dificultades particulares–, asistido – vía las políticas públicas específicas que incentivan la precarización– y discriminatorio – orientado a empleos en ramas de actividad sin perspectivas de permanencia y de ascenso profesional.

Cómo dice el título de una entrevista a Pierre Bordieu (1984) *"la juventud no es más que una palabra"*, una categoría vaga y subjetiva, cambiante con el

mediante las cuales se sigue a una muestra representativa de las personas que acaban su formación y entran en el primer empleo en un año concreto, encuestándolas cada varios años y construyendo uno de los indicadores estadísticos más consolidados sobre la evolución de cada generación en el "mercado de trabajo" (Zubiri Rey, 2008).

tiempo, y siempre será modulada por las condiciones históricas y socioeconómicas concretas en que se desenvuelve. Porque más allá de la juventud estadística que habitualmente suele utilizarse (menores de 25 o de 30 años), hoy en día se observa un alargamiento de la juventud, es decir, de esa etapa supuestamente transitoria que iría desde el final de la adolescencia hasta la entrada plena en la vida adulta. El empleo estable, la vivienda fija y la pareja consolidada han sido los tres elementos que más han marcado el imaginario sobre este proceso. Sin embargo, hoy se observa de forma cada vez más nítida un efecto de *segunda juventud* o *juventud tardía*, dado el alargamiento de las condiciones precarias de trabajo y de vida, que se extienden cada vez más a las personas *no tan jóvenes.*

Por ejemplo, el INE (2014) constata que entre el primer trimestre del 2011 y el del 2014, encontramos en España 970.000 personas activas menos de entre 25 y 34 años, siendo sólo 220.00 la cantidad que se reduce este grupo de edad en el conjunto de la población. A esto hay que sumarle que una parte creciente de estas personas activas que quedan en esta franja de edad no están ocupadas o empleadas. Segmentos muy relevantes de la población joven o *no tan joven* se encuentran hoy en paro y con serias dificultades para salir de la actual situación de búsqueda prolongada de trabajo. La subsistencia asistida o precaria y las intermitencias crónicas entre diversos sub-empleos forman parte de este cuadro de las relaciones laborales actuales. En esta encrucijada, que se plantea por la crisis de un modelo productivo y de un sistema económico concreto, una duda se respira en el ambiente: ¿segmentos importantes de las clases trabajadoras continuaran teniendo escasas perspectivas de aumento salarial y de estabilización en una misma empresa o sector después de está etapa juvenil alargada?. O, lo que es lo mismo: ¿la juventud es aún hoy una etapa transitoria o, por el contrario, no es más que el inicio de un horizonte de precariedad?.

López Lacalle (2007) y Chauvel (2010), entre otros, dan una respuesta concluyente a esta pregunta. Sus análisis diagnostican que se está operando una *fractura generacional*, un proceso silencioso pero muy potente de transformación de las relaciones salariales en su conjunto. Lefresne (2002: 1261) entiende que *"los jóvenes son el vector de las transformaciones estructurales de las normas de empleo",* efecto de la polarización o concentración de estos grupos de edad en los nuevos sectores generadores de unos empleos cada vez más precarios. Estos se dan principalmente en los servicios a las empresas y subcontratas, en los servicios a las personas y los cuidados y, por último, en la hostelería y el turismo. Rose (1998) considera que las relaciones entre los jóvenes y el empleo son un elemento central de las recomposiciones actuales de la sociedad salarial. Las nuevas generaciones son, en este caso, un lugar significativo e importante de transformación de las relaciones laborales. Por tanto, Nagels y Rea (2007) identifican a los *jóvenes a perpetuidad*, preguntándose si se trata de una generación con algunos problemas o problemas de toda una generación. López Lacalle y Castillo (2007) tratan de prevenirnos de la *coartada ideológica* de culpabilizar a las víctimas de este proceso, especialmente a la *generación esquilmada* que son los jóvenes actuales, auto-responsabilizándoles de su propia situación. Así

mismo, consideran que seguir considerando la juventud como un estadio pasajero de transición a la vida adulta sirve para reproducir y perpetuar las desigualdades estructurales de clase. Igualmente, Olatz Miranda e Igor Mera (2010: 50) comprenden *"el fenómeno juvenil como lugar social en el que podemos observar con mayor nitidez las consecuencias de los cambios que a lo largo de las últimas décadas se están operando en la estructura social"*.

3 – Recomposición sectorial y presencia de los jóvenes y *no tan jóvenes* en la economía de Rhône-Alpes

Al profundizar en los estudios de caso, y dada la participación diferenciada que persiste entre hombres y mujeres en las diferentes actividades económicas, algunos análisis se centran en las condiciones específicas en las que este proceso se desenvuelve en cada sector de actividad concreto[11]. Por ejemplo, el colectivo P.E.C.R.E.S. (2011) realizó en Francia una *Énquete Précarité* (Encuesta sobre la Precariedad) a petición de sindicatos y colectivos de la universidad y la investigación pública. Mediante un análisis de las más de 4.400 encuestas realizadas a personas precarias, identifican una evolución que va desde la *precariedad-transición* a la *precariedad-horizonte*, dado el carácter ilimitado de inestabilidad e intermitencia contractual en la que se encuentran bastantes docentes y personal administrativo que llevan una o varias décadas empleadas en este sector (Zubiri Rey, 2012). Con un sustento teórico mayor y a escala europea Bel y al. (2006) también proponen actualizar y poner en práctica la tradición de investigación militante que, desde Marx a los *Quaderni Rossi*, hace uso de la herramienta de la *encuesta obrera* en el diagnostico de lo que se opera en el mundo del trabajo.

Al observar las condiciones de empleo asalariado para la región Rhône-Alpes (López Pérez y Zubiri Rey, 2012), la descomposición por sectores económicos en las pautas de segmentación, según la edad y el sexo, nos ha permitido observar más en detalle estos procesos. En primer lugar, la siguiente tabla nos muestra que la evolución del empleo por sectores presenta unas variaciones entre 1999 y 2007 que implican una creciente concentración de la masa asalariada del sector privado en algunos sectores de servicios, al tiempo que se sigue perdiendo empleo en la industria.

11 En España Daniel Albarracín es una de las personas que esta realizando estudios más pormenorizados de las condiciones de empleo en algunos sectores de servicios, dentro del gabinete de análisis de la federación del comercio, hostelería y turismo de CCOO.

Tabla 1: Evolución de efectivos en empleo entre 1999 y 2007 en Rhône-Alpes, por sexos y total, en cada sector económico.

	Évolution des Effectifs par secteur		
	Variations 2007-1999		
	Hommes	Femmes	H.+F.
Ind. Agric. Et Aliment.(B0)	-3 750	451	-3 299
Ind. Equip. Mecan.(E2)	-8 283	218	-8 065
Ind. Metalurg (F5)	-11 225	-1 060	-12 285
Ind. Electr.(E3F6)	-970	-1 806	-2 776
Éducation (Q1)	-103	3 505	3 402
Serv. Eau/Gas/Elec.(G2)	-2 493	720	-1 773
Hotel+Rest. (P1)	9 928	11 296	21 224
Serv. Operation. (N3)	32 844	20 714	53 558
Commerce (J23)	17 744	25 493	43 237
Transport (K0)	4 836	5 550	10 386
Recherche et Devlpmt.(N4)	4 219	3 161	7 380
Consult. Et Assist. (N2)	22 987	18 588	41 575
Santé/Action Social (Q2)	3 024	38 728	41 752
Services a la Pers (P3)*	613	2 841	3 454
Activ. Financieres (L0)	-160	2 173	2 013
Construction (H0)	***25 527***	***4 247***	***29 774***
Autres	-11 163	18 630	7 467
Total	**83 575**	**153 449**	**237 024**

Esto lleva a una composición de las personas empleadas que supone una alta concentración, sobre todo de las mujeres, en los sectores de servicios previamente indicados. La hostelería/restauración, los servicios operativos – o servicios a empresas – el comercio – excluido el automóvil – la consultoría/asesoría y la salud/acción social emplean al 37'8% de los hombres y al 52'6% de las mujeres.

Tabla 2: Peso relativo de cada sector en el empleo de la región y efectivos por sexo en el 2007. Salarios hora medianos por sexo y tasa de estabilidad para cada sector

Secteurs 2007	%Emp. Reg.	Effectifs Hommes	Sal. Horaire Médian H	Effectifs Femmes	Sal. Horaire Médian F	H+F Stables
Ind. Agric. Et Aliment.(B0)	2,26%	29 100	9,5 €	23 376	8,2 €	54,0%
Ind. Equip. Mecan.(E2)	3,16%	61 092	11,9 €	12 168	10,2 €	62,6%
Ind. Metalurg (F5)	2,88%	52 800	11,2 €	14 040	9,3 €	64,0%
Ind. Electr.(E3F6)	2,83%	43 380	13,7 €	22 344	10,5 €	59,0%
Éducation (Q1)	1,30%	10 572	12,1 €	19 680	10,2 €	67,1%
Serv. Eau/Gas/Elec.(G2)	1,07%	19 032	17,9 €	5 820	14,3 €	67,3%
Hotel+Rest. (P1)	5,25%	57 828	8,8 €	63 996	8,2 €	35,9%
Serv. Operation. (N3)	10,29%	148 344	10,0 €	90 564	9,1 €	15,6%
Commerce (J23)	12,54%	135 744	10,1 €	155 268	8,4 €	56,1%
Transport (K0)	5,26%	**93 636**	10,2 €	28 500	10,2 €	57,6%
Recherche et Devlpmt.(N4)	0,74%	10 344	17,6 €	6 936	13,0 €	71,7%
Consult. Et Assist. (N2)	6,32%	79 812	**14,6 €**	66 888	**10,8 €**	59,8%
Santé/Action Social (Q2)	11,84%	57 324	10,4 €	217 428	10,4 €	70,5%
Services a la Pers (P3)*	0,90%	3 588	9,0 €	17 316	7,3 €	52,0%
Activ. Financieres (L0)	2,48%	22 140	14,8 €	35 448	12,0 €	73,0%
Construction (H0)	7,23%	**152 652**	10,3 €	15 072	10,1 €	54,8%
Autres (O)	23,63%	291 312	11,4 €	257 280	10,0 €	71,2%
Total	**100%**	**1 268 700**	**10,9 €**	**1 052 124**	**9,5 €**	**57,60%**

*Avec intermediaires. Gré à gré exclus.Total secteur formalisé : 100.000 emplois (Jalman, 2008)

Cómo se puede observar en la tabla anterior, los salarios hora medianos y las

tasas de estabilidad son bajas en los tres primeros sectores de servicios – hoteleria/restauración, servicios operacionales y comercio –, siendo mejores en los otros dos – consultoría/asesoría y salud/acción social. Si es este último el principal sector dónde las mujeres – 80% de las personas empleadas en la salud/acción social– pueden aspirar a salarios decentes y perspectivas de mejora con la edad, la mera comparación de medianas entre hombres y mujeres en la consultoría/asesoría da buena muestra de la fuerte segmentación por el sexo existente en el sector.

Para terminar este escueto adelanto de los datos de nuestra tesis doctoral, podemos observar la alta concentración de las personas de menos de 35 años en algunos sectores, con partes muy importantes – y crecientes desde 1999 – de personas con bajos salarios y amplias cotas de inestabilidad contractual.

Tabla 3 : Efectivos asalariados por grupos de edad y por sexo y % de bajos salarios hora en 2007[12]

	Effectifs par groupes d'âge et Bas salaires (<9eur.)						
	Hommes			***Femmes***			
Secteurs 2007	**%16-23 ans**	**%24-35 ans**	**%>55 ans**	**%16-23**	**%24-35**	**%>55**	**% bas Salair.**
Ind. Agric. Et Aliment.(B0)	**20,9%**	28,2%	5,6%	19,1%	28,9%	5,5%	**49,71%**
Ind. Equip. Mecan.(E2)	9,2%	25,9%	9,3%	8,4%	26,8%	9,6%	21,3%
Ind. Metalurg (F5)	8,3%	25,1%	10,4%	6,2%	24,7%	12,1%	28,4%
Ind. Electr.(E3F6)	8,0%	31,4%	8,4%	5,4%	28,5%	9,0%	20,8%
Education (Q1)	4,2%	25,1%	15,6%	7,0%	25,5%	10,7%	33,7%
Serv. Eau/Gas/Elec.(G2)	4,2%	18,9%	6,5%	6,8%	23,7%	7,2%	5,4%
Hotel+Rest. (P1)	30,5%	37,7%	3,5%	33,2%	31,3%	4,5%	59,3%
Serv. Operation. (N3)	26,8%	38,4%	3,5%	22,7%	30,2%	4,3%	39,8%
Commerce (J23)	16,9%	33,2%	6,0%	21,9%	33,2%	5,4%	49,2%
Transport (K0)	16,8%	29,3%	6,7%	9,3%	35,8%	4,8%	34,2%
Recherche et Devlpmt.(N4)	5,2%	35,4%	10,9%	6,9%	43,8%	8,1%	12,6%
Consult. Et Assist. (N2)	7,9%	40,6%	7,9%	8,5%	40,4%	6,2%	21,3%
Santé/Action Social (Q2)	8,1%	27,5%	10,5%	9,8%	27,6%	**8,8%**	33,8%
Services a la Pers (P3)*	20,7%	29,8%	7,0%	**36,3%**	30,4%	3,5%	71,6%
Activ. Financieres (L0)	7,3%	23,8%	7,9%	10,2%	30,2%	10,4%	15,0%
Construction (H0)	**22,9%**	30,3%	6,1%	11,0%	27,2%	9,9%	34,3%
Autres (0)	9,4%	27,1%	9,8%	7,1%	25,3%	11,0%	29,8%
Total	**14,1%**	**30,8%**	**7,6%**	**13,7%**	**29,7%**	**7,9%**	**25,73%**

Esta creciente precarización se observa – mediante un análisis más pormenorizado que excede la intención de esta comunicación – en el caso de hombres y mujeres empleadas en los **servicios operativos** o en **hoteles y restaurantes**, así como las mujeres en los servicios a la persona, ámbito en el que el 80% de los empleos están en un régimen individualizado de alta informalidad o, por lo menos, de invisibilidad para las estadísticas oficiales.

12 Parte de los efectivos de cada grupo de edad en el conjunto de hombres y de mujeres asalariadas en cada sector. Por ejemplo, en los servicios operacionales el 26'8 % de los hombres empleados tienen entre 16 y 23 años. El porcentaje de personas con bajos salarios son aquellas con salarios inferiores a 9 euros netos la hora.

Además se observan en estos “sectores de paso” bajas tasas de permanencia, dada la poca presencia de grupos de mayor edad en los mismos (tabla 3). Este es uno de los indicadores más precisos de las escasas perspectivas de ascenso laboral y de ausencia de una cultura gremial para partes crecientes de las nuevas generaciones que entran en las relaciones salariales.

Contando con las mujeres jóvenes como grupo principal, el gran sector del **comercio** es también una fuente de precarización y de crecientes desigualdades internas entre los grupos de edad y los sexos, siendo un ecosistema central en la composición de relaciones de empleo cada vez más inestables y peor remuneradas. Para completar una panorámica de los principales sectores emergentes de la economía rhônalpina, cabe reiterar que, por contra, el ámbito de la salud/acción social es el único servicio cuantitativamente importante dónde las mujeres tienen unas posibilidades de mejora con la edad de sus condiciones laborales. Aún así las personas más jóvenes están escasamente empleadas en esta rama de actividad, altamente feminizada. Por último, el sector principal de la *economía del conocimiento* antes mencionada (la **consultoría/asesoría**) es altamente empleador de personas *no tan jóvenes,* de entre 24 y 35 años, siendo el que presenta desigualdades más agudas entre hombres y mujeres y entre puestos altos y bajos de las escalas salariales internas al mismo.

Todo lo expuesto nos permite considerar que *“el ascensor social se ha averiado”* (Rigaudiat, 2005) y que, como analiza Chauvel (2010), desde hace varias décadas cada generación de entrantes en las relaciones laborales lo hace en una posición más complicada, no consiguiendo recuperarse de las dificultades vividas al inicio de su carrera profesional. Es el concepto mismo de carrera laboral el que se erosiona en este contexto, tendiendo a su desaparición. Lemistre (2006: 2) constata también, en sus estudios longitudinales, que la entrada en el mundo laboral y, más concretamente, el primer empleo, son determinantes en el futuro profesional, pero existen, al menos en Francia, *“margenes de maniobra para los debutantes independientemente de la coyuntura”*. En este incierto panorama, vemos que no sólo en las periferias del mundo del trabajo, sino que también en el centro de la *new economy, “millones de jóvenes trabajadores altamente formados han aceptado trabajar en condiciones de un espantoso estrés, de sobreexplotación, incluso con salarios muy bajos, fascinados por una representación ambigua en la que el trabajador es descrito como un empresario de sí mismo y la competición es elevada a regla universal de la existencia humana”*. (Bifo, 2003: 10). Todo esto hace ineludible una reconsideración global de los procesos descritos, pararse a respirar y, en definitiva, buscar pistas de organización e intervención con objetivos concretos y eficaces de mejora.

4 – Concluyendo: Caminar cada día, respirar, conspirar, arraun eta iraun.

> *"¿Cuáles son los procedimientos a través de los cuales una masa de personas individualizadas, separadas, fragmentadas en el proceso productivo y en su condición económica y social logra transformarse en un movimiento activo, que produce un punto de vista político común, que elabora estilos de comportamiento y horizontes de conciencia que son sustancialmente comunes, aunque respetuosos con las diferencias de sensibilidad y de formación?".* (Balestrini y Moroni, 1988-2006: 443)

En esta comunicación hemos comenzado por enmarcar los procesos de precarización como una conjunción de varios factores económicos y sociales en fuerte interrelación. Nos hemos centrado especialmente en la flexibilización laboral, en la individualización y precarización de las relaciones salariales, así como en la consolidación de una economía de servicios que carece de ámbitos institucionales de regulación pública o social. Hemos enmarcado este proceso en una apuesta de especialización sectorial y en una nueva composición de las relaciones laborales, tendentes a generar empleos cada vez más serviles, inestables y peor remunerados. En la segunda parte hemos abordado el rol motor que ocupan en este proceso las condiciones de entrada de las nuevas generaciones de jóvenes al mundo del trabajo. Hemos apuntado algunos indicios de generalización, o al menos sustancial aumento, de esta condición más inestable y peor remunerada en amplios segmentos de las clases trabajadoras, cuyo estudio de caso para la región francesa de Rhône-Alpes ha sido analizado en el tercer apartado. Este proceso se opera, como hemos adelantado con unos pocos datos que forman parte de un estudio doctoral mucho más amplio de próxima aparición, *"mediante una larga transición y sustitución generacional"*, que ha conseguido *"degradar las condiciones garantistas o compensadoras que pueda tener la relación salarial"* (Albarracín, 2011).

Esta precarización del empleo se ha operado especialmente mediante el auge cuantitativo de los puestos de trabajo en algunos sectores emergentes. Unos "de paso" o de subsistencia, sin expectativas de mejora para las nuevas generaciones. Otros, menos empleadores de personas jóvenes, o internamente más polarizados entre grupos de edad y entre sexos. En general, estas actividades emergentes durante las últimas décadas están más feminizadas que los sectores en decadencia. En varios de ellos, así como en otros cuantitativamente no tan relevantes, hemos destacado el rol de la juventud tardía, de los grupos de edad *no tan jóvenes*, ya que consideramos clave poner atención a estos grupos precarizados en la observación de como se recomponen las sociedades salariales de servicios. Los datos específicos de los cinco sectores de servicios dónde, según nuestra tesis, se opera en prioridad esta recomposición sectorial y generacional de las relaciones salariales fueron adelantados en nuestra comunicación anterior a las *Jornadas de Economía Crítica* (López-Pérez y Zubiri-Rey, 2012). Nos queda tan sólo, para concluir, proponer algunas líneas de intervención en este terreno cada vez más enfangando y dónde, se haga de dónde se haga, hay que ser imaginativos para seguir mirando adelante.

En primer lugar, el sindicalismo es un elemento de presión clave de las clases trabajadoras para crear y consolidar ámbitos de regulación de la economía. Como bien indica Polavieja (2003), hoy en día se ha generalizado una incertidumbre con respecto a los posibles beneficios de la acción colectiva, especialmente en las ramas de actividad empleadoras de personas jóvenes. Igualmente, los costes disciplinarios con que se enfrentan las personas que trabajan en precario durante los conflictos laborales son cada vez mayores. Esto requiere, en primera instancia, una renovación de las prácticas sindicales en los sectores de servicios, poniendo la mirada en aquellas experiencias en las que los segmentos precarizados de las fuerza laboral han conseguido organizarse para obtener mejoras (Béroud y Bouffartigue, 2009 ; Zubiri-Rey, 2011). En cualquier caso, y en relación al tenso clima social que se vive en España y en el conjunto de la *periferia europea*, cabe decir que las luchas contra los ajustes, las mareas en defensa de los servicios públicos, la presión social contra los desahucios o las huelgas generales en la empresa y el territorio son cruciales en los tiempos presentes. Pero no son, en si mismos, pasos suficientes para reconducir la situación a mejor o, mejor todavía, subvertirla hacia *una vida que merezca la alegría de ser vivida* (Desazkundea, 2013)

En esta línea, desde los centros de investigación WZB de Berlin y MATISSE de Paris, algunos autores interpretan estos procesos en terminos de *mercados transicionales de trabajo (*Schmid y Gazier, 2002). Partiendo *"del presupuesto de que el pleno empleo, en el sentido de empleo remunerado para todos, en las relaciones salariales, a tiempo completo y, preferentemente, en la misma empresa es cada vez menos posible, pero también cada vez menos deseable"* (Schmid y Schöman, 2006), proponen toda una serie de *derechos transicionales*. Es decir, una gama de múltiples mecanismos de protección de las personas que se encuentran en un periodo de transición entre un estatus y otro, del paro al empleo, o del empleo a la formación o a la inactividad parcial o completa, o viceversa. A pesar de los riesgos que tiene abrir esta gama de reformas en la línea marcada por la *flexicurity*, dado el actual panorama liberal, competitivo y mercantilizado es importante ser capaces de innovar en el plano propositivo. Sólo de esta forma seremos capaces de imponer, mediante la movilización, nuevos derechos sociales y laborales *insertables* en la composición actual del capitalismo.

Más allá, o mejor más acá (Orozco, 2014), del mercado y de este *capitalismo incrustado*, Coraggio (1993 : 6) considera que *« se requiere ir planteando normas alternativas específicas, desde el interior mismo de las prácticas populares, fundamentalmente en lo que hace a la reproducción material de la vida, pero también en lo que hace a las normas de justicia y a la interacción democrática »*. En la misma línea, André Gorz (1997) propone una cooperación productiva a todos los niveles que genere autonomía en el trabajo y en nuevas esferas de autonomía cultural, moral y política. Para esto es necesario regenerar comportamientos colectivos como la actividad militante, la cultura de la insumisión, la rebelión y la fraternidad, el libre debate y el cuestionamiento radical de las estructuras. Así mismo, enfangados en el trabajo concreto y las disputas del día a día, no se debe olvidar que *"las luchas de clases pueden*

también atacar la naturaleza misma de la relación salarial, con pretensiones de transformaciones de la formación social y política del poder, contra la forma de Estado, o su existencia misma, por el control de la producción, o la transformación, no sólo de la organización del trabajo, o de las condiciones de las relaciones de empleo (tipologías de contratos, entrada y salida del empleo, estabilidad en el empleo, política económica del Estado, regulación sistema concurrencial, etc...) sino la misma concepción del orden social y sus bases de legitimación, coerción y producción de relaciones sociales." (Albarracín, 2003: 137). Con la vista puesta en este horizonte, estamos *condenadxs a la esperanza13*, a caminar cada día, tratando de respirar, mediante el apoyo mutuo y la solidaridad, para poder conspirar contra el desbarajuste actual que, tengamoslo claro, no caerá nunca por sí sólo. Ea ba*, arraun eta iraun14*.

Referencias bibliográficas utilizadas para este artículo = Lecturas recomendadas para seguir profundizando

ALBARRACIN SÁNCHEZ Daniel (2011), Tendencias sociolaborales y Relación Salarial (3): Polarización de las clases sociales y nuevos modos de vida, http://www.daniloalba.blogspot.com.es

.- (2009), « La crisis económica española en la larga agonía del capitalismo tardío », *Viento Sur*, nº105/Octubre, pp.97-109

.- (2003), *DE LA UTOPÍA POSTINDUSTRIAL A LA CRISIS DE LAS SOCIEDADES SALARIALES DE SERVICIOS : En torno al ciclo del capital y la identidad de clase de los trabajadores españoles en el capitalismo tardío.* Tesis Doctoral dirigida por Luis Enrique Alonso Benito, UCM, Madrid, 638 pp.

ARRIZABALO MONTORO, Xabier (2014), *Capitalismo y Economía Mundial*, Editado por el *Instituto Marxista de Economía* (U.C.Madrid) y la Universidad de Concepción, 600 p.

.- (2009), « Prólogo », en ÁLVAREZ, Nacho, BUENDÍA, LUIS, MATEO, Juan Pablo, MEDIALDEA, Bibiana, MOLERO, Ricardo, MONTANYÁ, Miguel, SANABRIA, Antonio y PAZ, María José (2009), Ajuste y Salario. Las consecuencias del neoliberalismo en América Latina y Estados Unidos. Fondo de Cultura Económica, México.

ARRIOLA Joaquín y VASAPOLLO Luciano (2003), *Flexibles y Precarios: La opresión del trabajo en el nuevo capitalismo europeo*, Barcelona, El Viejo Topo.

ASKENAZY Philippe, DIALLO Rokhaya, BONNAND Gaby, CASTEL Robert, ETIENNE Marcel, PALIER Bruno et RIVIÈRE Françoise (2013), "Face à la

13 Como canta Gari, integrante del mítico grupo Hertzainak: "Garaipenik ez da, Galtzekorik gabe, Esperantzara kondenatuak" [No hay victoria, Sin arriesgarse a perder, Condenadxs a la esperanza]

14 A ver pues, arraun eta iraun, remar y perdurar.

précarisation de l'emploi, construire des droits pour tous", *Terra Nova*, Avril 2013, 36 p.

AZKARRAGA ETXAGIBEL, Joseba (2011), Euskal harriak. Trantsizio sozio-ekologikorako gogoetak, Alberdania.

BALESTRINI, Nanni y MORONI Primo (1988-2006), La horda de oro [1968-1977]. La gran ola revolucionaria y creativa, política y existencial, Traficantes de Sueños, Historia nº5, Madrid.

BEL Josep, VALENZUELA Pep y TAFALLA Joan (2006), *Miradas sobre la precariedad. Debate y propuesta para una "encuesta sobre el trabajo" y la reconstrucción del sindicalismo de clase*, Editorial El viejo topo, Madrid, 206 pp.

BÉROUD Sophie et BOUFFARTIGUE Paul (2009), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Editions La Dispute, Paris.

BIFO, Franco Berardi (2003), La fábrica de la infelicidad. Nuevas formas de trabajo y movimiento global, *Madrid, Traficante*s de Sueños, 191 p.

BOLTANSKI Luc et CHIAPELLO Eve (1999). *Le nouvelle ésprit du capitalisme*, France : Gallimard. **Existe edición en castellano**.

BOURDIEU, Pierre (1984), « La "jeunesse" n'est qu'un mot », *Questions de sociologie*, Éditions de Minuit, Paris, pp.143-154. Ficha de lectura.

CARRASCO Cristina, BORDERÍAS Cristina et TORNS Teresa (2011), El trabajo de cuidados: historia, teoría y políticas, Collection "Economía Crítica & Ecologismo Social", CIP-Ecosocial y La Catarata, Madrid, 411 p.

CHAUVEL Louis (2010a), *Le destin des générations. Structure sociale et cohortes en France du XXe siècle aux années 2010*, Paris, PUF

CGT, COMISIÓN CONFEDERAL CONTRA LA PRECARIEDAD (2004), "Reflexiones colectivas contra la precariedad. Crónica de las jornadas "Porque la precariedad nos une...", *Cuaderno nº2 de sindicalismo*, 41 p.

CORAGGIO, José Luis (1993), **"**El futuro de la economía urbana en América Latina (Notas desde una perspectiva popular)**"**, *Medio Ambiente y Urbanización: La ciudad latinoamericana del futuro*, Año 10, 43-44, IIED-AL, Buenos Aires

Cumbre de Lisboa (2000), "La estrategia europea de empleo", *Fundación Luís Vives*, 25 p.

DESAZKUNDEA (2013), Construyendo vidas que merezcan la alegría de ser vividas [vídeo], 16 octubre de 2013.

DJELLAL Faridah et GALLOUJ Camal (2007), *Introduction à l'économie des services*, Presses universitaires de Grenoble, 108 p.

FERNÁNDEZ-DURAN Ramón (2011), *La Quiebra del Capitalismo Global: 2000-2030. Crisis multidimensional, caos sistémico, ruina ecológica y guerras por los recursos. Preparándose para el inicio del colapso de la Civilización Industrial:* I. EL INICIO DEL FIN DE LA ENERGÍA FÓSIL, Ecologistas en Acción, 51 p.

FUMAGALLI, Andrea (2010), Bioeconomía y capitalismo cognitivo: Hacia un nuevo paradigma de acumulación, Traficantes de sueños, Madrid, 342 p.

GADREY, Jean (2008), « La crise écologique exige une révolution de l'économie des services », *Développement durable et territoires*, Points de vue.

GARRIDO MEDINA, Luis (2012), « Para un diagnóstico sobre la formación y el empleo de los jóvenes », Cuaderno nº2 del *Círculo cívico de opinión : El empleo juvenil*, Madrid, pp.11-36.

GENTILE, Alessadro (2006), "Una precaria transición a la edad adulta: inestabilidad laboral y límites del régimen familista de Estado del Bienestar. El caso de España", Documento de trabajo de la Unidad de Políticas Comparadas nº 06 – 02, Marzo.

GORZ, André (2003), *L'immatériel : Connaissance, valeur et capital*, Paris : Galilée

.- (1997), *Misséres du present, Richesses du possible*, Ed. Galilée, Paris. **Existe edición en castellano**.

.- (1988), *Métamorphoses du travail. Critique de la raison économique*, Paris, Gallimard. **Existe edición en castellano**.

INE (2014), « Análisis de la evolución reciente de la población activa en España. Primer trimestre de 2011 a primer trimestre de 2014 », *Análisis y Estudios sobre la Encuesta de Población Activa, Madrid*, 38 p.

LAPARRA Miguel (coord.)(2004), *Managing labour market related risks in Europe: Policy implications*, Comisión Europea, ESOPE Project.

LEFRESNE, Florence (2006), "Précarité pour tous, la norme du futur", *Le Monde Diplomatique*, mars 2006.

.- (2002), « Vers le renouvellement de l'analyse segmentationniste », *Economie et Societés*, serie « Economie du travail » AB nº22, 8/2002, p.1241-1267

LEMISTRE Philippe (2006) , « Quelles réalités pour le risque de déclassement en début de carrière ? », *Communication aux 13èmes Journées d'Étude sur les Données longitudinales dans l'analyse du marché du travail « Transitions professionnelles et risques »*, LEST, Aix en Provence, 12 p.

LÓPEZ LACALLE, Pablo (2007), *La desmovilización general: Jóvenes, sindicatos y reorganización productiva.* Madrid, Los Libros de La Catarata.

LÓPEZ LACALLE, Pablo y CASTILLO ALONSO, Juan José (2007): *"Una generación esquilmada: los efectos de las reformas laborales en la vida y trabajo de los jóvenes madrileños"*, *Revista Sociedad y Utopía*, nº 29, abril de 2007, pp. 273-311.

LÓPEZ PÉREZ, Irune y ZUBIRI REY, Jon Bernat (2012).- "Precariedad laboral de los jóvenes y segmentación por la edad en Rhône-Alpes : análisis global de las condiciones de empleo yestudio específico los principales sectores terciarios". *XIII Jornadas de Economía crítica: "Los costes de la crisis, alternativas en construcción*", Sevilla, 53 p.

MIRANDA, Olatz y MERA, Igor (2010), "Un acercamiento a la participación social de las personas jóvenes en el contexto español", en IBARRA, Pedro y GRAU, Elena (2010), Jóvenes en la red: Anuario de movimientos sociales, Fundación Betiko e Icaria editorial, pp. 47-65

MOULIER-BOUTANG Yann, CORSANI Antonella, LAZZARATO Maurizio, BLONDEAU Olivier, et VERCELLONE Carlo (2004), Capitalismo cognitivo, propiedad intelectual y creaciónc colectiva, Ed. Traficantes de Sueños, Madrid, 155 p.

NAGELS Carla et REA Andrea (2007), Jeunes à perpète. Génération à problème ou problèmes de génération *?*, Academia Bruylant*,* Louvain-la-Neuve.

OROZCO, Amaia Pérez (2014), Subversión feminista de la economía: Aportes para una debate sobre el conflicto capital-vida , Madrid, Traficantes de Sueños.

.- (2010), « Feminismo anticapitalista, esa Escandalosa Cosa y otros palabros », *Ponencia en las Jornadas Feministas estatales de Granada*, Diciembre 2009, 8 p.

.- (2007), « Cadenas globales de cuidado », *Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer* (INSTRAW), Documento de trabajo nº2, 8 p.

P.É.C.R.E.S. (2011) – Pour l'Étude des Conditions de travail dans la Recherche et l'Enseignement Supérieur–, « Recherche précarisée, recherche atomisée : Production et transmission des savoirs à l'heure de la précarisation. », *Raisons d'Agir*, Paris, 157 p.

POLAVIEJA, Javier G. (2003), *Estables y precarios. Desregulación laboral y estratificación social en España*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas

TAIFA Seminari (2011), "La estrategia del Capital", *Informes d'economia*, nº8, 62 p.

RAOULT Nicole et QUINTREAU Bernard (2005), *La diversité des âges*, Paris, Ed. Liasons

RECIO ANDREU, Albert (2011), “La persistencia del paro masivo: lo que el señor gobernador quiere ignorar”, Cuaderno de crisis nº29, Mientras Tanto nº 92, Junio 2011

.- (2010), “Capitalismo español: La inevitable crisis de un modelo insostenible”, Revista de Economía Crítica, nº9, pp.198-222

RIGAUDIAT, Jacques (2005), “A propos d’un fait social majeur : la montée des précarités et des insécurités sociales et économiques”, *Droit social* n° 3, mars.

ROSE José (1998), *Les jeunes face à l'emploi*, Ed. Desclée de Brouwer, « Sociologie économique », Paris.

SCHMID Günther et GAZIER Bernard (2002), *The Dynamics of Full Employment: Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Cheltenham, Edward Elgar, 443 p.

SCHMID, Günter et SCHÖMANN, Klaus (2006), “La gestión de los riesgos sociales por medio de los mercados de trabajo transicionales. Hacia un modelo social europeo”, en TOHARIA, Luis (2006), *Los mercados de trabajo transicionales: Nuevos enfoques y políticas sobre los mercado de trabajo europeos*, MTAS, Madrid

SEVILLA, Carlos (2010), *La fábrica del conocimiento : La universidad-empresa en la producción flexible*, Barcelona, El Viejo Topo.

TAIFA Seminari (2011), “La estrategia del Capital”, *Informes d'economia,* nº8, 62 p.

TOHARIA Luis et CEBRIAN Inmaculada (2007), *La tempralidad en el empleo: Atrapamiento y Trayectorias*, Madrid, Ed. MTAS

ZIBECHI, Raul (2000) La mirada horizontal: Movimientos sociales y emancipación , Abya-Yala , Quito, 156 p.

ZUBIRI REY, Jon Bernat (2012).- "Precariedad en la Universidad y la Investigación pública en Francia : síntesis de una investigación sindical". 2º encuentro del Comité de sociología del trabajo de la FES "*Investigando los recortes de la crisis, investigando las respuestas sociales a la crisis*", Asociación Vasca de Sociología y Ciencia Política, Bilbao, 28-29 juin 2012, 23 p.

.- (2011).- "Precariedad, movimientos de huelga y sindicalismo en Francia". Encrucijadas. Revista crítica de ciencias sociales, n° 1, pp. 70-90.

.- (2008), « Trayectorias Sociolaborales: Introducción metodológica a las técnicas longitudinales en economía del trabajo », Communication aux XI Jornadas de Economía Crítica, Bilbao, 27-29 mars 2008

XIV JORNADAS DE ECONOMÍA CRÍTICA
Perspectivas económicas alternativas
Valladolid, 4 y 5 de septiembre de 2014

La actual crisis del sindicalismo y una explicación desde el modelo de alta inestabilidad sindical.

David Moral Martín

(Universidad Rovira i Virgili

LA ACTUAL CRISIS DEL SINDICALISMO Y UNA EXPLICACIÓN DESDE EL MODELO DE ALTA INESTABILIDAD SINDICAL

David Moral Martín (Universidad Rovira i Virgili, Tarragona. josedavid.moral@urv.cat)

Resumen

La situación de profundas transformaciones que está provocando la actual crisis social, a la vez que financiera y económica, está suponiendo el examen crítico de todos los agentes sociales que nos han conducido a la actual situación. Una situación de la cual no han escapado, por méritos propios, las centrales sindicales españolas.

Es necesario explicar *cómo* y *por qué* el sindicalismo está siendo tan criticado. Una situación que no puede ser explicada acudiendo a las clásicas definiciones de las *identidades sindicales* (Offe, 1992), ni a los planteamientos de relación entre afiliados y sindicatos (Vidal y Jódar, 2006) ni a las *dimensiones* (Antón,2007). Por supuesto tampoco en la defensa del mismo, basada en la presentación de una "campaña sistemática de deslegitimación" (Beneyto,2010), aunque encuentre apoyo en ciertos periodísticas como el propio Gabilondo, "muerte a los sindicatos".

Unas explicaciones que plantean la defensa del sindicalismo sin, quizás, profundizar en las propias actuaciones internas de éste durante los últimos años. Un elemento, el de responsabilidad interna, cuya introducción resulta más que necesaria ante los casos de supuesta participación en el abordaje al erario público (ERE's y cursos de formación).

Es por ello por lo que planteamos una posible explicación desde el modelo de alta inestabilidad que define al sistema sindical español. Un modelo basado en el equilibrio de tres características sindicales relevantes: afiliación, representación y cobertura en la negociación colectiva.

Palabras clave: crisis, transformaciones, sindicatos, afiliación y negociación colectiva

Introducción. Una reflexión sobre la necesidad de la recuperación del movimiento sindical

El presente texto se ha de enmarcar dentro de la reciente línea de investigación propuesta por Baylos (2014) relacionada con la necesidad por parte de las centrales sindicales españolas de "revisar el proyecto político-sindical de transformación social. O por utilizar una palabra difícil, hay que poner en práctica un más preciso perspectivismo sindical". Un planteamiento acorde con la necesidad que, según los estudios de los que disponemos, es acuciante. El ETUI (Instituto Europeo sindical), ha evidenciado cómo la afiliación sindical "have experienced a membership decline[1]".

Una constatación ampliamente debatida y analizada. La pérdida de poder sindical se ha convertido en una especie de *lugar común* para casi toda la actual literatura sindical que, al abordar dicho fenómeno, comienza a acostumbrarse a presentarlo bajo cierto halo de derrotismo, analizándolo como una institución social casi condenada a un "futuro residual o inexistente" (Baylos,2012:13). Augurios cuyos planteamientos de regeneración, como los recogidos en el libro "Un sindicalismo para el futuro" (Benito,2013), no dejan de ser intentos bienintencionados pero insuficientes, para afrontar, y explicar, la realidad de la anorexia sindical que, en general, está sufriendo el sindicalismo europeo, evidenciada por su falta de afiliación.

Buenos propósitos que arrancan constatando una realidad que se volatiliza aún cuando mantiene cierta presencia, por lo que *aún* no podemos recurrir al conocido "concepto zombi" (Bauman,2003) . La Encuesta de Calidad de Vida en Trabajo (ECVT-2009), describe que "la tasa de afiliación sindical en España es del 19,9% (…), hasta superar ampliamente los tres millones de adscritos. Sin duda se trata de la organización cotizante más numerosa de las existentes, por encima de partido políticos y de ONG". Una afiliación poco cambiante, pues la ECVT-2010 reflejó que, en España, "habían 2,9 millones de trabajadores afiliados a algún sindicato. Esto supone una tasa de afiliación del 18,9%" (Alós,2014:2).

Realidad de la que se desprenden dos cuestiones. La primera de ellas, la aparición de probables dudas acerca de la necesaria *corresponsabilidad* en la gestión de lo que ha ocurrido. Una duda acentuada en el momento en que se reconoce que éstos han "participado de forma decisiva en la construcción y desarrollo de su modelo social" (Beneyto, 2012), confirmando tanto sus luces como, también, sus sombras. En segundo lugar, cierta *negatividad* percibida, de forma estructural, sobre el sindicalismo. La opinión de la ciudadanía, como casi siempre, se ajusta más a la realidad que algunos sesudos análisis.

El barómetro de enero del 2013, constató que "los sindicatos obtuvieron una desaprobación ciudadana del 69% (que no es una porcentaje pequeño) frente a una aprobación del 29", pero, de una manera algo ingenua, siempre nos queda algún lugar para soñar, "felizmente podemos vanagloriarnos de que la patronal, frente a ello, tiene una aprobación de sólo el 27%, (...), y más aún respecto de los políticos y de los partidos políticos y también de los bancos

[1] http://www.etui.org/Topics/Trade-union-renewal-and-mobilisation

(con un porcentaje de desaprobación del 88, 89 y 88 % respectivamente) pero en último término es un tema inquietante" (Baylos,2014). Suerte que tan sólo nos haya de *inquietar* el hecho de que la patronal y los sindicatos vayan de la mano en cuanto a la desaprobación general.

Una *turbación* doméstica que, por lo mismo, impide pensar sobre que el cóctel resultante: escasa afiliación, pérdida de generalizada de la misma y desaprobación general a las centrales sindicales. Consecuencias que deben ser interpretadas dentro del contexto mundial; al objeto de realizar el adecuado análisis sobre esta honda problemática, aunque sea en lugares tan alejados como Asia, verdadero laboratorio para el sindicalismo mundial[2]. Lugar donde se está produciendo un combate entre dos formas de conseguir la implantación sindical. Unas realidades laborales que por ser muy diferentes a las existentes en nuestros países, no están teniendo el suficiente seguimiento. Una lucha por la sindicalización que, es posible, pueda marcar la posible "hoja de ruta" del mismo a nivel mundial.

La primera de dichas formas, es el modelo de sindicalización "desde abajo". El ejemplo es China donde son los propios trabajadores los que fuerzan cambios en los sindicatos oficiales, "however, workers are still hampered by the lack of an effective trade union that can maintain solidarity, bargain directly with managements and protect labour leaders from reprisals. As a result, workers are turning to labour rights groups that can advise and support their collective actions while, at the same time, demanding more of the official trade union and putting pressure on it to change"[3]. La historia de Huang, un ex cajero que fue elegido presidente del sindicato de la tienda de Changde, nos arroja un perfecto ejemplo de cuanto decimos. Este dirigente sindical "tomó la medida sin precedentes de desafiar el plan de cierre de Walmart y exigió negociaciones con la dirección sobre la indemnización por despido [ello supuso que] los dirigentes sindicales de otras empresas en China (...) están comenzando a darse cuenta de que es posible representar efectivamente a sus miembros y no simplemente asentir a lo que quieren los gestores de las empresas, como la gran mayoría de ellos han hecho en el pasado[4]"

La segunda de dichas formas, cuyo ejemplo son países cómo Bangladesh[5], supone el modelo de sindicalización "desde arriba". Así parece confirmarlo la CEO de H&M, Helena Helmmerson, cuando en una entrevista sobre las estrategias a seguir en las fábricas de dichos países explicó: "intentamos desarrollar el diálogo social. Allí hay tasas muy bajas de sindicación, lo que significa que tenemos que esforzarnos para contrarrestarlo en las fábricas. Trabajamos en formar tanto a trabajadores como a mandos en

[2] No en vano desde la Fundación 1º de mayo, ya se han convocado "Talleres de formación sindical dirigidos a sindicalistas de Vietnam". Disponible en: http://www.1mayo.ccoo.es

[3] Disponible en: http://www.clb.org.hk/en/content/searching-union-workers

[4] CROTTHALL, Geoffrey (2014). China: el despertar del sindicalismo. Disponible en: http://www.sinpermiso.info/textos/index.php?id=6900

[5] Bangadesh como ejemplo paradigmático de tantos y tantos países asistíos sometidos a penosas condiciones de trabajo. Una situación reconocida hasta por el actual Papa Francisco, el cual dijo "me impresionó un titular del día de la tragedia de Bangladesh: 'Vivir con 38 euros al mes'. Esto es lo que pagaban a los que murieron... ¡Eso se llama trabajo esclavo!". http://internacional.elpais.com/internacional/2013/05/03/actualidad/1367605262_019387.html

cómo celebrar elecciones democráticas en las compañías[6]". Una preocupación que nos alcanza. Así, Isidor Boix (2014) en su artículo titulado *¿qué significa Bangladesh para el sindicalismo organizado?*, lo termina mediante una inquietante reflexión, "hay que ser conscientes de que en Bangladesh no sólo se dirimen las condiciones de vida y de trabajo en el país, sino que éste constituye un frente muy importante en la defensa del trabajo decente, del trabajo digno, en el mundo[7]".

Una doble realidad que nos ha de servir como *espejo*, desde donde analizar tanto la motivación como los resultados de las reformas laborales que se han planteado en Europa. Reformas que parecen *mundializarnos*, al acercarnos a un modelo cercano al sindicalismo "desde arriba". Planteado el debate la pregunta que nos surge es sencilla de formular, ¿cómo podemos evitar la deconstrucción del sindicalismo hacia una institución amable con el poder y sumiso a los poderes económicos, aceptando reformas y cambios legislativos que supongan la pérdida de derechos y de poder adquisitivo de la ciudadanía, pero sin abandonar su presencia y su relativa centralidad, tal y cómo se pudo adivinar con la famosa "foto de la Moncloa[8]"?. Es la pregunta crucial a partir de la cual se articula el contenido del presente texto, y desde donde se ensayan posibles respuestas, todas ellas basadas en la constatación que ha hecho la ETUI (European Trade Union Institute) señalando la principal debilidad que el sindicalismo ha vivido, "membership decline".

Una situación conocida ante la que proponemos dos actuaciones. Por un lado, presentar un intento de explicación del *porqué* de dicha *declinación*, basándonos en los modelos de estabilidad/inestabilidad sindical, como luego veremos. Por otro lado, sugerimos *cómo* parece poder superarse dicha situación. Sugerencias que sólo intentan matizar los esfuerzos ya planteados, como los llevados a cabo tanto desde la ETUC (European Trade Unions Confederation), exigiendo "to fight for a new direction" o, el más reciente, de Alós (2014), el cual identificó los *nichos* existentes, en el interior del propio entorno sindical, para incrementar la afiliación sindical. Esfuerzos, ambos, en los que seguimos identificando propuestas *desde dentro* de un sistema que recibe la desaprobación general, por lo que quizás haya llegado el momento de plantear una *apertura* de dicho sistema.

Ante una sencilla pregunta, ¿qué hacer?, planteamos una fácil reflexión basada en la necesidad de incrementar la base afiliativa del sindicalismo en general y, concretamente, en España. Un incremento que, entendemos, superaría el mayor de los problemas actuales del mismo, cual es la *inestabilidad* del modelo que ofrece. Reflexiones que desarrollamos en diversos apartados. En el primero de ellos analizamos las más recientes corrientes de opinión, donde advertimos cierto cambio en el análisis sobre el actual declive sindical. En el segundo apartado, presentamos un nuevo modelo sindical, el modelo de estabilidad/inestabilidad, basado en la terna: afiliación, audiencia

[6] http://elpais.com/elpais

[7] Disponible en: http://www.sinpermiso.info/textos/index.php?id=6916

[8] El pasado 18 de marzo del presente año se produjo "una reunión inesperada al más alto nivel en Moncloa. Ese fue el formato escogido por el presidente del Gobierno, Mariano Rajoy, para reunir a los máximos líderes patronales y sindicales, en presencia también de la ministra de Empleo, Fátima Báñez". Disponible en: http://cincodias.com/cincodias/2014/03/18/economia.

sindical y cobertura sindical. Un modelo que intenta completar los tipos más tradicionales basados en "áreas y modelos de las relaciones laborales" (Beneyto,2008) y en el modelo "de representación de los trabajadores/as en las empresas" (Beneyto,2014). Nueva formulación que trata de explicar la importancia, en España, del incremento de afiliación sindical para hacer frente a los cambios en el mercado de trabajo, y que ponga en evidencia la actual inestabilidad del sistema donde se *duplican* las tasas de audiencia y se *triplican* las de cobertura frente a la afiliación. Estructura geométrica resultante muy expuesta a los aires, o huracanes, políticos que se levanten.

Por último, en el tercer apartado, planteamos una serie de reflexiones acerca de las nuevas posibilidades del incremento de la base sindical, especialmente asociada a la negociación colectiva y, concretamente, presentamos dos tipos de esta. Por un lado la que, desde los poderes públicos o para-públicos, se están planteando e implementando como consecuencia de las reformas laborales en España. Negociación que la hemos denominado como *directa* y en la cual se ven obligados a participar los sindicatos. Frente a ella, planteamos un nuevo tipo de negociación colectiva, la denominada *diferida* en la que participa los trabajadores, en tanto que consumidores, y en la que el hueco dejado por el sindicalismo en la defensa del *modus vivendi* de la clase trabajadora (Antón,2014) ha sido rellenado mediante organizaciones de consumidores y usuarios. Finalmente, presentamos una serie de conclusiones a modo de epílogo.

En definitiva, desde el presente texto se plantea si no ha llegado el momento de comenzar a pensar en nuevas formas organizaciones sindicales, adecuadas a los nuevos tiempos, pero con una fuerte conciencia socio-histórica de su papel en cada una de las épocas pasadas por dichos sindicatos

1.- La pérdida de influencia sindical en los análisis actuales

El ETUI ofreció una tremenda descripción acerca del comportamiento sindical entre finales del siglo XX y principios del XXI. Evidenció cómo "over the last twenty-five years almost all trade unions in Europe have experienced a membership decline[9]". Se trata, sin duda de una constatación ampliamente debatida y analizada, pues la pérdida de poder sindical es certificado en casi toda la literatura sindical. Llevamos tiempo acostumbrándonos a verlo como una institución de la cual "se resalta muchas veces su pasado épico para comentar su presente mediocre y augurar un futuro residual o inexistente" (Baylos,2012:13).

Desde el año 2010 podemos contemplar dos líneas de investigación sobre la realidad sindical, pero bajo diferentes ópticas. Dos formas diferentes de afrontar una misma realidad, asociadas a las dos principales organizaciones sindicales españolas. Vayamos por partes, presentamos la primera línea. Tras varios años de crisis, en el 2010, un grupo de estudiosos del sindicalismo intentaron contrarrestar argumentos y construir un dique de contención frente al tsunami neoliberal anti-sindicalista, publicando un artículo titulado "En defensa del sindicalismo" (Beneyto, 2010) firmado por numerosos académicos

[9] http://www.etui.org/Topics/Trade-union-renewal-and-mobilisation

españoles[10]. Una reflexión que, al igual que en 1848, apuntaba exclusivamente a la existencia de una feroz, "insidiosa e insistente campaña de deslegitimación del sindicalismo". Una idea reforzada por plumas tan solventes como las de Gabilondo, que firmó un artículo denominando “muerte a los sindicatos[11]”, donde se pudo leer un muy irónico “qué bien estaríamos sin sindicatos”, reforzando el discurso de la persecución sindical. Discurso que descansando sobre la absoluta necesidad de la existencia de éste, no plantea la verdadera cuestión de fondo: si aún siguen existiendo, *¿qué* tipo de sindicalismo necesitan dichos poderes?.

Una campaña que se encargó de recordar el peso *relativo* que tiene el sindicalismo, pero sin atender a la dieta de adelgazamiento que se viene imponiendo desde hace décadas. Recordaron que "a nivel europeo, sus casi 60 millones de afiliados, hacen del sindical el mayor movimiento organizado de la UE-27, cuyo protagonismo en la construcción y defensa del modelo social ha sido y sigue siendo decisivo, como reconocen todas las instancias comunitarias". Una idea que fue actualizada por uno de aquellos académicos cuando, al analizar la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo del Ministerio de Empleo (ECVT-2010), señaló que "en el año 2010 en España había 2,9 millones de trabajadores asalariados afiliados a algún sindicato. Esto supone una tasa de afiliación del 18,9%, o en otras palabras, que casi 1 de cada 5 trabajadores está afiliado. Las diversas encuestas anuales muestran como la afiliación en España ha ido aumentando continuadamente, con una ligera caída en 2010 como consecuencia de la fuerte caída del empleo" (Alós,2014).

Lectura de la cual parece desprenderse cierto proceso de recuperación del sindicalismo español, al obtener un incremento continuado. Una certeza muy tenue por cuanto le lleva a plantear la posibilidad de incrementar dicha afiliación básicamente en dos campos. Por un lado mediante colectivos alejados, por y, del sindicato: mujeres, inmigrantes, jóvenes, personas con estudios inferiores y con contratos temporales. Por otro lado, plantea un incremento *artificial* basado en la creencia de cierta reforma, necesaria, de las elecciones sindicales supondría incorporar automáticamente, al confundir participación con afiliación, un gran colectivo de trabajadores que no participan de dichas elecciones: "3,5 millones de trabajadores [que] no vota en elecciones sindicales porque no es convocado (...). Aproximadamente son el 29% de los trabajadores"; curiosamente representan a un mayor número que los propios afiliados. *Nihil novum sub sole*, como reza el latinismo, pues además de no responder sobre el *porqué* de la existencia de un colectivo de trabajadores que no se quieren integrar, colectivo fácilmente localizable en un sector secundario. que permanece fuera del alcance sindical, tampoco explica el motivo por el cual *hasta ahora* casi 4 millones de trabajadores no han podido convocar elecciones sindicales en sus empresas.

Frente a dicha visión, se articuló otra que admitió cierta culpabilidad en su análisis. Zufiaur mencionó que la falta de productividad de nuestro modelo

[10] Pere J. Beneyto, y Juan José Castillo, profesores de las Universidades de Valencia y Madrid, Ramón Alós (UAB), Carlos Prieto (UCM), Enric Sanchis (UV), Pere Jódar (UPF) y Antonio Martín, Fausto Miguélez, Albert Recio y Teresa Torns (UAB)

[11] Disponible en: http://blogs.elpais.com/la-voz-de-inaki/2012/11/muerte-a-los-sindicatos.html

productivo, también tiene que ver con "un mercado excesivamente precario, con un altísimo porcentaje de trabajadores con bajos niveles salariales y con un notable déficit de formación" (2010:5). Una acusación que parece ir directamente contra la táctica sindical de los últimos años de moderación salarial. Moderación *forzada* por las centrales sindicales: "el caso español han apostado en los últimos años, incluso al margen del ciclo económico, por una política de moderación salarial que se ha apoyado en el diálogo social intenso mantenido entre los interlocutores sociales en lo que va de siglo, con la excepción del año 2009" (Ruesga y Da Silva, 2010:95, nota 19).

Una falta de formación en la que podemos apreciar, incluso, ciertos comportamiento delictivos, como fue el caso del Forcem (2002), "el más famoso de la época y el que más recuerdan los investigadores. La Policía Judicial confirmó un fraude a la Unión Europea de unos 100 millones de euros en miles de cursos. La Audiencia Nacional llamó como imputados a empresarios de academias y sindicalistas de UGT. El caso acabó prescribiendo[12]". Una presunta ilegalidad ya adelantada desde el medio académico donde Francesc de Carreras (2012), señaló que los culpables de actual crisis son, "políticos, banqueros, empresarios, particulares y toda la corte de cada uno de estos grupos (partidos, patronales, sindicatos, ejecutivos, medios de comunicación, universidades)".

Un análisis con un principio de autoinculpación que pareció no obtener ninguna respuesta desde las propias centrales sindicales. Centrales que siguieron optando por el discurso clásico, aquel basado en el hecho de que el actual sindicalismo tiene como razón de ser "la misma que en sus orígenes: ser el espacio de auto-organización de trabajadores y trabajadoras para la conquista y defensa de su derecho" (Benito;2013:68). Derechos que, frente a sus supuestos orígenes, vienen definidos en normas legales de tan elevado rango como las Constituciones. Unos derechos que, además, fueron utilizados por los sindicatos para no plantear grandes cambios. Así parece desprenderse de la encendida defensa que realizó Cándido Méndez, durante el discurso de clausura en el 41º Congreso de la UGT, sobre la necesidad de las subvenciones estatales al considerarlas como "el reconocimiento al papel de interés general de los sindicatos, que no puede ser financiado, exclusivamente, a través de nuestros afiliados que pagan la cuota" (ugt,2013). Palabras que, por cierto, parecen confirma la existencia de análisis *amables* a dichas centrales sindicales como el llevado a cabo por Baylos, cuando afirmó que las centrales sindicales "se financian con sus cuotas" (2012:33).

Los más de siete años de crisis que llevamos han comportado cambios en los análisis sobre la pérdida de influencia y de prestigio del sindicalismo. Análisis que han empezado por admitir, por absolutamente innegables, que ciertas prácticas sindicales no han contribuido a la mejora de la imagen proyectada hacia una sociedad hastiada del despilfarro y de comportamientos irresponsable sobre el control y el gasto del dinero público. Han hecho falta cambios en las tácticas de las empresas durante la crisis, para que se produzcan variaciones en los análisis sindicales. Crisis que comenzó, cómo planteó Joaquín Estefanía (2012), exigiendo "la devaluación interna vía

[12] www.elpais.com

reducción de salarios[13]", para *soportar* beneficios empresariales y que, desde mediados del 2012, tomó nuevo rumbo al reducirse "la remuneración de asalariados, la inversión y los dividendos para amortizar la deuda empresarial contraída en el pasado". (Fuentes, 2014).

Sea para incrementar la productividad/beneficios -vía rebaja de salarios- o para sanear la empresa -desapalancamiento por reducción de salarios-, han sido los trabajadores los que han visto mermadas sus ingresos, y puestos de trabajo. Una situación ante la cual los sindicatos no sólo no han planteado alternativas, sino que han sido vistos como copartícipes, pues como anteriormente hemos señalado, basándonos en el barómetro de enero del 2013, "los sindicatos obtuvieron una desaprobación ciudadana del 69%". Preocupación mayor al recordar que la pérdida de afiliación viene seguida de "a weakening of their economic, political and societal position and role[14]".

Alteraciones en el planteamiento de la *extorsión* salarial, que han supuesto un *cambio de rumbo* en los últimos análisis sindicales. Cambios que, si bien, entendemos que tibios, han sorprendido al introducir el factor de autocrítica. Baylos, en un informe que lleva por título "cambios en el mundo del trabajo", ha matizado sus posturas anteriores, incorporando nuevos elementos a su propio análisis sindical. Así, junto con la explicación, que podemos denominarla de *clásica*, de que el sindicalismo "ha padecido una campaña de deslegitimación general", ha añadido un nuevo elemento: la irregularidad de ciertas actuaciones sindicales. Irregularidad que ha favorecido el "empeño de deslegitimación general del sindicato", ante "la presencia y el conocimiento público de episodios de institucionalización sindical regresiva, burocratizada, como el caso de los ERES, los casos de las corruptelas sindicales, etcétera, que han tenido una fuerte incidencia en la opinión pública" (2014,8-9).

Junto al principio de autocrítica, también se han añadido novedosos elementos al análisis. En un intento, ¿desesperado?, por romper con la pesada carga *colonizadora* del sindicalismo, aquella basada en la capacidad para *mejorar* e *instruir* a las organizaciones sociales no sindicales, se ha añadido un "segundo elemento de novedad". Elemento consistente en "la inserción de esa movilización obrera, de esa movilización de los trabajadores en los movimientos sociales" (2014,8-9). Una cuestión quizás no tan novedosa, ante el hecho conocido de la presencia del sindicato en *otras* organizaciones sociales. Sin embargo su actualidad estriba en el modo bajo el que se plantea dicha relación. Baylos sugiere que no se repita el pasado y que se huya de una simple "agregación de organizaciones coyuntural sino que aparece ya con una cierta permanencia, dotada de una cierta estabilidad. Naturalmente eso lleva consigo el deshielo de la relación entre el sindicato y los movimientos derivados del 15M". ¿Sugiere el autor una relación de igual a igual entre organizaciones?. Eso mismo parece sugerir su sentencia acerca de "que hay que revisar el proyecto político-sindical de transformación social" (2014:10-11).

Idea que parece aproximarse a las que expresan antiguos dirigentes sindicales, como Miguel Salas que, en un artículo titulado "Reino de España:

[13] Artículo publicado en el suplemento dominical de EL PAÍS DOMINGO 01.01.12
[14] http://www.etui.org/Topics/Trade-union-renewal-and-mobilisation

retos del sindicalismo de clase[15]", opinó que fueron el "sectarismo y/o la desconfianza entre el sindicalismo de clase y determinados movimientos sociales″ los que han imposibilitado una adecuada respuesta a las políticas neoliberales tan en boga hoy en día. Autor que apoya un proceso recíproco donde ″si los movimientos sociales y las mareas tienen que reconocer el papel de los sindicatos de clase, éstos deben también reconocer y aceptar las especificidades y particularidades de los demás″. Una reflexión que parece conectar con la de "inserción″, formulada por Baylos (2014). Faltaría, no obstante, por concretar cuál es el modo de operar.

¿Hacia dónde parecen apuntar dichos autores con sus insinuaciones?. Parece razonable pensar que hacia una realidad que se muestra lógica: el trabajador también es consumidor. Así debemos entenderlo de afirmaciones como la realizada por "(Baylos), para quien al observar cómo las "huelgas generales no han podido romper la norma social de consumo", plantea que "quizá sea el momento de elaborar un replanteamiento de los medios de acción sindical, ante todo la negociación colectiva″ (2014:10-13). ¿No pudiera ser que no nos hayamos hecho las preguntas adecuadas?. ¿Qué significa hoy en día negociar colectivamente para un trabajador?. ¿Acaso no es el índice del Euribor, o el precio de los servicios públicos (Bus, metro, agua) un elemento a tener en cuenta en unos sueldos que hemos visto cómo han servido para, en primer lugar, recomponer las tasas de beneficios empresariales, y, en segundo lugar, para desapalancar a éstas de sus deudas?. ¿No habrían de tener la misma necesidad de diálogo el salario y el tiempo de trabajo como el precio de la cesta básica de la compra o el acceso a recursos públicos?. Unos interrogantes sobre los que volveremos más adelante.

2.- Modelo de estabilidad/inestabilidad sindical

A continuación presentamos el modelo de estabilidad/inestabilidad sindical que proponemos, para ello comenzamos con el caso español. Las cifras de España, extraídas de Alós (2014), muestran el siguiente sistema sindical. A un 18,9% de afiliación, le corresponde un 65%, de audiencia sindical y, aproximadamente, un 90% de cobertura sindical. Cifras que configuran una estructura geométrica *inestable*, a la que le cuesta mantener el equilibrio sobre tan escasa base -afiliación-. Es por ello por lo que hemos denominado a nuestro Modelo como de estabilidad/inestabilidad, al basarse en los equilibrios/desequilibrios entre su afiliación y su presencia socio-institucional. Arquetipo desde el que proponemos dos aportaciones. La primera, aportar una nueva explicación al porqué hemos de evitar la pérdida de afiliación sindical. Las segunda, plantear una serie de posibles líneas de actuación que pudiesen corregir dicha estructura.

Un Modelo que trata de complementar tanto a la clásica definición de las "áreas y modelos de las relaciones laborales" (Beneyto,2008) como al modelo "de representación de los trabajadores/as en las empresas" (Beneyto,2014). Aportación que se sugiere al entender cómo dichos modelos no logran explicar ni el *porqué* de la actual situación, que se está viviendo en los modelos sindicales, ni tampoco su papel en las relaciones laborales de distintos países.

[15] Disponible en: http://www.sinpermiso.info/textos/index.php?id=6925

Para intentar demostrar la utilidad de nuestro Modelo, acudiremos al estudio comparado entre España y Portugal, para explicar el *porqué* de las intervenciones que han sufrido en sus respectivos mercados laborales. Ambos países pertenecen al "modelo mediterráneo de corporativismo débil" y al de "doble canal-prevalencia de la vía electoral"; los dos han sufrido *diferentes* transformaciones en sus respectivos modelos de relaciones laborales, basados en la flexisecuridad como “the best instrument to modernise labour markets” (Clauwaert y Schömann, 2012:6), y que hayan supuesto resultados diferentes. El simple hecho de pertenecer al modelo mediterráneo no pueden explicar el porqué de las diferentes reformar implementadas en su interior.

Estrategias que sí pueden ser explicadas desde nuestro modelo. Portugal, acudiendo a los datos de Beneyto (2008), presenta el siguiente comportamiento sindical. Al 16% de afiliación, le corresponde un 32% de audiencia sindical y un 92%, de cobertura sindical. Una figura algo más estable que la española, es por eso por lo que el modelo portugués ha sido tipificado como de *alta inestabilidad* portugués[16]. Un modelo que por su relativa estabilidad (basada en la relación afiliación/audiencia) ha necesitado, para su deconstrucción, de la intervención política internacional para obligar a Portugal a realizar intervenciones en su mercado laboral. Concretamente "the IMF programme explicitly sought not only to decentralise collective bargaining from the sector to the enterprise level, but also to weaken the role of trade unions" (ituc:2013). Cuestión que no se ha producido exactamente para el caso del mercado laboral español.

Un modelo que también nos ayuda a entender cómo han sido realizadas transformaciones laborales en figuras mucho más estables. Así, si analizamos el mercado de trabajo alemán, consideramos que, creemos, no pueden ser explicados solamente desde los clásicos modelos utilizados, como el hecho de su pertenencia al área germano-renana, de corporativismo medio y canal único, comité de empresa (Beneyto,2008 y 2010). El modelo alemán presenta datos distintos. Concretamente, basándonos en los datos de Beneyto (2014), Alemania presenta las siguientes proporciones. Al 33,5% de afiliación, le corresponde el 59% de audiencia sindical y el 82,8%, de cobertura sindical. Una figura que nos ha hecho situarla bajo el tipo calificado como de *inestabilidad media*. Cuenta con una elevada tasa de afiliación que logra soportar algo menos del doble de audiencia sindical. Sin embargo cuenta con una alta cobertura sindical que la dota de cierta inestabilidad; de ahí su calificación como de *media*.

Modelo sobre el que resulta razonable pensar que las transformaciones sobre su mercado de trabajo, tendiesen a evitar el choque con los sindicatos. Objetivo que se cumplió mediante la *construcción* de un segundo mercado laboral. Mercado basado en dos características: su alta precarización y la existencia de figuras atípicas de empleo. Una estrategia que, paralela al "Modell Deutschland", permitió flexibilizar, tan sólo, al 20%, aproximadamente, de la población activa. Reforma, que comenzó antes de la crisis. En el año 2002, bajo un gobierno socialdemócrata, se introdujo la famosa "Agenda 2010",

[16] Más abajo, en el cuadro, vemos como el modelo español es tipificado como de Modelo de muy alta inestabilidad

también conocida como reformas Hartz, que puso la primera piedra en el desarrollo de un segundo mercado laboral, paralelo al "Modell Deutschland".

Maniobra posible gracias a cierta *connivencia* sindical. Complicidad, posiblemente pasiva, basada en el hecho de que “los sindicatos en Alemania están inactivos. Alemania tiene los mayores sindicatos de Europa y, por extensión, del mundo. La tasa de afiliación sindical está en declive desde hace años por culpa del incremento de los trabajos temporales y la percepción negativa de los sindicatos, generalmente vistos como una gigantesca e ineficaz máquina burocrática[17]”. Pérdida de poder que, por la vía de los hechos, ha dejado abandonados a una multitud de trabajadores, pues "Ese 'segundo mercado', con sus figuras ("minijobs") e instituciones (agencias privadas de empleo, etc.) implica a unos ocho millones de empleados en sus diversas formas y variedades, y apunta hacia una sociedad imprevisible sin la menor relación con el admirable "Modell Deutschland[18]".

El caso español presenta una tipología que la consideramos de *muy alta inestabilidad*, pues sobre una baja tasa de afiliación sindical se le superponen altas tasas tanto de audiencia sindical como de cobertura. Una figura que explica la corrección que dicho modelo está teniendo, al presentarse un ajuste de las funciones del mismo basado en su escasa realidad afiliativa, lo que ha *condicionado* a éstos, a aceptar las sucesivas reformas que se les han ido planteando. Una estrategia *de jibarización,* que comenzó por la negociación colectiva, el espacio donde mejor se evidencia la capacidad de intervención sindical (Górriz,2011:9). Unos cambios que fueron aceptados por las centrales sindicales mediante la firma del *"*II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva*"* (AENC), firmado el 25 de enero del 2012*.*

Decisión que, no obstante, fue confirmada mediante la firma de un pacto de las pensiones, apenas unas semanas antes de la Reforma laboral del 2012. Una acuerdo que si bien fue muy criticado por el profesor Juan Torres López (2011) en su escrito titulado "Un gran error de UGT y CCOO", planteó una inquietante cuestión, ¿pudo no participar de dichos pactos el sindicalismo?. La respuesta parece clara, y se refleja en la inestabilidad de su estructura, la cual provoca que la falta de afiliación deba ser complementada mediante una *participación* en las propuestas que los poderes públicos, nacionales e internacionales, les planteen y cuando se las planteen, tan sólo basta mirar la foto *secreta* de la reunión en la Moncloa.

[17] www.sinpermiso,2013
[18] www.lavanguardia (2012)

En definitiva presentamos un modelo[19] basado en los datos de Beneyto (2008;2010;2014) y en los indicadores que presenta, se ha construido en forma de una matriz de doble entrada donde los sistemas clásicos de representación sindical son cruzados entre su estabilidad/inestabilidad y el nivel de cada una de éstas: Muy alta, alta, media y muy baja

MODELO RR.LL.	AFILIACIÓN	REPRESENTACION	COBERTURA NC
Escandinavo (DK-FI-SE)	74,7	85	86,8
Centroeuropeo (AT-BE-DE-LU-NL-SI)	33,5	70	82,8
Latino (EL-ES-FR-IT-PT)	20,2	55	75,4
Anglosajón (CY-IE-MT-UK)	33,9	40	35,3
Oriental (BG-CZ-EE-LV-LI HU-PL-RO-SK)	18,8	25	34,5
TOTAL UE-27	23,4	60	62,5

(Fuente.- Beneyto (2014)

Unos datos que nos aportan el cuadro siguiente:

	MUY ALTA	ALTA	MEDIA	MUY BAJA
ESTABILIDAD	AREA ESCANDINAVA	---	AREA ANGLOSAJONA	AREA ORIENTAL
	MUY ALTA	ALTA	MEDIA	MUY BAJA
INESTABILIDAD	ESPAÑA	AREA MEDITERRÁNEA	ÁREA GERMANO-RENANA	---

19 Este modelo ha sido presentado con anterioridad en el IX Congreso vasco de Sociología y Ciencias Políticas, celebrado en Bilbao los días 16 17 y 18 de Julio de 2012, mediante una comunicación titulada "Los servicios de interés general y social en el Real Decreto-ley 3/12 y la revisión del concepto de trabajo" por el mismo autor

Si cotejamos nuestra tabla con las clasificaciones presentadas por Beneyto (2008;2014), obtendríamos el siguiente resultado:

- ✓ ÁREAS DE MODELOS DE ESTABILIDAD
  - o *Área Escandinava*: Estabilidad muy alta y corporativismo fuerte
  - o *Área anglosajona*: Estabilidad media y pluralista
  - o Área oriental: Estabilidad muy baja y transición
- ✓ ÁREAS DE MODELOS DE INESTABILIDAD
  - o *Área Mediterránea*: Inestabilidad alta y corporativismo débil
  - o *Área germano-renana* (continental): Inestabilidad media y corporativismo medio
  - o *España* formaría un caso especial de muy alta inestabilidad, dentro del Área Mediterránea

Un nuevo intento desde el cual intentar explicar las reformas que se están llevando a cabo en los diferentes sistemas sindicales europeos, haciendo especial hincapié en el comportamiento de la base de las organizaciones sindicales, la de su afiliación. Un modelo que lanza una llamada de auxilio sobre la necesidad de incrementar dicha base, pues, de los contrario, la reducción de su poder a su afiliación será, es, llevada a cabo por los poderes públicos, tanto en nuestros entornos laborales como en otros ya no tan lejanos, como en el caso de Bangladesh y la apuesta de la multinacional H&M.

3.- Reflexiones acerca del incremento de la base sindical

En nuestro intento por intentar aportar ideas al debate sobre *cómo* lograr incrementar la base sindical, nos centramos en la cuestión de la negociación colectiva. Cuestión que la entendemos clave en las decisiones que hoy en día afectan a los ciudadanos, en cuanto a su doble condición de trabajadores y consumidores. Abrimos así la posibilidad de entender a la negociación colectiva como parcelada en, precisamente, los dos campos de la ciudadanía, que se basan en el binomio trabajador/consumidor.

La necesidad de conseguir centrales sindicales presentes, fuertes y con criterios propios de actuación obedece a una sencilla razón, la de la compensación de las desigualdades salariales. Así, Beneyto (2012) planteó que, "un aumento del 10% de la tasa de afiliación sindical reduce las desigualdades salariales en dos puntos porcentuales, mientras que un incremento similar en la tasa de cobertura de la negociación colectiva implica la reducción del 0,5% de la pobreza en el trabajo". Una formulación que dio lugar a una especie de fórmula matemática: a un 10% más de afiliación, le corresponde un 2% más de redistribución. Fórmula que traducida en otros términos, resulta decepcionante, ya que la distribución de las rentas

provenientes del trabajo, se reparten de una forma menos injusta por la presencia sindical.

Distribución menos desigual que justifica la apuesta, desde el poder, por *ajustar* la negociación colectiva al tamaño afiliativo de las centrales sindicales. Cuestión que *cae* por su propio peso. En el caso español, el proceso actual de transformación de la negociación colectiva se inició con el Decreto-Ley 7/2011, de "medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva". Una norma que planteó "políticas conservadoras y ultraliberales cuyo objetivo [fue] debilitar la negociación colectiva" (Górriz, 2011:2). Intencionalidad que ocultó un proyecto internacional, a nivel europeo al menos, y que apostó por la descentralización de la misma, "in June 2011, collective bargaining was further reformed toward greater firm-level flexibility through: (1) establishing the prevalence of firm-level agreements, especially over provincial ones; (2) reducing the possibility of indefinite extension of previous agreements when social partners cannot agree on a new agreement; (3) further easing opt-outs of collective agreements[20]". Descentralización necesaria para desproteger a trabajadores de los beneficios de la misma.

Transformaciones en las negociaciones, en plural. Presentamos dos tipos de negociaciones. Un primer tipo de negociación colectiva, que denominamos *directa*, que contemplar la negociación del *salario directo* y donde se determinan las circunstancias asociados a éstos, tales como: aumentos de sueldos, tiempo de trabajo, etc. Un estudio de la UGT ha fijado "*la subida salarial media de los convenios registrados este mes* [abril del 2014] *ha sido un 0,71%*[21]". Sin embargo, la renuncia de las empresas a asumir costes como comidas, kilometrajes y otros gastos por el estilo, abre la puerta a *otra* negociación que, por contraposición con la anterior, la hemos denominado como *diferida.* Negociación que contempla el *salario indirecto*, y que determina pagos asociados al consumo, tanto privado -comidas, residencias, etc.-, como semi-público (IVA y cesta de la compra) o, directamente, públicos (transporte público). Gastos que resultan necesarios para poder desarrollar su trabajo.

Todo esto es visibilizado por la aparición de un nuevo tipo de trabajador en cuya trayectoria laboral se cruzan momentos de empleo con momentos de desempleo, lo que lo sitúa frente a nuevas necesidades y formas de protesta, algo relatado, aunque muy novelado, por Sennet (2010). Un trabajador que ha posibilitado la aparición de la negociación *diferida*, pues esta viene de la mano de la protesta no laboral. Negociación necesaria (recordemos la factura de la luz y su forma de determinarla) para dichos trabajadores[22], ante la que nos encontramos con un sindicalismo en fuera de juego. Sindicalismo que posee las clásicas herramientas para la defensa del *salario directo*, asociadas a la base del sindicalismo más industrial. Sindicalismo que, por el contrario, no posee instrumentos adecuados para la defensa del *salario indirecto*, ni, por ende, para poder participar de una negociación *diferida*. Negociación que han

[20] IMF, 2011. Disponible en: http://www.ituc-csi.org

[21] UGT, 2014. Disponible en: http://www.ugt.es/actualidad/2014

[22] Muchos de ellos pequeños dueños de establecimietnos, autónomos o desempleados y jubilados que ven como las subidas de costes de ciertos suministros les perjudican en su nivel de vida y rpofesional de forma diaria

venido ganado en entidad, pues la importancia del *estatus* relacionado con el consumo resulta cada vez más importante en la vida cotidiana (Giddens,2010).

¿Tiene que, o debe, decir algo el sindicalismo ante el incremento del precio de la compra, vía elevación de los impuestos indirectos, la subida de los valores de referenciar de las hipotecas, el encarecimiento de los servicios: agua, luz, o el aumento de los pagos en los servicios públicos: centros de día, residencias de ancianos, guarderías?. Entendemos que debería, pues dichos ciudadanos/usuarios/trabajadores están sometidos a una negociación constante basada en las siguientes características son las siguientes. Por un lado, se trata de negociaciones que transcurren en un periodo largo de tiempo, frente a las anteriores negociaciones colectivas ritualidades y temporalizadas. Por otro lado, les enfrenta a un amplio colectivo de *negociadores*, frente a los empleadores de la negociación *directa*. Negociaciones en las que participan tanto gobernantes como empresarios (encargados de administrar servicios y/o productos) y, finalmente, el resto de la población que sufre un recorte de su salario indirecto, especialmente grave en aquellos que también han perdido su salario directo.

Población que se ha organizado para la defensa de sus derechos y que participa de esta negociación, oponiéndose de varias formas. La primera individualmente ejerciendo su poder de compra; la segunda colectivamente manifestándose; la tercera acudiendo a asociaciones y/o entidades que les puedan dar el carácter de colectividad, como las asociaciones de consumidores y usuarios, o los damnificados por la hipotecas o tatas otras. El vodevil del precio de la luz, telegrafiado por los medios de comunicación diariamente, o la incógnita del incremento de impuestos una vez pasadas las elecciones de turno nos informan de cómo funcionan estas negociaciones y del poder, al menos temporal, que poseen. Una negociación en la que participan trabajadores, en su condición de usuarios y consumidores, en la que también intervienen el empresariado y el Estado. ¿Y el sindicato?. Ni está ni se le espera.

Parafraseando a Bruino trentin (2013), sin duda es un error, hoy en día, limitar la negociación a sindicatos y empresarios, y obviar al resto de la ciudadanía, representada en multitud de organizaciones que negocian el *fuera* del centro de trabajo, una exterioridad fundamental para el *dentro* de los mismos. Creemos que los sindicatos podrían, y deberían, incrementar su afiliación entre los colectivos que negocian diferidamente cada día, cuestiones que, con anterioridad, eran negociadas dentro de los centros de trabajo, y que hoy son negociadas fuera de los mismos, muchas veces en la pantallas del ordenador desde los teléfonos móviles, incluso a las puertas de las casas y bancos. Una oportunidad para que los sindicatos contemplen un frente, dentro y fuera, de los centros de trabajo

Un diario económico tituló de la siguiente manera el encuentro entre Gobierno, sindicatos y patronal: "Rajoy logra un pacto para la recuperación con patronal y sindicatos". En el mismo artículo se pudo leer lo siguiente*, "Controlar precios y salarios. Son precisamente los compromisos que adopten en materia de negociación colectiva los empresarios y los sindicatos los que más preocupan al Gobierno" (cincodias,2014).* La unidad entre precios y salarios, parece haber establecido un binomio que entendemos han de estar

forzosamente unidos y de la defensa de los mismos es desde donde creemos que se puede buscar una nuevo aporte que incrementen la base sindical y que nos haga pasar a modelos más estables donde la legitimidad sindical venga dad a por arriba, por las leyes, y por abajo, por los afiliados.

4.- A modo de conclusiones

De forma breve y, más o menos, concisa, planteamos las siguientes conclusiones finales del presente texto:

1ª.- Estamos observando unos procesos de construcción del sindicalismo, a nivel mundial, que se articulan de dos maneras, desde abajo o por arriba

2ª. En el primero de dichos procesos, denominado "desde abajo", son los propios trabajadores los que fuerzan al sindicato a intervenir; en ocasiones mediante su propia afiliación, como es el caso de China. La segunda forma de construcción sindical, denominada "desde arriba", es la construida desde los poderes públicos y/o privados y apuestan por un tipo de relación sindical *amable* con dichos poderes, como hemos visto para el caso de H&M en Bangladesh

3ª.- En Europa estamos viviendo un proceso de construcción del sindicalismo "desde arriba", con el apoyo consciente e inevitable en ciertos países de los mismos

4ª.- Dicha construcción se observa mediante la continua presión para reformar y transformar los mercados laborales teniendo en cuenta la fortaleza y el modelo de estabilidad/inestabilidad de las centrales sindicales propias del país objeto de transformación. Es este sentido se ha hablado de Portugal, Alemania, España y pudiéramos haber hablado de Francia[23]

5ª.- Tras más de siete años de crisis parecen surgir análisis *hacia dentro* del sindicalismo, para explicar también la pérdida de influencia y de prestigio del sindicalismo. Análisis que han empezado por admitir cierta autocrítica y a asumir ciertas responsabilidades

6ª.- Críticas que las entendemos encajan en un nuevo modelo de asociación sindical basados en un sistema de doble matriz donde, por un lado, se contempla la estabilidad/inestabilidad y por otro su grado de ésta, en función de una figura geométrica compuesta mediante la terna: afiliación, audiencia y cobertura

7ª.- Un sistema para cuya debilidad damos por bueno el análisis de Jódar (2006), cuando describió cómo "el edificio institucional de las relaciones laborales en España se fundamentó en el principio de representatividad de los sindicatos, no de representación (número de afiliados); ello lleva a desajustes

[23] La cuestión del comportamiento de ciertos países europeos en relación con las reformas planteadas, e incluso realizadas, ha sido objeto de la presentación de una comuniciación al V Congreso Nacional sobre Mercado de trabajo y Relaciones laborales, celebrado en la Universidad de Valladolid, Campus de Palencia, los dias 3 y 4 de abril de 2014, bajo el título "Por un nuevo sindicaismo: breves reflexioens para un debate" del mismo autor

entre la fuerza afiliativa de los sindicatos españoles (15% de los asalariados) respecto de su capacidad de cobertura por medio de la extensión de los convenios colectivos (90% en términos ajustados)"

8ª.- ya que la importancia del incremento afiliativo es crucial, la pregunta que que surge es la siguiente, ¿cómo incrementar dicha afiliación?. Hasta ahora las explicaciones ha ido *hacia dentro* del sindicalismo (Alós,2014), quizás haya llegado el momento de mirar *hacia afuera* del mismo

9ª.- ¿Hacia dónde han de dirigir sus pasos dichas centrales sindicales?. La importancia del estatus relacionado con el consumo resulta cada vez más importante en la vida cotidiana (Giddens,2010), lo cual nos permite aportar la idea de la presencia de una doble negociación colectiva, *directa* -e histórica- la una y *diferida*, y relacionada con el consumo, la otra que, sin embargo afecta a la clase trabajadora en su conjunto

10ª.- Una negociación *diferida* en la que participan los poderes públicos y los ciudadanos/trabajadores que se asocian para defender sus derechos. Derechos que no son defendidos por los sindicatos

11ª.- Por ello planteamos si no es un buen momento para reflexionar sobre la posibilidad de nuevas organizaciones sindicales, adecuadas a los nuevos tiempos, pero sin olvidar sus históricas aportaciones, realizadas en cada una de las épocas pasadas por dichos sindicatos. Nos tememos que, de lo contrario, el sindicalismo sea un títere en manos de unos poderes que los manejarán según las necesidades coyunturales, manteniéndolos, artificialmente si llega el caso, con vida para legitimar ciertas propuestas y planteamientos, vía acuerdos

Bibliografía utilizada

ALÓS, Ramon (2014). *Afiliación y representación del sindicalismo en España y en la Unión Europea*. Fundación 1º de mayo, nº 96. Madrid, Junio 2014

BAYLOS, Antonio (2014). *Cambios en el mundo del trabajo*. Fundación 1º de Mayo. Madrid, Abril 2014

BAYLOS, Antonio (2012). *¿Para qué sirve un sindicato?*. Catarata, Madrid

BAUMAN, Zygmunt (2003). *Modernidad líquida*. Fondo de Cultura Económica, México

BENEYTO, Pere J. (2012). *Sobre la legitimidad del sindicalismo. Derechos y fuentes de financiación en España y la Unión Europea*. Fundación 1º de Mayo. Centro Sindical de Estudios, disponible en http://www.1mayo.ccoo.es

BENEYTO, Pere J. (2010). *Afiliación y representación sindical en Europa*. Últimos datos y estudios comparados, nº 37. Fundación 1º de mayo

BENEYTO, Pere J. (2008). *El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia*. Cuadernos de Relaciones Laborales, nº 26, 2008, pp 57-88

BOIX, Isidor (2014). *¿Qué significa Bangladesh para el sindicalismo organizado?. Disponible en:* http://www.sinpermiso.info/textos/index.php?id=6916. Visitado el 11de mayo del 2014

CARRERAS, Francesc, (2012) disponible en http://www.lavanguardia.com

ESTEFANÍA, Joaquín (2012). *El paro y los despidos*. Disponible en. http://economia.elpais. Visitado el 1 de julio de 2012

GÓRRIZ, Ramón (2011). *Con esta reforma de la negociación colectiva se incrementa el poder empresarial*. Fundación 1º de Mayo, Revista de estudio, nº 6, pp. 2-5

GÓRRIZ, Ramón (2009). "Estructura de la negociación colectiva y acción sindical". *En superar las diferencias salariales a través de la negociación colectiva*. Fundación 1º de Mayo, Revista de estudio, nº 6, pp. 1-26

GIDDENS, Anthony (2010). *Sociología*, 6ª Edición. Alianza, Madrid

JÓDAR, Pere (2006). *Conflictividad y huelgas generales en España (1993-2004)*. Disponible en: http://www.upf.edu/iuslabor

FUENTES CASTRO, Daniel (2014). ¿De verdad crecen los beneficios a costa de los salarios?. Disponible en: http://www.economiacritica

RUESGA BENITO, M. Santos y DA SILVA BICARA, Julimar (2010). "Fortalezas y debilidades de nuestro patrón de crecimiento. La necesidad de una nueva

política industrial". En, *Hacia un cambio de modelo productivo*. Fundación Francisco Largo Caballero

SENNET, Richard (2000). *La corrosión del carácter*. Anagrama, Barcelona

TORRES LÓPEZ, Juán (2011), *Un gran error de UGT y CCOO*. Disponible en: http://losojosdehipatia.com

TRENTIN, Bruno (2013), La Ciudad del trabajo, Madrid, Fundación 1º de Mayo

FUENTES WEB CONSULTADAS:

UGT (2014). Situación de la Negociación Colectiva en abril de 2014. Disponible en: http://www.ugt.es/actualidad/2014/junio

UGT (2013). Disponible en: http://www.ugt.es/41_Congreso_Confederal

ETUI: http://www.etui.org

IMF (INTERNATIONAL MONETARY FUND) (2013), Portugal, Article IV Consultation and Sixth Review Under the Extended Arrangement, Report No. 13/18, January 2013, p. 4-40. Disponible en http://www.imf.org

IMF (INTERNATIONAL MONETARY FUND (2012). Portugal, Letter of Intent, Memorandum of Economic and Financial Policies, and Technical Memorandum of Understanding, October 14, 2012, p.43. Disponible en: http://www.imf.org/external/np/loi/2012/prt/101412.pdf

IMF (INTERNATIONAL MONETARY FUND) (2011), Spain, Staff Report for the 2011 Article IV Consultation, Report No. 11/215, July 2011, pp. 25-27. Disponible en http://www.ituc-csi.org

EL PAÍS: http://politica.elpais.com/politica/2014/06/15/actualidad

LA VANGUARDIA: http://www.lavanguardia.com/economia/20120226/54260357974/alemania-comparacion-laboral.html

Revista sinpermiso: http://www.sinpermiso.info/