

II CONGRESO
TRABAJO, ECONOMÍA Y SOCIEDAD
CRISIS Y DESIGUALDAD: ALTERNATIVAS SINDICALES
MADRID, 21, 22 Y 23 DE OCTUBRE DE 2015



fundación
1º de mayo



ii.
union institute

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG



Fundación Sindical
Ateneo 1º de Mayo



II CONGRESO 'TRABAJO, ECONOMÍA Y SOCIEDAD'
**CRISIS Y DESIGUALDAD.
ALTERNATIVAS SINDICALES**

ACTAS DEL
CONGRESO

FUNDACIÓN 1º DE MAYO

Crisis y desigualdad. Alternativas Sindicales

II Congreso de Trabajo Economía y Sociedad

Actas del Congreso

Edita:

FUNDACIÓN 1º DE MAYO

C/ Longares, 6. 28022 Madrid. Tel.: 91 364 06 01

1mayo@1mayo.ccoo.es | www.1mayo.ccoo.es

COLECCIÓN CUADERNOS NÚM. 43

ISSN: 1989-5372

© Madrid, Marzo 2016

Coordinación del II Congreso de Trabajo, Economía y Sociedad

Dirección: Fernando Rocha Sánchez (Fundación 1º de Mayo); Pere J. Beneyto Calatayud (Universidad de Valencia)

Grupo de coordinación: Javier Doz Orrit (Fundación 1º de Mayo); Ramón Baeza San Juan (Fundación 1º de Mayo); José Babiano Mora (Fundación 1º de Mayo); Pere J. Beneyto Calatayud (Universidad de Valencia)

Gestión económica y organizativa: Ramón Baeza San Juan (Fundación 1º de Mayo); Coro Lomas Lara (Fundación 1º de Mayo)

Coordinación de talleres

- Taller Mercado de trabajo, relaciones laborales e intervención sindical: Pere J. Beneyto (Universidad de Valencia). Amaia Otaegui (Fundación 1º de Mayo)
- Política industrial e innovación: Alicia Durán (Consejo Superior de Investigaciones Científicas); Máximo Blanco (Industria-CCOO); Jorge Aragón (CS de CCOO)
- Economía política de la igualdad; gobernanza económica europea; fiscalidad y políticas públicas: José María Díaz (Industria-CCOO); Ignacio Muro (Universidad Carlos III)
- Educación e igualdad; formación profesional y modelo productivo. Estella Acosta (Grupo de Investigación Cambio educativo para la Justicia Social-UAM); Pedro Badía (Federación de Enseñanza de CCOO)
- Derecho del trabajo e igualdad. por una reforma del modelo de relaciones laborales: Antonio Baylos (Universidad Castilla La Mancha).

Maquetación y corrección de las comunicaciones: Irene Alonso Romero.

II CONGRESO 'TRABAJO, ECONOMÍA Y SOCIEDAD'

**CRISIS Y DESIGUALDAD.
ALTERNATIVAS SINDICALES**

ACTAS DEL
CONGRESO

FUNDACIÓN 1º DE MAYO

ÍNDICE

PRESENTACIÓN

Ramón Baeza Sanjuan 5

UN CONGRESO CONTRA LA POBREZA Y LA DESIGUALDAD

Javier Doz Orrit 6

TALLER 1: MERCADO DE TRABAJO, RELACIONES LABORALES E INTERVENCIÓN SINDICAL

Coordinación: *Pere J. Beneyto Calatayud. Amaia Otaegui Jauregui* 10

1. El paro de larga duración en el marco de la crisis. El caso de Navarra

Txerra García de Eulate Jiménez 11

2. Reducción en la cotización empresarial como medida para el fomento del empleo y de la contratación indefinida

Manuela Durán Bernardino 34

3. Análisis de la ampliación e intensificación de la exclusión social y el surgimiento de la precariedad laboral de exclusión.

Salvador Manzanera Román

Manuel Hernández Pedreño

Pilar Ortiz García 46

4. Notas sobre dicotomía productiva y segmentación laboral: una visión estructural.

Luis Cárdenas del Rey 65

5. Buscando la reactivación sindical en tiempo de crisis. Una contribución modesta.

Mike Rigby

Miguel A. García Calavia 83

6. Mareas, Movimientos Sociales y Sindicalismo; reflexiones acerca del Sindicalismo del siglo XXI.

Miguel A. Gil Zafra 105

7. Encuesta a la plantilla de la ONCE. Primeros resultados

Rosario Morillo Balado 125

8. Propuestas de lucha contra el desempleo juvenil y el paro de larga duración

Daniel Pérez del Prado 154

9. Evolución Reciente de la Tasa de Cobertura a los Desempleados

José Francisco Bellod Redondo 171

10. Los olvidados de la crisis

Darío Díaz Álvarez 183

11. La auditoria sociolaboral como herramienta de gestión de las organizaciones: la visión de los trabajadores y sus representantes

Ricard Calvo Palomares 195

12. Cambios en las condiciones de trabajo en España en el período 2005-2010. Un análisis desde la perspectiva de prevención de riesgos psicosociales <i>Rosa Andrés López,</i> <i>Vicente López Martínez</i> <i>Clara Llorens Serrano</i> <i>Salvador Moncada Lluís</i> <i>Albert Navarro</i> <i>Mireia Uzet</i>	210
13. Una propuesta ambiciosa pero realista de lucha contra el paro <i>Enric Sanchis</i>	221
TALLER 2: POLÍTICA INDUSTRIAL E INNOVACIÓN Coordinación: <i>Alicia Durán Carrera. Máximo Blanco Muñoz.</i> <i>Jorge Aragón Medina</i>	226
1. Estrategias industriales, procesos de reindustrialización y diálogo social <i>Máximo Blanco Muñoz</i>	227
2. Ciencia, Investigación e Innovación: hacia un cambio en el modelo productivo. <i>Alicia Durán</i> <i>Jorge Aragón</i>	239
3. Causas y efectos de la dependencia tecnológica en el sector industrial español. Análisis de la balanza de pagos, patentes y el comercio exterior de productos de alta tecnología. <i>Eduardo Sánchez Iglesias</i>	248
4. Nuevo paradigma productivo: apuntes desde la filosofía de la producción. <i>Moisés García Palacios</i>	269
5. La producción limpia y la economía circular en el nuevo modelo industrial. <i>Vicente López</i> <i>Jesús Pérez</i>	280
6. Dinámica del modelo productivo y extensión de la temporalidad en el mercado laboral español <i>Josep Pitxer</i> <i>Amat Sánchez</i> <i>Raúl Lorente</i>	294
7. Inversión en infraestructuras: de los megaproyectos a la sostenibilidad económica y social <i>Vicente Sánchez Jiménez</i>	317
TALLER 3: ECONOMÍA POLÍTICA DE LA IGUALDAD; GOBERNANZA ECONÓMICA EUROPEA; FISCALIDAD Y POLÍTICAS PÚBLICAS Coordinación: <i>José María Día Bustamante. Ignacio Muro Benayas</i>	331

1. Brecha salarial, estructura productiva y relaciones laborales <i>Josep Banyuls Llopis</i> <i>Ernest Cano Cano</i> <i>Josep Pitxer i Campos</i>	332
2. Devaluación salarial, pobreza laboral y desigualdad. <i>Luis Zarapuz Puertas</i> <i>Carlos Martín Urriza</i> <i>José Manuel Lago Peñas</i>	354
3. El impacto y las secuelas de la crisis en el mercado laboral español <i>Rosario Morillo Balado</i>	370
4. Cambios en las clases sociales <i>Antonio Antón</i>	386
5. Desigualdades y asimetrías regionales en la Unión Europea, 1975-2014. Una aproximación crítica a la Política Regional <i>Marcial Sánchez Mosquera</i>	402
6. Relación entre crisis económica y salud <i>Fernando Ramos Martínez</i>	419
7. Rentas básicas: garantías contra la vulnerabilidad social <i>Antonio Antón</i>	437
8. Reformas laborales frente a la inestabilidad laboral: camino de rosas o camino de espinas. <i>Inmaculada Cebrian</i>	453
9. Eurobonos. Más allá de las apariencias <i>Javier Arribas Cámara</i> <i>Luis Cárdenas del Rey</i>	468
10. Retos y alternativas a la precarización del trabajo y la vida en la crisis actual. <i>Pablo López Calle</i> <i>Juan José Castillo</i> <i>Paloma Candela</i>	484
11. Paraísos fiscales y crisis. Evolución y situación. <i>Jorge Rafael Figueroa Elenes</i> <i>Pablo Martín Urbano</i> <i>Juan Ignacio Sánchez Gutiérrez</i>	501
TALLER 4: EDUCACIÓN E IGUALDAD; FORMACIÓN PROFESIONAL Y MODELO PRODUCTIVO Coordinación: <i>Estella Acosta Pérez. Pedro Badía Alcalá</i>	518
1. La formación dual y la industria. <i>Yolanda Morín Arias</i>	519
2. Clases sociales e inversión educativa en tiempos de crisis <i>Francesc Hernández Dobon</i> <i>Alicia Villar Aguilés</i>	533
3. Formación profesional y modelo productivo para la justicia social <i>Estella Acosta Pérez</i>	544

4. La necesaria articulación de los Niveles 1 de Formación Profesional <i>Francisco Sánchez Bocanegra</i> <i>Javier Suazo López de Gamiz</i> <i>Carlos Manuel Navas Ramírez</i>	566
5. El derecho a la formación y cualificación profesional y su papel en la transformación en el modelo del desarrollo. <i>Miguel Ángel Gil Zafra</i>	578
6. Bilingüismo. Un horizonte manipulado <i>Alina Navas</i>	600
TALLER 5: DERECHO DEL TRABAJO E IGUALDAD. POR UNA REFORMA DEL MODELO DE RELACIONES LABORALES Coordinación: <i>Antonio Baylo Grau</i>	611
1. Desigualdad de género y sistema de pensiones: estrategias y mecanismos para su erradicación <i>Sarai RodríguezGonzález</i>	612
2. La crisis de género: desigualdades en las condiciones de trabajo y su proyección en el déficit de protección social de las mujeres <i>Maravillas Espin Sáez</i>	628
3. Un derecho para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral igual para hombres y mujeres: el permiso de lactancia. <i>Ana I. Fernández López</i>	643
4. Sistema sindical y representación de trabajadores en Brasil: ejes centrales y necesidad de una reforma del modelo de relaciones laborales en Brasil <i>Rodrigo García Schwarz</i> <i>Candy Florencio Thomé</i>	662
5. Igualdad de género y participación de las mujeres en las organizaciones sindicales en Brasil. <i>Candy Florencio Schwarz</i> <i>Rodrigo García Thomé</i>	677
6. El Trabajo Garantizado: reforzar la estabilidad del estatuto del trabajador asalariado para superar el desempleo y la precariedad <i>Francisco Trillo</i> <i>Adoración Guaman</i>	695
7. Negociación colectiva y representación de los trabajadores: Elementos esenciales del Estado Social <i>Carlos Alfonso</i> <i>Javier Cabeza</i> <i>María Belén Cardona</i> <i>Francisca Fernández</i> <i>Rosario Gallardo</i> <i>Amparo Merino</i> <i>Albert Pastor</i>	710
8. Condiciones de trabajo, intermediación y extinción contractual <i>Ana Marta Olmo Gascón</i> <i>Joaquín Pérez Rey</i>	722

PRESENTACIÓN

El presente documento constituye el libro de actas del II Congreso de Trabajo, Economía y Sociedad: *Crisis y desigualdad. Alternativas Sindicales*”, celebrado en Madrid los días 21, 22 y 23 de octubre de 2015¹.

El Congreso fue organizado por la Fundación 1º de Mayo y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, y contó con la colaboración del Instituto Sindical Europeo, la Fundación Friedrich Ebert y la Fundación Sindical Ateneo 1º de Mayo.

El Congreso fue inaugurado con una conferencia magistral del profesor James K. Galbraith, de la Universidad de Texas, y su desarrollo posterior se estructuró en torno a tres mesas redondas y cinco talleres ordenados en los siguientes ejes temáticos:

- Mercado de trabajo, relaciones laborales e intervención sindical
- Política industrial e innovación
- Economía política de la igualdad; gobernanza económica europea; fiscalidad y políticas públicas
- Educación e igualdad; formación profesional y modelo productivo
- Derecho del trabajo e igualdad. por una reforma del modelo de relaciones laborales

En el Congreso participaron 400 personas procedentes de los ámbitos sindical, académico e institucional.

El libro de actas incluye un artículo inicial en el que se ofrece una panorámica de los principales temas de debate abordados en el mismo, para recoger a continuación los textos de las comunicaciones recibidas en los diferentes talleres.

Queremos agradecer su colaboración a las/os autoras/es de las comunicaciones, a todas las personas que participaron en las distintas mesas redondas, a las que coordinaron las mismas y a las/os asistentes a las distintas sesiones.

Queremos agradecer asimismo a las entidades colaboradoras por su apoyo para la realización de este evento, con una mención específica a CCOO-Madrid por la cesión de sus instalaciones, así como por el personal de apoyo puesto a disposición para el desarrollo del Congreso.

Finalmente, queremos agradecer a Irene Alonso Romero su labor en la maquetación y corrección de las comunicaciones para su edición en la presente publicación.

Ramón Baeza Sanjuan
Director-Gerente de la Fundación 1º de Mayo

¹ Para una información más detallada sobre el Congreso, ver: <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/NPortada?CodPortada=1278>

Un Congreso contra la pobreza y la desigualdad

Javier Doz Orrit²
Fundación 1º de Mayo

Del 21 al 23 de octubre se ha celebrado en Madrid, en el Auditorio Marcelino Camacho, el II Congreso Trabajo, Economía y Sociedad, organizado por la Fundación 1º de Mayo, con la colaboración de las fundaciones Friedrich Ebert y Ateneo 1º de Mayo y del Instituto Sindical Europeo (CES). El lema del Congreso ha sido “Crisis y desigualdad: Alternativas Sindicales”.

En sus sesiones plenarias y sus cinco talleres temáticos han participado más de 250 congresistas y han sido 400 las personas inscritas. De ellas, 173 fueron mujeres (42%). En las mesas redondas han intervenido 20 personas; 8 de ellas han sido mujeres (40%).

Los talleres temáticos abordaron el tema principal desde distintos enfoques sectoriales en base a las 45 comunicaciones presentadas. Asistieron a los mismos 170 personas. Los temas tratados fueron: 1.- Mercado de trabajo, relaciones laborales e intervención sindical. 2.- Política industrial e innovación. 3.-Economía política de la igualdad; Gobernanza Económica Europea; Fiscalidad y políticas públicas. 4.- Educación e igualdad; Formación profesional y modelo productivo. 5.- Derecho del trabajo e igualdad. Por una reforma del modelo de relaciones laborales.

El objetivo principal del Congreso fue explicitado por el presidente de la FIM, Javier Doz, en la inauguración: “Queremos contribuir a que la lucha contra la pobreza y la desigualdad estén en el centro del debate político, de cara a las próximas elecciones generales del 20 de diciembre y en los próximos años”. Tanto Doz como los secretarios generales de CCOO, confederal y de Madrid, Ignacio Fernández Toxo y Jaime Cedrún, subrayaron que el incremento de los niveles de pobreza y desigualdad en nuestro país han alcanzado con la crisis y con las políticas que la han gestionado, en la UE y en España, unos niveles insostenibles que es necesario revertir, con el cambio de las políticas económicas y sociales y el modelo productivo.

La última oleada de datos de Eurostat, de octubre de 2015, sobre pobreza y desigualdad en Europa es concluyente. Entre 2008 y 2014, la población en riesgo de pobreza y exclusión social aumentó, en España, 5,7 puntos porcentuales, hasta alcanzar el 29,2% de la población total, es decir 13,6 millones de personas. La cifra más alta, en términos absolutos, y la quinta tasa más elevada, tras Rumania, Bulgaria, Grecia e Irlanda. La media europea es del 24,4%. La pobreza severa afecta a 3,2 millones de personas, el 6,85% de la población.

La desigualdad también ha crecido fuertemente. En el mismo período, el Índice de Gini (X100), aumentó de 31,9 a 34,7, un 8,7%, lo que supone una velocidad muy elevada en un indicador muy sensible. La media de la UE pasó de 30,6 a 31,0 (+1,31%). Medida por el cociente entre los ingresos anuales del 20% más rico de la población y los del 20% más pobre, la desigualdad pasó, en España, de un valor 5,5 (2008) a 6,8 (2014), con un crecimiento del 24%. En el mismo período, la media europea del cociente 20/20

² Javier Doz ocupaba el cargo de presidente de la Fundación 1º de Mayo en el momento de celebración del Congreso.

pasó de 5,0 a 5.2, con un alza del 4%. En ambos indicadores de la desigualdad, España ha pasado de estar en una zona media a ser el 2º país más desigual de Europa, superando incluso a Grecia. Sean cual sean los parámetros que se escojan, las cifras de España son desoladoras. La riqueza que acumula el 1% más rico de la población es el 27% de la total; el 10% más rico acapara el 55%. La desigualdad salarial es un factor muy influyente de la desigualdad total. Según el reciente estudio de CC OO, sobre las empresas del IBEX35, en el año 2014 sus primeros ejecutivos se incrementaron las retribuciones en un 80%, de media, los consejeros en un 30%, los directivos en un 14,3%, y los accionistas -sus dividendos- en un 72,4%. Por el contrario, los trabajadores vieron disminuir sus salarios en un 1,5%. ¿Puede haber un balance más escandaloso?

La conferencia inaugural del Congreso fue pronunciada James K. Galbraith, uno de los mayores expertos mundiales sobre las relaciones entre desigualdad, crecimiento y desequilibrios económicos. Profesor de la Universidad de Texas, Galbraith afirmó que el crecimiento de la desigualdad es una consecuencia directa de la hegemonía de las políticas económicas neoliberales que se han impuesto en EE U y en el mundo a partir de la década de los 80, coincidiendo con la actual oleada de mundialización del capitalismo. La desigualdad se ha convertido, a su vez, en un gran factor de generación de los desequilibrios financieros y económicos que han producido la Gran Crisis que vivimos. La desigualdad y la enorme corrupción en los mercados financieros desregulados llevaron a la crisis. Muy conocido también por haber sido consejero del ministro griego de finanzas, Yanis Varoufakis, Galbraith fue muy crítico con las políticas de austeridad, que “han agudizado la crisis en Europa” y con las condiciones de los “rescates”, incluidas las del tercer rescate: “La troika no ha rescatado, ha ahogado la economía y la sociedad griegas”. Preconizó también que sean instituciones de carácter social las que generan empleos necesarios en campos como la educación, el medio ambiente y los cuidados personales.

En la mesa redonda “Crisis y desigualdad: causas y consecuencias en Europa y España” moderada por Begoña Pérez Ramírez (Infolibre), todos los ponentes coincidieron en el efecto negativo que la crisis ha tenido sobre la igualdad en todas sus vertientes. Alfred Pfaller (Fundación Ebert) expuso una visión del problema en Alemania centrada en la dualización de los empleos y analizó las consecuencias que el modelo neoliberal ha tenido en la segmentación del mercado de trabajo y las contradicciones que promueve entre los trabajadores. Laura Nuño (Universidad Rey Juan Carlos) profundizó en el negativo impacto de los recortes y las reformas laborales en la igualdad de género. Y situó la igualdad como un imprescindible elemento ético de convivencia. Por su parte, Pedro Fuentes (Cáritas Española) expuso los datos del último informe FOESSA que dan cuenta del aumento de la desigualdad en España y de cómo esta repercute de manera aún más negativa en las mujeres que ya partían de una situación de desventaja antes de la crisis. También Paula Rodríguez (Universidad de Alcalá de Henares) abundó en el crecimiento de la desigualdad con el aumento de la precariedad del trabajo de la mujer, la pérdida de empleo en el sector público y el aumento del trabajo como cuidadora no remunerada al disminuir la ayuda a la dependencia.

En la mesa de los partidos políticos, que fue moderada por Mercedes Jansa (El Periódico) Luís Garicano (Ciudadanos) destacó la necesidad de luchar contra la precariedad cambiando el marco de relaciones laborales, poniendo en marcha el contrato único y estableciendo un complemento para los salarios más bajos. Preconizó la necesidad de llevar a cabo una revolución en el sistema educativo y una regeneración

política que acabe con las ayudas a empresas que no tienen una buena política empresarial. Por su parte, Eduardo Gutiérrez (Podemos) dijo que la desigualdad es el resultado de la política y que ésta debe promover una mejor distribución de la renta, la derogación de las reformas laborales, el establecimiento de una renta mínima garantizada y el aumento de la productividad y del gasto público en I+D+I. El representante de IU, José Antonio García Rubio, explicó que estamos ante una crisis global y sistémica con un modelo productivo perverso que requiere de un pacto de estado para su superación. Planteó como alternativa reforzar el sector público, cambiar las relaciones laborales –derogando la reforma laboral- y el sistema educativo, la renta mínima y la garantía del pan, el trabajo y la salud. La diputada del PP, Macarena Montesinos, defendió las políticas económicas del ejecutivo, valoró muy positivamente los datos de la última EPA y anticipó que el programa electoral del PP incluiría el objetivo de alcanzar 20 millones de empleos. Por último, la secretaria de bienestar social del PSOE, María Luisa Carcedo, expuso la necesidad de hacer políticas que sitúen la creación de empleo en el centro de la actividad política al tiempo que se lucha contra el fraude fiscal y se ponen en marcha iniciativas para conseguir la igualdad real de todos los ciudadanos. Se pronunció por la derogación de la reforma laboral del PP.

En sus intervenciones en la mesa redonda que cerró el Congreso, Sartorius y Toxo insistieron en la idea de que la lucha contra la desigualdad en la distribución de la renta no sólo es una prioridad por razones ideológicas y morales sino también porque es causa de las crisis y estas, a su vez, la agudizan. Las políticas de austeridad y devaluación interna, impulsadas por las instituciones de la UE, han propiciado conscientemente, desde 2010, la desigualdad, tanto en el ámbito primario del reparto de la renta –la empresa-, promoviendo el debilitamiento de la negociación colectiva y la reducción general de los costes laborales, como en el secundario, a través de la reducción de las prestaciones sociales, el deterioro de los servicios públicos esenciales, la regresividad de la fiscalidad y su no armonización a escala europea.

El debate final abordó no sólo el modo de revertir esta situación, actuando en los dos grandes ámbitos de la distribución de la renta, sino también una reflexión sobre el sindicalismo, su propia crisis y las vías para su renovación. Sin un sindicalismo fuerte, con sus capacidades contractuales y su influencia política y social fortalecidas, las desigualdades no dejarán de crecer. Philippe Pochet, director del Instituto Sindical Europeo, analizó la evolución de la afiliación y la densidad sindical en Europa, y consideró esencial que el sindicalismo sea capaz de ser agente activo de la “transición socio-ecológica”, para que sea una “transición justa”, y de la organización del trabajo en las economías digitales. Según Pochet, el sindicalismo también tiene que establecer un nuevo tipo de relación, desde la autonomía sindical, con los partidos de izquierda cuyo deterioro político es evidente. Para el Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Castilla La Mancha, Antonio Baylos, los sindicatos tienen que “recobrar su capacidad de intimidación” para reconquistar el terreno perdido en la negociación colectiva y el diálogo social, trabajar más coordinadamente por la Europa Social y la democratización de la UE, y “escuchar más a su gente y a los trabajadores”. Para Nicolás Sartorius, “el capital se ha globalizado; los trabajadores, no”. Para Sartorius, Vicepresidente ejecutivo de la Fundación Alternativas, y fundador de CCOO, el sindicalismo “tiene que aparecer con fuerza en los espacios europeos; cuando organice una huelga general europea se le tendrá en cuenta”. En su intervención, desarrolló algunos de los rasgos que debería tener el “nuevo internacionalismo sindical que hay que construir”.

Ignacio Fernández Toxo centró su intervención en las bases de la imprescindible renovación del sindicalismo, informando de las iniciativas de reflexión y propuesta que se han puesto en marcha en CC OO para este fin. El secretario general de CCOO coincidió con Sartorius en la necesidad de globalizar la acción sindical, empezando por el ámbito europeo, para lo que es necesario “ceder soberanía a la CES”. Afianzar los derechos sindicales, en particular el derecho de huelga tiene que convertirse en un objetivo principal cuando es atacado tan fuertemente como lo es en España por la aplicación abusiva del artículo 315.3 del Código Penal –“que hay que derogar”- o por las patronales mundiales para quitarle el carácter de “derecho fundamental” reconocido por la OIT. Toxo concluyó con una dura crítica al comportamiento de las élites políticas europeas, por su acoso al gobierno griego de Syriza, que se enfrentó a sus fracasadas políticas de austeridad. Toxo acusó a esas élites de insolidaridad, impotencia y falta de respeto a las leyes internacionales por su modo de abordar la crisis de los refugiados.

El Congreso fue clausurado por el director de la Oficina de la OIT en España, Joaquín Nieto. Sus palabras se centraron en la necesidad de impulsar políticas que creen empleo y universalicen el “trabajo decente”, “porque el problema no son sólo los 204 millones de parados que hay en el mundo, los 40 o 50 millones de jóvenes que cada año se incorporan al mercado de trabajo, o los entre 500 y 600 millones de nuevos empleos que se necesitarán en las próximas décadas, sino que el 60% de los trabajadores no tiene hoy contrato, y el 80% carece de la protección social básica”.

TALLER 1:
MERCADO DE TRABAJO, RELACIONES LABORALES
E INTERVENCIÓN SINDICAL

Coordinación

Pere J. Beneyto. Universidad de Valencia
Amaia Otaegui. .C.S. de CCOO

1. EL PARO DE LARGA DURACIÓN EN EL MARCO DE LA CRISIS. EL CASO DE NAVARRA³

***Txerra García de Eulate Jiménez.
Gabinete de Estudios de CC.OO. de Navarra***

El paro de larga duración es uno de los problemas más graves que ha generado la crisis. Ante esta problemática es preciso dotar de información analítica más completa y específica que sirva de referencia a la hora de establecer líneas y medidas de actuación. Esta comunicación se basa en una investigación que responde a esa urgente demanda sustentándose en una doble dimensión.

En una primera parte se realiza un diagnóstico en profundidad a través de las características de las personas desempleadas de larga duración. Se reconstruyen sus diversos itinerarios laborales teniendo en cuenta el posible paso por el empleo, demostrando así la heterogeneidad del colectivo y la necesidad de implementar diversas medidas dependiendo de los diferentes perfiles.

La segunda parte de la investigación se fundamenta en la técnica cualitativa denominada dinámica grupal que, recogiendo de manera directa tanto la percepción de las personas implicadas en esta problemática como la de diversos profesionales de la orientación laboral, ha permitido analizar los discursos de los participantes en los grupos y el trasfondo social y cultural sobre el que se sustentan los argumentos que se elaboran sobre esta grave realidad.

¿POR QUÉ ESTA INVESTIGACIÓN? Y ¿CÓMO SE HA LLEVADO A CABO?

En el marco de la crisis uno de los problemas más graves es sin duda el incremento del desempleo de larga duración (personas que llevan en situación de desempleo más de un año). Esta tipología de desempleo ha ido aumentando considerablemente a lo largo de la crisis.

El hecho es que el importante peso del PLD (paro de larga duración) representa en sí mismo un pesado lastre que es preciso contrarrestar de manera decidida para evitar mayores fracturas sociales y para impulsar de la mejor forma posible una recuperación socioeconómica sostenible.

En este contexto creemos que es necesario más que nunca desarrollar investigaciones centradas en las personas que más están sufriendo el impacto de la crisis.

³ Esta comunicación se basa fundamentalmente en la investigación *El paro de larga duración en Navarra en el marco de la crisis*, realizada por el Gabinete de Estudios de CCOO de Navarra en el marco del Observatorio Navarro de Empleo. En: http://www.navarra.ccoo.es/webnavarra/menu.do?Informacion:Gabinete_de_Estudios (Consultado el 01/10/2015).

Precisamente el objetivo principal de esta investigación ha sido aportar información específica del colectivo de parados/as de larga duración teniendo en cuenta sus características y transiciones laborales con el fin de configurar una herramienta de consulta y fundamentación para el desarrollo de políticas al respecto.

Esta investigación se sustenta en una metodología de evaluación basada en una doble dimensión. En términos sociológicos se ha utilizado lo que se denomina como triangulación, es decir, la combinación de diversas metodologías para el estudio del mismo fenómeno (DENZIN, 1978), compartiendo la idea de que los métodos cualitativos y cuantitativos deben ser considerados no como campos rivales sino como complementarios.

De esta forma, en una primera parte se realiza un diagnóstico en profundidad basado en el análisis las características de las personas registradas como desempleadas de larga duración en las bases de datos del Servicio Navarro de Empleo. Esa descripción se complementa desde la perspectiva de la contratación, obteniendo información tanto del desempleo como de la posible contratación de esas personas. Así, además de analizar la caracterización del colectivo a través de sus características en el desempleo, también se analiza su posible paso por el empleo reconstruyendo sus diversos itinerarios laborales. El periodo analizado ha sido el comprendido entre enero de 2008 y marzo de 2013, es decir, cinco años y tres meses.

La segunda parte de la investigación se fundamenta en la técnica cualitativa denominada dinámica grupal. A través de esta técnica se ha recogido de manera directa tanto la percepción de las personas implicadas en esta problemática como la de diversos profesionales de la orientación laboral; aporta información sobre el desempleo de larga duración, pero sobre todo y fundamentalmente permite analizar los discursos de los participantes en los grupos y el trasfondo social y cultural sobre el que se sustentan los argumentos que se elaboran sobre esta grave problemática.

SÍNTESIS Y PRINCIPALES CONCLUSIONES

Resultados del análisis cuantitativo

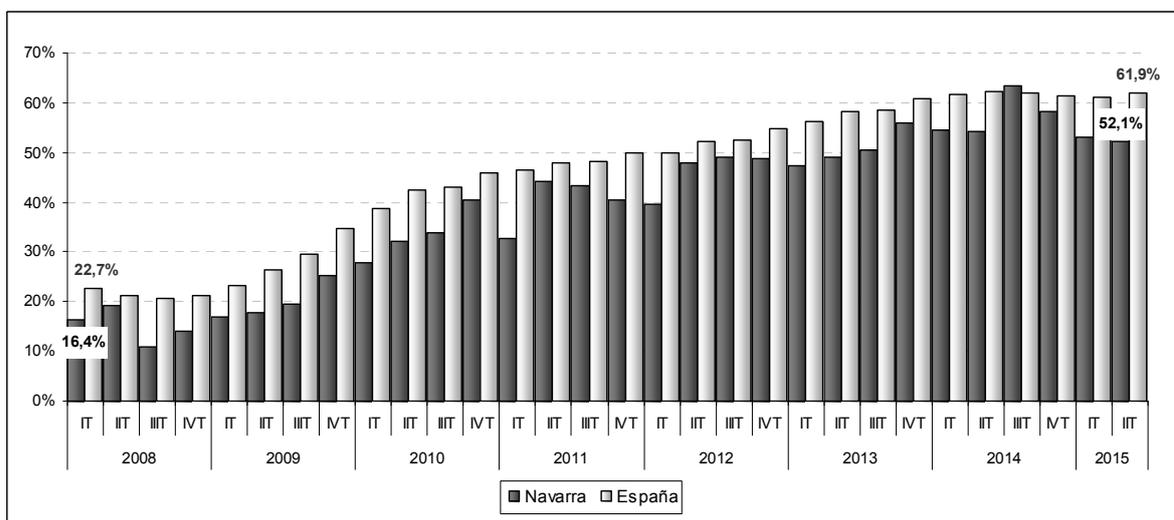
Según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), el número de parados de larga duración llegó a alcanzar en el primer trimestre de 2014 los 3,6 millones en el conjunto del Estado, siendo el país de la Unión Europea donde más ha aumentado el paro de larga duración. Aunque es cierto que también ha disminuido el desempleo de larga duración, las todavía elevadas cifras (3,2 millones en el segundo trimestre de 2015) reflejan por sí mismas la magnitud del problema. Los efectos pueden ser, tal y como señala la propia OIT, devastadores y persistentes pudiendo afectar de manera importante, de hecho lo están haciendo, a la cohesión social. No en vano una de las conclusiones a las que se llegó en las jornadas de la AMSEP (Asociación Mundial de los Servicios

Públicos de Empleo⁴) fue que el desempleo de larga duración es un síntoma de la creciente desigualdad que va minando la situación económica y social de cualquier territorio.

La evolución de la crisis financiera a la crisis de la cohesión social es ya un hecho contrastado dado el carácter esencial del trabajo como elemento de estabilidad, cohesión e integración. La prolongación de la situación de paro deriva en un aumento de la vulnerabilidad y exclusión ya que la extensión de la crisis está suponiendo un desgaste notable de los diversos elementos de amortiguación como son las prestaciones, los subsidios y otro tipo de ayudas como la Renta de Inclusión Social, todos limitados y dadas las circunstancias en muchos casos insuficientes. También la familia como refugio tradicional ante las situaciones de falta de recursos se ha visto enormemente comprometida.

Siguiendo con los resultados de la EPA podemos estimar que actualmente el 52% de la población desempleada de la Comunidad Foral lleva más de un año en desempleo. Pero esta circunstancia resulta todavía más grave en el conjunto del estado donde seis de cada diez desempleados lleva un año o más en paro (62%). Si comparamos estos porcentajes con los del principio de la crisis (IIT08, 19,1% en Navarra y 21,2% en España) resulta de nuevo evidente el aumento del protagonismo de las situaciones de paro prolongado, partiendo del hecho de que ya entonces eran unos porcentajes preocupantes. Por tanto, se trata de un problema estructural que se ha incrementado con la crisis.

Gráfico 1. Evolución de la proporción del desempleo de larga duración respecto al total del desempleo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE).

Por otra parte, se ha comprobado como el incremento del desempleo de larga duración ha sido mayor en comparación con el aumento del paro total. Si tomamos como

⁴ Jornadas celebradas el 21 y 22 de febrero de 2013 en Washington.

referencia inicial las cifras de desempleo registrado (total y larga duración) de mayo de 2008, mes a partir del cual las cifras de paro comenzaron a dispararse, y analizamos su variación de los últimos siete años (mayo de 2015), el incremento del desempleo de larga duración en Navarra ha sido del 204% mientras que el paro total ha aumentado en un 100%.

Otro de los aspectos que resulta ineludible a la hora de analizar tanto el desempleo de larga duración como el conjunto del paro en relación con los mencionados mecanismos de amortiguación es la cobertura por desempleo. Mientras que la tasa de cobertura era en Navarra a mediados de 2010 (ya inmersos en la crisis) del 77,64%, el nivel de cobertura en el mismo periodo de 2015 ha sido del 51,06%. En el conjunto del Estado las cifras fueron del 79,4% y del 54,87% respectivamente. La objetividad de los datos refleja un elevado nivel de desprotección, nivel que sigue en aumento y que está teniendo sus consecuencias socioeconómicas.

Respecto al análisis de los perfiles de las personas desempleadas de larga duración, la primera conclusión es que la prolongación del desempleo ha afectado al conjunto de la población aunque determinados colectivos están teniendo todavía mayores dificultades.

En primer lugar, desde la perspectiva de género, la proporción de mujeres en el conjunto del paro de larga duración es mayor. La población femenina sigue sufriendo una mayor incidencia del desempleo prolongado (seis de cada diez personas desempleadas de larga duración son mujeres). Sin embargo, con la crisis y la destrucción de empleo en sectores más masculinizados como la construcción y la industria, la proporción de hombres parados de larga duración ha aumentado considerablemente reduciéndose por tanto la diferencia con la población femenina.

La edad es uno de los factores más relevantes a la hora de analizar esta problemática. Los datos han reflejado cómo aproximadamente el 62% de las personas desempleadas de larga duración tienen más de 45 años mientras que en el caso de los jóvenes menores de 25 años su representación es del 3%. Aún así, si consideramos el peso o proporción en cada intervalo de manera independiente (porcentaje horizontal) la presencia del paro prolongado durante más de un año supone un 12,1% en el caso de los jóvenes mientras que en el colectivo de mayores de 45 años representa el 56,9%.

Por tanto, se advierte, por una parte, el aumento del paro de larga duración entre los jóvenes con todo lo que ello implica: retraso de la emancipación, mantenimiento de las cargas para sus familias, falta de relevo en el sistema de Seguridad Social, etc.

Pero, por otra, la grave situación del colectivo de personas desempleadas mayores de 45 años. Su situación es especialmente preocupante ya que su reinserción laboral resulta todavía más compleja. La combinación de una edad avanzada con el desempleo de larga duración hace complicada su reinserción en el mundo laboral circunstancia que no sólo implica problemas en el corto plazo ante la finalización de prestaciones, subsidios y ayudas, sino que se implica otro elemento que agrava todavía más el problema; el

cómputo de la base de cotización para la pensión se basa desproporcionadamente en los últimos años de la vida laboral de los trabajadores de forma que quienes no coticen los últimos años antes de la jubilación percibirán una pensión menor independientemente de los años que lleven cotizados. Una situación que además de ser injusta prolongará las situaciones de precariedad, vulnerabilidad y exclusión tanto de las propias personas desempleadas como las de sus familias.

Lo cierto es que parece evidente que existe una discriminación práctica según la edad del demandante de empleo a pesar de que legalmente no puede ser un elemento de sesgo. La realidad es que las empresas se muestran muy reticentes a contratar personas de mayor edad.

Por todo ello, es cierto que el problema del paro juvenil es grave y se deben implementar medidas urgentes a nivel europeo, estatal y autonómico para su reducción ya que el paro durante un largo periodo de tiempo al inicio de la vida profesional puede ser un lastre permanente tanto para las propias personas como para el conjunto de la sociedad. Pero no es menos cierto que el paro en los mayores de 45 años es tan preocupante o más que el juvenil.

Respecto al nivel de estudios resulta sintomático que siete de cada diez desempleados de larga duración tengan un nivel de estudios no superior a la primera etapa de secundaria. Sin embargo, tras el análisis evolutivo de los datos de desempleo se puede advertir también que la formación superior ya no resulta tan determinante para evitar las situaciones de paro temporal ni de paro prolongado a pesar de que la probabilidad de caer en desempleo con estudios superiores (FP, GS o universitarios) es claramente menor y una vez en paro también es menor la probabilidad de convertirse en parado de larga duración.

En cuanto a la población extranjera, el peso del colectivo en el desempleo de larga duración se ha multiplicado por quince desde el comienzo de la crisis. En 2008, la población extranjera que llevaba en desempleo más de un año suponía únicamente el 2,82% del paro de larga duración. En primavera de 2015 alcanzó casi el 15% (14,75%). Lo cierto es que el impacto de la crisis aún siendo generalizado ha sido mayor en determinados colectivos como por ejemplo el de las personas inmigrantes. Su tasa de paro es significativamente superior a la de la población autóctona y además sus mecanismos para hacer frente al desempleo son más escasos y menos intensos en cuanto a su capacidad de adecuación y protección. Por tanto es lógico que el peso de la población extranjera en las denominadas rentas mínimas (Renta Básica, Renta de Inclusión Social) se haya incrementado por el mayor impacto del desempleo y el aumento de las necesidades no cubiertas. Por otra parte, el modelo de mercado laboral enormemente sustentado en la precariedad (empleos temporales, baja cualificación) supuso y supone que en el caso de colectivos como el de los extranjeros o jóvenes los derechos generados sean reducidos e insuficientes ante la falta prolongada de empleo, aumentando por todo ello los procesos de vulnerabilidad.

Respecto a las personas desempleadas con discapacidad, y partiendo del hecho de que la información recopilada puede tener algún problema de representatividad ya que no se analiza al conjunto de la población desempleada con discapacidad sino al colectivo de desempleados/as que figuran en las bases de datos como personas con discapacidad, se pueden destacar varios aspectos.

Primero, que la discapacidad es un factor de exclusión social y que las crisis económicas acentúan esa exclusión. El desempleo ha aumentado de manera general pero las situaciones de partida y las condiciones laborales son radicalmente diferentes. Concretamente alrededor del 60% del colectivo de parados que figuran con discapacidad es desempleado de larga duración. Se trata del grupo social en el que el porcentaje es mayor.

Segundo, que el colectivo de personas con discapacidad aparece afectado tanto de manera directa como indirecta si tenemos en cuenta cómo la crisis económica ha afectado a las organizaciones y entidades del Tercer Sector que les prestan apoyo y que además son origen de contratación.

Y tercero, sin embargo, parece que ha aumentado el “interés” de las empresas ordinarias por la contratación de personas con discapacidad. Uno de los motivos fundamentales, si no el que más, es la obtención de las bonificaciones por su contratación. Sin embargo, tal y como señalan varios expertos y personas con discapacidad, la creciente demanda parece centrarse en personas cuya discapacidad sea totalmente compatible con el trabajo a desarrollar. De esta forma se está produciendo una evidente segregación dentro del propio colectivo quedando relegadas precisamente aquellas personas con mayores dificultades.

En cuanto al tiempo en desempleo, un 38,7% lleva en situación de desempleo entre uno y dos años mientras que un 21,6% de dos a tres. Pero lo que resulta más desalentador es que casi cuatro de cada diez personas desempleadas de larga duración lleven en paro más de tres años (un 13,7% entre tres y cuatro años y un llamativo 25,9% más de cuatro años).

Existe una correlación directa entre el tiempo en desempleo y la posibilidad de reinserción laboral. A mayor tiempo en desempleo, las probabilidades de contratación se van reduciendo considerablemente. Es evidente que a pesar de que las cifras de desempleo globales han ido descendiendo en los últimos meses se está produciendo un mayor distanciamiento entre perfiles de parados, circunstancia que está teniendo graves consecuencias en la cohesión social.

Dada la importancia que representa el tiempo en desempleo y para comprobar cómo la caracterización del colectivo de desempleados de larga duración puede ser diferente según esta variable, se ha analizado el PLD según dos de los intervalos temporales más representativos (el colectivo de parados con más de 4 años en paro y el de aquellos/as que llevan en paro entre uno y dos años).

La primera gran diferencia la encontramos en la distribución según la variable del sexo. El grupo de personas con más de cuatro años en desempleo está conformado por un 68% de mujeres y el 32% de hombres mientras que en el segundo grupo (menos de dos años en paro), a pesar de la mayor presencia de mujeres, la proporción resulta más equilibrada (55% mujeres y 45% hombres).

Por otra parte, resulta sintomático que un 63,1% de los parados con más de cuatro años en desempleo superen los 52 años. En el segundo grupo (entre uno y dos años en desempleo) el porcentaje es del 29,5%, cifra también elevada pero comparativamente menos significativa.

A su vez, el peso de los niveles formativos inferiores es mayoritario en el caso del primer grupo (más de cuatro años en paro). Un 76% de los parados/as de muy larga duración sólo cuentan con estudios que no superan la primera etapa de secundaria. El porcentaje se rebaja cinco puntos (71%) en el grupo en el que el tiempo en desempleo es menor a dos años

En cuanto a las ocupaciones demandadas, las más destacadas son en ambos casos aquellas denominadas como elementales. Sin embargo, la proporción de esas demandas es todavía mayor en el caso de las personas con más de cuatro años en desempleo, exactamente un 45,6%, siete puntos por encima del porcentaje que representan en el segundo grupo (entre uno y dos años en desempleo).

Por otra parte, también se realizó un análisis de las transiciones laborales en un determinado periodo (enero 2008-marzo 2013), este elemento aportó a la investigación un destacado valor añadido. Se fundamentó en la fusión longitudinal de las bases de desempleo y contratación. De esta forma fue posible calibrar y caracterizar los diferentes grupos de personas desempleadas según cuáles habían sido esas transiciones.

La siguiente tabla muestra cuál fue la distribución de los diversos grupos de desempleados en relación con su posible paso por el desempleo de larga duración y su última situación registrada en el periodo (si su último registro del periodo fue el paro o la contratación).

En el caso del primer grupo (nunca PLD) la distribución resultó más equilibrada. De las personas que en algún momento habían sido desempleadas pero nunca paradas de larga duración, el 37,7% terminaron el periodo con un contrato, en un 30,6% de los casos su último registro fue el paro no habiendo tenido antes ningún contrato en ese periodo y el 31,7% restante eran personas cuyo último registro era el paro pero que anteriormente habían tenido algún contrato. Estos dos últimos subgrupos estarían conformados por personas que cayeron en el desempleo más tarde y que todavía no formaban parte del paro de larga duración.

Por su parte, la distribución del colectivo de PLD resulta lógicamente mucho más dispersa. Únicamente el 17% de las personas que en algún momento habían sido paradas

de larga duración terminaron el periodo con un contrato. La diferencia con el primer grupo ascendía hasta los 20 puntos. Por otro lado, casi la mitad de las personas que fueron PLD nunca habían tenido un contrato en ese tiempo, más de cinco años. Esta proporción resultaba sin duda llamativa y daba buena muestra de la gravedad de la situación en las que ya se encontraba un creciente número de personas y familias. Los datos volvían a corroborar lo complicado que resulta conseguir un contrato cuando se ha estado en desempleo durante un largo periodo. Por último, un 35,7% de las personas con experiencia en el paro de larga duración tenían como último registro el desempleo aunque habían tenido un contrato con anterioridad.

Tabla 1. Distribución de la población desempleada a lo largo del periodo analizado (2008-2013) según sus transiciones laborales (desempleo y contratación) y su paso por el PLD (Paro de Larga Duración).

	Pobl. desempleada nunca como PLD	Pobl. que en algún momento ha sido PLD	Total Pobl. Desempleada
Último registro es la contratación	37,66	17,16	31,01
Último registro es el paro no habiendo tenido ningún contrato en el periodo	30,62	47,16	35,99
Último registro es el paro habiendo tenido algún contrato en el periodo	31,72	35,68	33
Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las bases de demandantes de empleo y contratación (Servicio Navarro de Empleo)

En relación con la cuestión anterior resulta indispensable, cuando se trata de analizar las transiciones laborales, conocer de manera más desagregada cómo han sido dichos procesos para que una vez descifrados podamos caracterizar y comparar los distintos grupos resultantes (siguiente tabla).

Desde el punto de vista de los porcentajes horizontales y centrándonos en la tercera posibilidad (último registro es el paro habiendo tenido algún contrato, ese 35,68% de la tabla anterior) observamos como el 66,3% de los PLD no tuvieron ningún contrato con posterioridad al último registro como desempleados/as de larga duración, es decir, su contratación fue anterior a la situación de paro. Por su parte un 33,6% sí que pudieron formalizar un contrato con posterioridad al último registro como desempleados/as de larga duración. En términos absolutos, ese 35,68% suponía alrededor de 21 000 personas de las 59 000 que en algún momento habían sido PLD. De esas 21 000 personas, 13 970 no habían tenido ningún contrato posterior a la última situación de paro de larga duración y unas 7 100 sí. Estos datos evidenciaban de nuevo el problema de la falta continuada de empleo de la población con largas estancias en el paro.

En cuanto a la distribución según los porcentajes verticales, el primer grupo (PLD que no había tenido ningún contrato posterior a esa situación) se distribuía de la siguiente manera: el 66,6% no había tenido ningún contrato en todo el periodo y el 33,4% sí había sido contratado/a pero de nuevo había caído en el desempleo de larga duración con posterioridad. En el segundo grupo (PLD que sí había tenido algún contrato posterior al último registro como desempleados/as de tiempo prolongado) un 58,8% había tenido como último registro un contrato mientras que el restante 41,2%, a pesar de que pudieron ser contratados/as después del último paro de larga duración, volvieron a caer en el desempleo. Los valores absolutos en estos casos eran los siguientes, el 66,6% suponía unas 27 800 personas y el 33,4% las 13 970 mencionadas. En el segundo grupo, el 58,8% representaba a unas 10 100 personas y el 42,2% a las 7 100 citadas.

Tabla 2. Distribución de la población desempleada de larga duración a lo largo del periodo según sus transiciones laborales (desempleo y contratación). Porcentaje horizontal y vertical.

	Algún contrato posterior al último registro como PLD		
	No	Sí	Total
Último registro es la contratación	0	100	100
Último registro es el paro no habiendo tenido ningún contrato en el periodo	100	0	100
Último registro es el paro habiendo tenido algún contrato en el periodo	66,34	33,66	100
Total	70,83	29,17	100

	Algún contrato posterior al último registro como PLD		
	No	Sí	Total
Último registro es la contratación	0	58,82	17,16
Último registro es el paro no habiendo tenido ningún contrato en el periodo	66,58	0	47,16
Último registro es el paro habiendo tenido algún contrato en el periodo	33,42	41,18	35,68
Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las bases de demandantes de empleo y contratación (Servicio Navarro de Empleo).

Las diferencias entre los diversos grupos según las transiciones laborales resultaron significativas. Las más notables fueron las siguientes:

Respecto a la edad, las diferencias se intensifican cuando se trata de transiciones negativas o simplemente cuando no se producen, es decir, se ha tenido algún

contrato pero se vuelve a caer en el paro o nunca se ha tenido un contrato en el periodo. En estos casos la presencia de personas desempleadas de mayor edad se incrementaba notablemente. Por ejemplo, en el caso de las personas que en algún momento fueron paradas de larga duración y que no habían tenido ningún contrato en el periodo el porcentaje de mayores de 45 alcanzaba casi el 56% mientras que cuando el último registro era el contrato el porcentaje descendía hasta 17,6%. Volvemos a insistir en el hecho de que el PLD estaba y está afectando a todos los colectivos incluyendo al juvenil pero todavía se hace más persistente cuando el paro se produce en edades más avanzadas.

Por otro lado, según el nivel de estudios queda patente que en el caso de las transiciones negativas el peso de los niveles básicos de estudios es mayor.

En cuanto a la variable nacionalidad, si nos ceñimos al PLD, las transiciones positivas se daban en un mayor porcentaje cuando se trata de la población con nacionalidad española, aunque es cierto que la diferencia no resultaba elevada.

Por otra parte, la distribución de los diferentes grupos según la principal ocupación demandada refleja que cuando se trataba de situaciones en las que el último registro era el desempleo, tanto si se había tenido un contrato anterior como si no, la solicitud más habitual era la correspondiente a las ocupaciones denominadas como elementales, aspecto relacionado con el nivel de estudios.

En cuanto a la rama de actividad, los datos revelaron que en las transiciones positivas el protagonismo de ciertas ramas más dinámicas aunque más vulnerables tenían mayor presencia. Sería el caso de actividades del sector servicios. Por el contrario, la industria se presentaba como uno de los principales focos del desempleo de más larga duración. No son precisamente pocos los casos detectados de personas con largas carreras profesionales en la industria que con la crisis se precipitaron al desempleo y que dados diversas desventajas tanto objetivos como externos como la edad avanzada, que supone un verdadero estigma para la reintegración laboral, o la falta de actualización de conocimientos, entraron en una dinámica negativa que les ha conducido al desempleo de larga duración con todo lo que ello ha supuesto.

Respecto a la discapacidad registrada, conforme las transiciones se van tornando más negativas el peso de las personas con discapacidad aumenta.

Por otra parte, los datos han relacionado la mayor vulnerabilidad de los empleos con un menor nivel de cualificación, este tipo de empleos resultan más volátiles al albur de las circunstancias y cambios de las coyunturas. El análisis de las transiciones laborales ha puesto de relieve la estrecha relación entre la cualificación de los trabajadores y su permanencia en el empleo. Por tanto, sería necesario por una parte garantizar que los trabajadores/as que ocupan puestos de menor cualificación puedan tener acceso a mecanismos que hagan mejorar su

nivel de cualificación. Por otra, sería necesaria una transición más decidida hacia un modelo productivo más innovador, estable y con una mayor calidad del empleo. Ha quedado patente que modelos sustentados en tejidos productivos de poco valor añadido, sin suficiente innovación y con una importante precariedad laboral resultan más débiles y vulnerables.

Otro hecho destacado ha sido el certificar cuantitativamente que una vez que se registran nuevos contratos tras el desempleo la nueva contratación es de menor calidad cuando se trata del colectivo de parados/as de larga duración (mayor inestabilidad, menor cualificación, etc.). Por tanto, además de que es menos probable conseguir un empleo tras el paro de larga duración, una vez que se produce, la nueva situación laboral es en un significativo número de casos de menor calidad. Esta circunstancia que tiende a relativizarse precisamente por la consecución de un empleo a pesar de que por sus características la vuelta al paro sea más probable que si se tratase de un empleo de mayor calidad. Se trata de otro aspecto sustancial a tener en cuenta.

El análisis cuantitativo concluye con los resultados obtenidos de varios modelos estadísticos de regresión logística. Estas técnicas identifican los predictores de la ocurrencia de un determinado fenómeno. Los resultados han permitido establecer diversas correlaciones aún siendo conscientes de que además de las variables analizadas existen otros muchos condicionantes tanto objetivos como subjetivos que influyen en las trayectorias laborales de las personas estudiadas (estos últimos resultan muy complicados de medir, de ahí el enorme interés del análisis cualitativo). Las relaciones más destacadas han sido las siguientes:

A pesar del fuerte incremento del desempleo masculino las mujeres siguen presentando una probabilidad superior a la de los hombres para convertirse en paradas de larga duración una vez en desempleo.

La edad es la variable más determinante, influye claramente en los procesos de contratación o permanencia en el desempleo. Así, si tomamos como referencia el intervalo de edad de mayores de 45 años todos los demás grupos presentan probabilidades de ser parados de larga duración significativamente menores.

Una vez en paro el riesgo de convertirse en desempleado de larga duración es mayor cuando el nivel de estudios es básico, lo que no significa que con niveles superiores no exista riesgo de caer en el desempleo prolongado. Aún así la comparativa es mucho más favorable para aquellas personas con mejor nivel formativo.

Se confirma en términos estadísticos que el hecho de tener alguna discapacidad hace aumentar significativamente la probabilidad de ser parado de larga duración en comparación con el colectivo de personas sin discapacidad. Recordemos que aproximadamente seis de cada diez desempleados con discapacidad son parados de larga duración. Se trata del colectivo en el que el porcentaje es mayor.

Insistimos en que si ya de por sí la inserción laboral es difícil, para este colectivo y en este contexto resulta todavía más complicada.

Por último, también se confirman varias relaciones, el hecho de haber sido contratado en algún momento del periodo hace disminuir la lógicamente la probabilidad del PLD pero en absoluto resulta determinante, la inestabilidad laboral es creciente. Por otra parte, en relación con el tiempo en desempleo se puede señalar el siguiente axioma: a más tiempo en desempleo más tiempo en desempleo.

RESULTADOS DEL ANÁLISIS CUALITATIVO

La ruptura de perfiles en el paro de larga duración (Grupo focal con profesionales de orientación laboral).

Este grupo consensúa la idea de que, si bien, hay perfiles grupales y personales donde el desempleo incide de manera más dramática, sobre todo en la perspectiva de lo vital, el escenario actual resulta desolador porque afecta de manera sistemática a todos los sectores profesionales y sociales. Esta situación de incidencia creciente del desempleo en toda la sociedad estaría aumentando de manera progresiva.

No obstante, en el grupo se establecen algunas diferencias entre los desempleados/as que acuden a solicitar una orientación. En el caso de los servicios públicos, se dice que hay que establecer una diferencia significativa entre la actitud de quienes llegan obligados a sellar una cartilla de paro, y quienes van de manera libre a solicitar asesoría, formación o simplemente ayuda para encaminar su búsqueda de empleo.

Como se deduce del contenido del discurso, la edad se constituye en la trama central que determina en gran medida el discurso y la actitud de los y las PLD. Y no solo porque a partir de los cuarenta y cinco años objetivamente las estrategias para encontrar trabajo resulten más complejas, sino porque los propios desempleados asumen la edad como una carga que incide en su motivación a la hora de la búsqueda de empleo.

Otro aspecto determinante, y siempre según el discurso de los propios orientadores, es que resulta trascendente de cara a las actitudes de los PLD que éstos sean trabajadores cualificados o no. Esta situación de cualificación, combinada con los grupos de edad y el género, daría lugar a definir perfiles del desempleo de larga duración claramente diferenciados.

Por otra parte, según el entender del grupo, si hubiera procesos de selección ocultando los rasgos personales, las opciones de empleo serían más abiertas e igualitarias para toda la ciudadanía. Se impone, entonces, un trabajo de sensibilización hacia lo social, lo empresarial y las administraciones, para que la igualdad de oportunidades sea real en todos los ámbitos de la sociedad. A las administraciones les compete crear un cuerpo legislativo que impulse políticas tendentes a eliminar las crecientes desigualdades que se han instaurado en la sociedad, y en el escenario laboral en particular.

La exigencia de una elevada cualificación se estaría generalizando por parte de las empresas, incluso para puestos donde no es necesario más que tener una formación específica para el puesto, o unas determinadas habilidades. Como resultado de esta situación, las profesiones de menor rango en la cualificación, y/o las personas de más edad con experiencia profesional no pueden acceder al empleo.

El empleo bonificado estaría perdiendo espacio porque cada vez son menos los colectivos sujetos a esta vía de subvención. En el caso de la discapacidad se dice que no se busca la incorporación real del colectivo, sino que la intención es contratar a personas con la menor discapacidad posible (“que no se note” se dice en el grupo), para que puedan desarrollar un trabajo en las mismas condiciones que el resto de empleados y empleadas.

Según los orientadores/as laborales la demanda de orientación y de formación se encontraría por encima de los recursos disponibles, tanto en lo que se refiere a profesionales para poder responder a esta creciente demanda, como en lo referente a recursos formativos y técnicos.

En clave de propuestas, se propone incrementar la formación y la orientación a los PLD porque el número de desempleados ha aumentado de manera significativa en los últimos años, y una parte importante de ellos y ellas carecen de recursos personales para elaborar una estrategia eficaz de búsqueda de empleo. Habría que seguir incidiendo en el diagnóstico personalizado de cada situación, en trazar un itinerario y trabajar la autoestima y la motivación personal.

El acceso a la formación debiera ser una opción más para este colectivo, para que pudieran optar a la certificación profesional del nivel II. Los cursos de competencias debieran ser ajustados a los tiempos de aprendizaje que requieren las personas con menor cualificación, y/o falta de hábitos de estudio. Cursos sin requisitos previos porque una parte de los PLD no puede ni tan siquiera acceder a la formación inicial. En general, se plantea que por parte de las administraciones habría que aumentar la oferta de cursos de formación para desempleados/as, trabajando siempre en línea con las necesidades de las empresas.

Se estima que sería interesante articular estrategias para que los PLD colaborasen en la formación del propio colectivo, aportando sus experiencias y conocimientos laborales y profesionales.

Hay que partir de nuevas líneas de encuentro hasta conseguir un continuo colaborativo del que las entidades se beneficien (la idea de dar y recibir en ambas direcciones) y ahí, cobra vital importancia la idea de la responsabilidad social de las empresas. Por ejemplo, a partir de compromisos empresariales para la formación y empleo de los propios PLD o de personas en situación de exclusión social del entorno próximo.

Finalmente, se ve prioritario fortalecer las redes de comunicación de las diferentes entidades que trabajan con los PLD, creando un espacio continuado de encuentro y de debate. Habría que diferenciar y diversificar las entidades que trabajan en este ámbito de la orientación y la formación con desempleados/as de larga duración, posibilitando la mayor especialización de cada entidad. Todo ello, bajo el prisma de tener que trabajar con menor presupuesto económico, lo que conlleva a la necesidad de buscar parámetros de máxima eficacia y rentabilidad en todas las acciones.

La emigración en el largo túnel (Grupo de discusión conformado por personas inmigrantes).

El descriptivo de su biografía laboral es coincidente con una situación de casi pleno empleo en Navarra, en tanto en los hombres como en la mujeres, hasta aproximadamente el año de 2007 donde, para la mayoría, comienza un escabroso camino de desempleo del que cada vez resulta más complejo el poder distanciarse. A la par, por los periodos dilatados de desempleo, las ayudas primero del paro y luego en forma de Renta Básica, se van agotando con la consecuente situación de angustia; en especial, entre quienes tienen cargas familiares que conllevar. Hay un curioso eje discursivo al definir su estado como al límite.

Por otra parte hay un claro consenso en la idea de que no desean vivir de las prestaciones sociales, porque vinieron para trabajar, puesto que, ese era el estímulo determinante de sus procesos migratorios. El hecho de ser extranjeros para los empresarios, aunque una parte notable tiene ya doble nacionalidad, resulta ser otra limitación añadida. La experiencia laboral no resulta un valor para encontrar empleo en el tiempo actual y en ello se muestran coincidentes, de manera transversal, todos los grupos. Igual sucede con la idea de que a partir de los 45 años pasas a ser una persona mayor a la que ya no interesa contratar.

La amenaza de acabar en la exclusión social resulta próxima, de hecho algunos confiesan haber tenido que recurrir a los comedores sociales y a pasar días en los albergues municipales. La falta de redes sociales y familiares hace más compleja aún la pura sobrevivencia.

En la actualidad la crisis habría nivelado las cuotas del desempleo y de pobreza, entre ambas colectividades. La idea de culpabilizar de la falta de trabajo a la población inmigrante, tan presente al inicio de la crisis, estaría remitiendo en alguna medida por ver que afecta a toda la población al margen de su condición.

Reconocen que exceptuando la ayuda psicológica y moral que supone acudir a los servicios de orientación laboral, todas las estrategias resultan baldías por la situación límite en la que está sumido el mercado de trabajo.

Acudir a las ETT tampoco aumenta las opciones de encontrar empleo como sucediera antaño. Las empresas estarían recurriendo a seleccionar directamente a sus nuevos

empleados; y ahí, funcionan las redes de amistad y familia más que criterios de profesionalidad o de cualificación.

Realizar cursos de formación como estrategia de empleo tampoco ayuda como opción de empleo. Resultan en mayor medida actividades paliativas a la soledad, aislamiento y desesperanza que genera el desempleado. Refuerzan el vínculo social al estar en contacto físico con personas que están pasando por las mismas situaciones. Hay más de terapia grupal que de actividad propiamente formativa. Aunque exista consenso en la idea de que sin certificado profesional cada día resulta más complejo encontrar empleo.

La economía sumergida, si bien se pueden realizar ocasionalmente algún pequeño trabajo como manera de ayudar a personas del entorno próximo en sus necesidades, tampoco supone una alternativa económica estable. Estaría sufriendo la misma situación de crisis que la economía oficial.

Esta falta de futuro laboral tiene especial incidencia en la vida personal y en el entorno familiar. La preocupación por la atención de los hijos e hijas se muestra como una prioridad en su devenir discursivo. Poder alimentarles convenientemente, que dispongan de lo necesario para continuar su formación escolar, el acceso a la sanidad, a una vivienda digna, etc., suponen los estímulos para seguir buscando recursos económicos. En general se dice que a pesar de la dureza de la situación económica, las condiciones escolares, sanitarias y de ayuda social que existen en Navarra compensan el sufrimiento. Por ello, se plantean “aguantar” en la Comunidad Foral para garantizar mejores condiciones para sus descendientes que las que pudieran tener regresando a sus países de origen.

Quienes carecen de ayudas sociales recurren a las redes familiares y de amistad (cuando las hay), pero reconocen que éstas, a su vez, cada día están en una situación límite porque los entornos, también, están sufriendo el desempleo.

El grupo demanda la necesidad de reformular la política de alquileres sociales. La vivienda constituye un eje fundamental en el discurso del grupo, dado que en Navarra presenta unos precios muy elevados; tanto en lo referente a los alquileres, como al precio de venta. Los alquileres sociales deberían estar ajustados a los sueldos medios y a los ingresos de quienes perciben la Renta Básica. La necesidad de tener que contar con un aval bancario de 3 000 euros limita, en gran medida, el acceso a estas viviendas de las personas más desfavorecidas; ya que, los bancos no avalan a quien carece de ingresos o percibe rentas sociales.

Finalmente, en el grupo se aborda la discusión sobre si en este estado complejo de la vida el retornar al país de origen puede ser una alternativa. Hay un discurso dominante de rechazo al retorno, fundamentado en la idea de que en una parte significativa son ya españoles de derecho, y aquí se sienten integrados e integradas. Además, y como se ha indicado anteriormente, las condiciones generales de vida son mejores aquí que en sus países, y ello supone un garante de futuro para sus descendientes. Volver al país de

origen implica en no pocas ocasiones ser de nuevo un extraño, una situación que algunos dicen experimentar cuando regresan ocasionalmente; los países han evolucionado y las redes sociales se han diluido progresivamente.

Sin embargo, en el fondo, el cierre discursivo del grupo acaba llevándolo a una discusión sobre la identidad final del inmigrante. Aquí no acaba de ser reconocido plenamente y sufre, en todos los ámbitos de la vida, la presión del ser diferente; el regreso deviene complejo al regresar a un país extraño porque, también ha evolucionado (o precisamente porque no lo ha hecho). El retorno resulta aún más inviable si no se acude con el triunfo que supone el éxito económico; si bien, ésta es una característica común a todos los procesos migratorios y proyecta recuerdos similares de las migraciones españolas de los años sesenta.

Los nuevos procesos migratorios (Grupo de discusión conformado por población joven en edad laboral).

Se denota la convivencia de dos posiciones de discurso: una más incrustada y construida desde un cierto desencanto y de resignación por la dureza de la crisis que les está tocando vivir, y una segunda posición discursiva crítica, de cierto inicio de rebelión frente al sistema que les relega a renunciar a sus procesos de emancipación, y los expulsa de su comunidad para tener que construir su futuro vital en otros países. Aquí el discurso antisistema va cuajándose de mayores argumentos en la medida que se desgranar analíticamente los efectos del no trabajo y la afección que ello tiene sobre la juventud. El gobierno actual y el poder del capital, se identifican como los responsables principales de la perversa situación económica que acontece.

Los relatos juveniles transitan entre breves experiencias en el mundo de las prácticas de empresa, trabajos como becarios o empleo eventual, y generalmente alejado de la formación o cualificación que poseen. Alternaron trabajos de fin de semana y contratos temporales hasta que se asentó la crisis que les sumió en el desempleo, y desde entonces las oportunidades de trabajo se ven con mayor distancia (en el sentido literal del término) porque se plantean buscar empleo en otros países, dicen que retomando el continuo migratorio que se había interrumpido en sus abuelos.

Las actividades que desarrollan para la búsqueda de empleo son similares a las que realizan el resto de grupos de desempleados. Actividades como realizar un currículum de acuerdo a las directrices que marcan los orientadores, y presentarlo en todas las empresas que lo requieren. Emplean Internet para la búsqueda de empleo en mayor grado que el resto de grupos. Hay un consenso manifiesto en la idea de que no es de gran utilidad esta actividad de enviar currículum, porque todo el mundo lo envía y el número de parados y paradas jóvenes resulta cada vez más numeroso. Tampoco entienden cómo se les pide experiencia cuando aún no han iniciado su camino laboral. Como sucede en los otros

grupos, confían más que el trabajo llegue a través de las redes de conocidos y de amistades que de las agencias de empleo o de enviar simplemente curriculums.

Aunque carecen de confianza en que la formación sea un garante, a corto y medio plazo, en la búsqueda de empleo se quejan de que el Servicio Navarro de Empleo haya reducido su oferta formativa para los desempleados y desempleadas. Tampoco piensan que los planes de juventud resulten ser una apuesta decidida para apoyar el desarrollo de puestos de trabajo para los jóvenes.

Por otra parte, el autoempleo tampoco se contempla como una alternativa laboral, ya que, aunque tengas buenas ideas y proyectos viables dicen: qué banco va a apoyar económicamente a los jóvenes emprendedores. Por otro lado, las familias ya están endeudadas y no pueden ayudar a los hijos e hijas en proyectos de elevado riesgo. Sería necesario un plan de emprendimiento subvencionado por las administraciones públicas. Si hubiera opciones de trabajo en la economía sumergida lo harían sin duda, ya que, en general carecen de cualquier prestación económica porque no han cotizado la mayoría el tiempo suficiente.

En la inmensidad del paro los jóvenes aseveran que eres un número más, que no eres nadie; o quién se va a acordar de ti y del currículum que dejaste un día en la empresa.

Las escuelas taller para jóvenes cualificados y no cualificados, también son refrendadas como alternativas a la formación mayoritaria mediante cursos convencionales

Se ve necesaria la elaboración de planes de empleo específicos dirigidos a los PLD jóvenes.

En lo referente a las políticas de apoyo a los jóvenes, se ve necesario actuar en la promoción de alquileres blandos de viviendas para que ello facilite la emancipación juvenil.

Hay una parte del discurso juvenil que se torna sincero y afectado cuando habla de la construcción del imaginario colectivo, en torno al prejuicio de una juventud actual despreocupada, que vive la vida sin responsabilidad y aferrada a la comodidad y al cobijo que le da el nido familiar.

Cuando los hijos y/o hijas pertenecen a una unidad familiar que proviene de terceros países, la vivencia del desempleo se vive con mayor crudeza y desesperanza, si cabe, por no poder contribuir los jóvenes al sustento de la unidad familiar y donde, en ocasiones, solo la madre puede aportar algún ingreso.

En síntesis, se puede observar cómo la vivencia del desempleo de larga duración afecta de manera trascendente al colectivo juvenil, como sucede en el resto de grupos sociales. Ello viene a desmontar algunos de los prejuicios sociales que respecto al conformismo juvenil con el paro vienen funcionando en el discurso adulto. En el tiempo actual, no vislumbran más alternativas que la emigración a otros países. No parece que de momento

y a pesar de la situación de desesperanza que les embarga, haya una mayoría de jóvenes que apueste por una rebelión social como sucediera en generaciones precedentes. El conflicto político contra el sistema capital dominante deviene, aún, en estado de latencia aunque se dan algunos síntomas de cierto dinamismo al respecto.

Espacios fronterizos (Grupos de discusión conformados por personas de entre 30 y 45 años).

El colectivo de 30 a 45 años supone, en términos porcentuales, el que menor presencia ostenta entre los desempleados y desempleadas de larga duración pero representa uno de los grupos de mayor riesgo de desempleo ante los recortes de plantilla y los despidos.

Estos grupos de edad intermedia se posicionan, en su devenir discursivo, desde la experiencia y madurez que les da su biografía laboral. Se ubican en el entramado de la población joven, frontera generacional que se traspasa, siempre según su alocución, a partir de los cuarenta y cinco años. Por ello, tienen premura para reubicarse en el espacio laboral, ya que, a partir de esa edad entrarán en el grupo de personas mayores con grandes dificultades para el empleo.

Los itinerarios laborales muestran la alternancia de trabajos eventuales y estables, se vislumbra, respecto a los grupos de más edad, que se ha producido un mayor recorrido de empleo por diferentes empresas y sectores de actividad, o en las administraciones.

La competencia laboral directa la identifican con el grupo de edad más joven, aunque se muestran comprensivos con la complejidad de su situación: tienen gran formación, poseen idiomas, o conocimientos en TIC y, a la vez, no pueden acceder a empleos cualificados, hay un elevado paro juvenil, o tienen un futuro incierto como migrantes. No obstante, en algunos pasajes se muestran críticos con los más jóvenes.

Por otra parte, según dicho grupo, las condiciones laborales estarían a la baja porque en un estado de necesidad, siempre hay alguien dispuesto a cobrar menos o a trabajar en peores condiciones; mayor en la medida de las necesidades vitales insatisfechas, o en la necesidad de adquirir experiencia para los más jóvenes. Hablan de un mercado en competencia sin unas reglas mínimas con las que jugar. La edad y la tenencia de cargas familiares siguen suponiendo una desventaja muy importante para competir en el mercado laboral, en especial para las mujeres.

Al hablar de las estrategias de búsqueda de empleo nos encontramos con los mismos procesos que son reiterados en todos los grupos: contacto con las entidades, elaboración y gestión de currículum... La necesidad de acudir a la formación, también, resulta una constante. Igual sucede con la demanda crítica en el sentido de que haya un mayor número de cursos para desempleados/as que estén adaptados a las necesidades del mercado, que sean accesibles económicamente, o que contemplen tanto a personas con titulaciones, como a quienes empiecen de un nivel mínimo de conocimiento.

Hay un consenso en torno a que a pesar de la buena voluntad de los orientadores, no hay empleo objetivo en el que buscar.

El autoempleo tampoco se ve como viable, si no hay un mayor apoyo real de las administraciones y de las entidades bancarias. El discurso transversal respecto al autoempleo resulta meridianamente similar en todos los grupos; si bien, se ve más distante e inviable conforme aumenta la edad de nuestros interlocutores grupales.

Respecto a cómo afecta el desempleo prolongado en los procesos vitales la primera cuestión compartida en los grupos hace referencia a que se hace necesario un cambio radical en los estilos de vida de la persona en PLD.

Esta situación de recorte económico explícito en lo individual y lo familiar se resuelve, en palabras de los propios participantes, con una “economía de guerra”.

Las economías familiares son más llevaderas si vives en el domicilio de los padres y/o madres, o si la pareja trabaja. La biografía laboral de una parte notable de los PLD es transitar: trabajo, paro, subsidio y Renta Básica en el mejor de los casos; después, todo resulta una incógnita y la angustia de un “sinvivir”. Máxime cuando la Renta Básica (Renta de Inclusión Social) no llega ni para el pago de la hipoteca.

La economía sumergida no resuelve las situaciones vitales, pero puede ayudar a hacer más llevadera la economía familiar. Apenas habría trabajo sumergido y el que existe supone mayor explotación para las mujeres por la bajada salarial de trabajos de limpieza y cuidado en lo doméstico. También, se critica que sin ser conceptualmente economía sumergida, en las empresas se hacen contrataciones a tiempo parcial, y luego se trabajan jornadas completas, incluso, con horas extras, en ocasiones, impagadas. Esta práctica de trabajo no declarado estaría más asentada en los empleos de fines de semana y de festivos en la hostelería, aunque se extiende a otros sectores.

Solicitan que los gobiernos favorezcan a las empresas que contraten a personas en procesos de PLD, y ello, mediante subvenciones, rebaja de impuestos u otras alternativas compensatorias.

Por otra parte abogan por establecer por parte de las administraciones responsables un Subsidio Universal que garantice, mientras no haya un trabajo, a las personas mayores de 50 años su tránsito hasta la pensión de jubilación.

La experiencia como demérito (Grupos de discusión conformados por personas mayores de 45 años).

A la luz de los discursos vertidos se puede establecer que en conjunto presentan una posición más crítica con el poder político y con las situaciones de abuso que se han generado en los últimos tiempos. Su discurso se muestra más armado ideológicamente que el del resto de grupos. A partir de su experiencia política y laboral en las décadas de los años sesenta y setenta, se posicionan por la necesidad de movilizar a la sociedad actual en la lucha por hacer frente al estado de exclusión y pobreza que paulatinamente se ha asentado. Plantean un mirar hacia atrás para aprender de la experiencia pasada y movilizarse para salir del conformismo que la sociedad de consumo ha impuesto. En especial, creen que deben ser los jóvenes los que se movilen frente al sistema en mayor medida, para así poder reconstruir su presente y futuro.

La edad les aparta de cualquier posibilidad de reinsertarse en el mundo laboral, y la falta de cotización en estos años les augura una jubilación de notable sufrimiento. La incertidumbre se cierne sobre el futuro y la edad es la barrera infranqueable para acceder a una mejor situación vital.

Las mujeres construyen un discurso que transversalmente siempre aparece tamizado por la desigualdad de género, y que se hace patente en lo laboral y en el resto de actividades de la vida cotidiana.

Las historias laborales se muestran más dilatadas en el tiempo; no sólo porque sean personas de más edad sino porque se encuentra una notable presencia de relaciones contractuales temporalmente más continuadas en la misma empresa.

Hay una constante en el grupo de hombres y mujeres que hace referencia a que una vida laboral dilatada en trabajos de exigencia física elevada, o soportando procesos de tensión psicológica por las responsabilidades propias del puesto de trabajo les llevó, a no pocas personas, a una baja laboral. Algunos de ellos relatan que en ese mismo momento de la enfermedad, o con la reincorporación al trabajo tras la baja médica, les comunicaron por parte de la empresa el despido.

Después de una vida dedicada a un sector determinado y con una edad avanzada, cualquier ejercicio de reciclaje y de reubicación laboral se ve como extremadamente complejo.

Conforme aumenta la edad de la persona desempleada las posibilidades de encontrar un empleo serían menores. La existencia de un gran número de personas desempleadas favorece la presencia de abusos en las contrataciones o de condiciones salariales indignas; tanto en la economía reglada, como en la sumergida.

En el discurso se articula también un consenso manifiesto en la idea de que hay una construcción mitificada de la importancia de la experiencia en el mundo laboral, pero

cuando la experiencia viene asociada a la edad de la persona, ésta supone una desventaja real para la búsqueda de empleo.

La realidad supone que el sistema sume a las personas mayores que tienen experiencia y deseo de trabajar, en la exclusión. El discurso se ubica finalmente en la desesperanza ante la convicción de que difícilmente retornarán ya a la vida laboral, lo que para algunos supone reubicarse en la ociosidad.

El ejercicio cotidiano de la sobrevivencia se torna complejo porque resulta difícil abstraerse de la determinación vital que impone el desempleo y las incertidumbres que se ciernen sobre el futuro. Difícilmente se puede hacer frente al elevado coste de la vida con unas prestaciones y subsidios bajos que no dan para hacer frente a la vivienda, ni a los mínimos consumos domésticos.

La situación del PLD acaba afectando a la propia autoestima de las personas. Confiesan sentirse desplazados de la vida relacional y cuando tienen hijos e hijas no poderles dar los estudios que habían planificado, o tener que renunciar a cuestiones de calidad de vida de las que disfrutaban cuando trabajaban. El desempleo para algunos/as es vivido como una vergüenza, mayor en la medida que tienen que vivir de las ayudas o de los subsidios.

Esta falta de futuro laboral les va minando y, en ocasiones, provoca un estado continuado de depresión, especialmente en el colectivo masculino que en este grupo de edad había construido su propia vida en torno a la centralidad del trabajo.

Las mujeres presentan una actitud de mayor coraje frente al desempleo. Desarrollan estrategias de ocupación para combatir la soledad o el estado anímico depresivo que puede generar la propia inactividad. Al hilo discursivo de esta cuestión plantean la necesidad de que, desde lo público, se de apoyo psicológico y de ocupación, aunque no sea laboral, a las personas de más edad que se encuentran en desempleo de manera continuada. La propia investigación y la dinámica grupal en la que participaron sería un referente del refuerzo que el poder hablar de las vivencias vitales con otras personas supone para una mejora del estado anímico de los y las desempleadas.

Conscientes de que no hay empleo se encuentran en inferioridad manifiesta frente a la vitalidad y la formación general de los más jóvenes (además de que según este grupo son más maleables).

Acudir a las ETT tampoco resulta porque en estas entidades carecen de ofertas de trabajo y menos, aún, para las personas de edad.

En la economía sumergida no habría opciones de trabajar porque sufre los mismos avatares que la economía oficial. El autoempleo tampoco se ve viable porque la edad determina las ilusiones necesarias para encarar un proyecto que siempre será de corto

recorrido por la edad de nuestros interlocutores. Arriesgar el ahorro personal en un proyecto de complicada ejecución no presenta interés alguno.

El colectivo femenino se muestra más perseverante en realizar acciones de formación, utilizar la orientación profesional, o en realizar y distribuir curriculums. Dicen acudir a las organizaciones sociales y sindicales, o allá donde haya una posibilidad de encontrar un empleo.

Llama la atención que la demanda de formación, aunque también aparece, sea aquí de menor calado que en el resto de dinámicas de grupo cuando se trata de uno de sus déficits más notables.

Los hombres insisten en el interés de que su experiencia laboral no quede desaprovechada, y en que desde las administraciones se podían organizar cursos donde las personas de edad enseñaran el oficio, en su dimensión práctica, a los más jóvenes.

Otra de las medidas que proponen es bonificar a las empresas que contraten a PLD y que tengan edades superiores a los cuarenta y cinco años de edad. Otra propuesta que plantean los grupos sería la de favorecer la cotización transitoria hasta la jubilación para que ésta sea finalmente digna.

Por otro lado, potenciar una formación y orientación a la carta, aunque se sabe de su dificultad porque hay un volumen muy elevado de desempleados y desempleadas. Volver a organizar formación y cursos bonificados porque, además del papel de la formación, ayudan a la salud mental y autoestima de las personas desempleadas. Se dice en las dinámicas de grupo que algunos cursos tienen un título tan complejo que resulta difícil saber qué contenido o aplicación práctica contienen.

Un mensaje soterrado hace referencia a que por encima de reivindicar la mejora de las condiciones económicas y vitales de los PLD de más edad, lo que realmente quieren es sentirse válidos y trabajar desde la dignidad.

ALGUNAS RECOMENDACIONES FINALES

Parece necesario implementar itinerarios de inserción personalizados, con base en el conocimiento de las diferentes situaciones así como realizar un seguimiento de los mismos. De esta forma, se atendería a las necesidades individuales de cada demandante y se facilitaría el acceso a las distintas acciones (que van desde orientación, formación, prácticas, hasta la inserción) de forma articulada e integrada.

Por otra parte, en relación con esa heterogeneidad no se puede focalizar el problema únicamente en los jóvenes ya que tal y como se ha descrito, en un elevado porcentaje de los casos se trata de profesionales desempleados de mediana edad. Debería existir algún mecanismo para que estas personas pudieran mantener sus prestaciones y realizar algún tipo de empleo o actividad. En definitiva, se trataría de poner en marcha iniciativas que ayudaran a estos profesionales a seguir en activo.

En ese sentido sería oportuno desarrollar medidas específicas dirigidas a incentivar económicamente la contratación de trabajadores de más edad, particularmente en las pequeñas y medianas empresas, acompañadas de formación continua y servicios de asesoría/acompañamiento personalizados. Este tipo de medidas podrían darse junto con campañas encaminadas a sensibilizar al tejido empresarial sobre la inserción laboral de los trabajadores de más edad. La responsabilidad social de las empresas es un elemento clave que debe potenciarse.

Algunos expertos señalan que la mejora en la cobertura y calidad de las políticas de orientación y desarrollo profesional, las políticas mixtas de prestación social y trabajo, las políticas de vivienda y los incentivos fiscales para fomentar la movilidad son medidas efectivas contra el desempleo de larga duración.

Por otra parte, uno de los elementos que no conviene descuidar y que sigue siendo importante, a pesar de las dificultades, es la mejora de la formación de los desempleados/as dirigida a actualizar sus conocimientos y a acercarlos a la realidad del tejido productivo.

También, dada la actual situación de incremento y masificación del desempleo, parece obligado un sistema de interacción continuo entre las diversas entidades que trabajan con personas en desempleo. En este sentido sería más eficaz un sistema de diversificación.

Por último, un aspecto relevante que debe estar presente, sobre todo ante el desbordamiento progresivo y generalizado de los sistemas de protección social y laboral, es que sería perjudicial el no apostar por mejorar estas herramientas de protección como estrategia para una mayor cohesión social, aspecto trascendental para el propio desarrollo socioeconómico. Insistimos en que favorecer la protección social en sentido amplio (educación, salud, empleo, pensiones, etc.), es un factor de equilibrio que resulta clave para el crecimiento de cualquier territorio.

2: REDUCCIÓN EN LA COTIZACIÓN EMPRESARIAL COMO MEDIDA PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO Y DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Manuela Durán Bernardino

Becaria de investigación (FPU) del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada

mduranb@ugr.es

Por todos es sabido que el desempleo en España es un problema estructural, que se ha visto agravado por la coyuntura económica actual y que presenta graves consecuencias para la situación presente y futura de los españoles, especialmente de los jóvenes. Ante este escenario, el Gobierno aprueba un conjunto de medidas urgentes con el claro objetivo de acelerar la recuperación y favorecer la creación de empleo. En la comunicación que aquí se presenta, se estudian los avances teóricos y empíricos respecto a las nuevas reducciones y bonificaciones a la Seguridad Social, aplicables a los trabajadores por cuenta propia con el objeto de incentivar y favorecer el autoempleo, así como la creación y desarrollo de proyectos empresariales generadores de empleo y de valor añadido. A tal fin, se presta especial atención a las últimas reformas en la materia tras la aprobación de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre y del Real Decreto-ley 3/2014, de 28 de febrero, y se analizan pormenorizadamente los resultados derivados de las medidas adoptadas.

Abstract

By all know that unemployment in Spain is a structural problem that has been exacerbated by the current economic climate and having serious consequences for the present and future situation of the Spaniards, especially young people. Given this scenario, the Government adopted a set of urgent measures with the clear objective to speed recovery and promote job creation. The communication presented here, the theoretical and empirical advances are discussed regarding the new reductions and bonuses to Social Security, applicable to self-employed in order to encourage and promote self-employment and the creation and development business projects generate employment and value added. To this end, special attention to recent reforms in this area is provided after the approval of Law11/2013 of July 26 of Law14/2013 of 27 September and the Royal Decree-Law 3/2014 of 28 February, and the results derived from the measures taken are analyzed in detail.

INTRODUCCIÓN

El desempleo juvenil en España es un problema estructural, que se ha visto agravado por la crisis y que presenta graves consecuencias para la situación presente y futura de los jóvenes españoles y limita el crecimiento potencial de la economía española en el largo plazo (DE LA HOZ, QUEJADA, YANEZ, 2012: 436). Como se refleja en la siguiente tabla, la tasa de desempleo juvenil en España ha aumentado notablemente en los últimos años hasta situarse en 2013 en el 54,9 % en los menores de 25 años⁵, cifra

⁵ En el presente artículo se emplea la definición más amplia y general de población «joven», la definición habitual en las Naciones Unidas de «jóvenes» como las personas cuyas edades están comprendidas entre

muy superior a la media europea⁶, aunque el año 2014 arranca con datos esperanzadores.

Tabla 1

AÑO	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014 T1	2014 T2
TASA	19,68	17,93	18,19	24,64	37,94	41,63	46,40	53,12	54,9	54,4	53,1

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de INE 2005-2014

La crisis económica también ha azotado con crudeza al sector de los trabajadores autónomos. Los últimos estudios demuestran que este tipo de emprendedores ha sufrido un importante descenso en los últimos años al tener que desarrollar su actividad en un entorno laboral, fiscal y financiero que ha mermado su capacidad de adaptación a los cambios. Así se refleja en los datos estadísticos más recientes, donde se comprueba que en tan solo seis años (2008-2013) el número de autónomos propiamente dichos (o persona física) ha disminuido un 11%, pasando de 2 128 487 en el año 2008 a 1 897 882 en el tercer trimestre de 2013. No obstante, debe advertirse un leve incremento en el último trimestre de 2013 y en el primer y segundo trimestre de 2014⁷.

los 15 y los 24 años (Naciones Unidas: *Statistical Charts and Indicators on the Situation of Youth*, 1970-1990 (Nueva York, 1992)), que coincide con la utilizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la que involucra exclusivamente a los individuos con edades entre 15 a 24 años.

⁶ Cabe destacar, a este respecto la importante diferencia a nivel europeo. En mayo de 2013 la tasa de desempleo juvenil en la Unión Europea era de 23,1 % y del 23,9 % en la Zona Euro, en comparación con el 22,8 % y el 23,0 % respectivamente en mayo de 2012. En la misma fecha, las tasas más bajas de desempleo juvenil a nivel europeo las encontramos en Alemania (7,6 %), Austria (8,7 %) y Holanda (10,6 %), mientras que las tasas más altas las observamos en Grecia (59,2 %), España (56,5 %) y Portugal (42,1 %). (Puede consultarse en http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-01072013-BP/EN/3-01072013-BP-EN.PDF).

⁷ Del número total de autónomos del RETA (3.034.707 en septiembre de 2013) aquí tan solo se representan los trabajadores autónomos propiamente dichos o personas físicas en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. Como se verá, los beneficios en la cotización a la seguridad social que aquí se estudian van dirigidos a este colectivo tras las exclusiones efectuadas por la normativa interna de la TGSS, por este motivo, se desprecian en esta tabla a aquellos trabajadores por cuenta propia afiliados a otro régimen de la seguridad social, así como a los autónomos societarios y familiares colaboradores. Se trata de datos extraídos de las fuentes estadísticas del MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, Dirección General de la Economía Social del Trabajo Autónomo y del Fondo Social Europeo: “Trabajadores autónomos propiamente dichos en alta en la seguridad social, resumen de resultados a 31 de diciembre de 2008. (puede consultarse en http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2008/4trim/Publicacion_RESUMEN_RESULTADOS.pdf). Y para el año 2013, MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, Dirección General del Trabajo Autónomo de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas: “Trabajadores autónomos propiamente dichos en alta en la seguridad social, resumen de resultados a 30 de septiembre de 2013. (Puede consultarse en http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economiasoc/autonomos/estadistica/2013/3trim/Publicacion_RESUMEN_DE_RESULTADOS.pdf).

Tabla 2

AÑO	2008	2009	2010	2011	2012	2013				2014	
Nº. AUTONOMOS	2.128.487	2.013.365	1.966.594	1.935.787	1.898.235	T1	T2	T3	T4	T1	T2
						1.884.704	1.909.343	1.897.882	1.923.955	1.915.734	1.945.572

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Ante este escenario, es imprescindible que desde las Administraciones Públicas se potencie y se favorezca el autoempleo juvenil, así como la creación y desarrollo de proyectos empresariales generadores de empleo y de valor añadido, especialmente en la coyuntura económica actual (TRIGUERO MARTÍNEZ, 2013: 765).

Con esta finalidad, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, tras un proceso de diálogo y participación con los Interlocutores Sociales, adopta un conjunto de actuaciones “de urgencia”⁸ entre las que destaca, por su importancia, la *Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016*, en coherencia con las recomendaciones e iniciativas que, sobre esta materia, ha realizado la Unión Europea⁹. Sus objetivos pasan por mejorar la empleabilidad de los jóvenes, aumentar la calidad y la estabilidad del empleo, promover la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral y fomentar el espíritu emprendedor.

Para hacerlo posible, la Estrategia contiene 100 medidas encaminadas a reducir el desempleo juvenil¹⁰, ya sea mediante la inserción laboral por cuenta ajena o a través del emprendimiento y el autoempleo.

⁸ En la exposición de motivos del RD-Ley 4/2013, de 22 de febrero, se establece expresamente que en esta medida, al igual que en el resto de medidas adoptadas en este Real Decreto, concurren, por su naturaleza y finalidad, las circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad que exige el artículo 86 de la Constitución como presupuestos para la aprobación de reales decretos-leyes.

⁹En concreto, con los objetivos y planteamientos de la llamada “Garantía Juvenil” recientemente propuesta por la Comisión Europea, definida como el compromiso de las administraciones y los servicios públicos de empleo a ofrecer a un joven un empleo, una formación o un proceso educativo en un periodo concreto de tiempo. Es importante tener presente, como también se advierte en VV. AA. (2012). *Una Garantía Juvenil para Europa. Hacia una política sobre el empleo juvenil basada en los derechos*. Foro Europeo de la Juventud, pág. 4, que «para que la garantía juvenil se implemente totalmente y para que las instituciones europeas y los Estados Miembro realicen una inversión real en la empleabilidad de las personas jóvenes, debemos, en primer lugar, comprender la gravedad de la situación, el potencial de la garantía para la juventud y afrontar el desempleo juvenil y las mejores prácticas previas de la implementación de una garantía juvenil y de un enfoque al empleo juvenil basado en los derechos». (puede consultarse en <http://www.cje.org/descargas/cje970.pdf>).

¹⁰ Se clasifican en función de su impacto y su desarrollo temporal. Así, por un lado introduce 15 medidas de impacto inmediato o “de choque”, con efectos a corto plazo para estimular la contratación y el emprendimiento y la mejora de educación y la formación y la intermediación en el mercado de trabajo. Y por otro, recoge 85 medidas con impacto a medio y largo plazo, actuaciones que requieren un mayor desarrollo en el tiempo y a través de las cuales se busca hacer frente a los problemas estructurales con incidencia en el empleo joven. MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD Social. Presentación de la

En el transcurso del año 2013 se produjeron numerosas modificaciones en la Disposición adicional Trigésimo quinta de la LGSS, titulada “Reducciones y Bonificaciones a la Seguridad Social aplicables a los jóvenes trabajadores por cuenta propia”¹¹, todas ellas con un mismo objetivo: introducir ayudas promovedoras del emprendimiento y favorecedoras del autoempleo juvenil (DURÁN BERNARDINO, 2014: 67-80). En la redacción actual de dicha Disposición se pueden diferenciar dos bloques de beneficios en la cotización *alternativos* (apartados 1 y 2) dirigidos a jóvenes trabajadores por cuenta propia menores de 30 años, a las que se suma un tercer bloque de beneficios en la cotización, regulado en la Disposición adicional Trigésimo quinta *bis*, aplicable a los trabajadores por cuenta propia que tengan 30 o más años de edad.

Pues bien, una vez transcurrido más de año y medio desde la inclusión de estas medidas, es tiempo de valorar su operatividad práctica y los resultados alcanzados.

REDUCCIONES EN LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL PARA JÓVENES AUTÓNOMOS

A. Requisitos para ser beneficiarios

Los requisitos a cumplir para beneficiarse de las reducciones y bonificaciones reguladas en el primer apartado de la Disposición adicional trigésimo quinta son solo dos:

Ser trabajadores por cuenta propia, incorporados al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta propia o Autónomos¹² a partir de la entrada en vigor del Estatuto del Trabajador Autónomo¹³; y

Ser menores de 30 años de edad, o menores de 35 años en caso de mujeres.

B. Cuantía

Quienes reúnan los requisitos citados podrán aplicarse la siguiente reducción y bonificación sobre la cuota por contingencias comunes que corresponda, en función de

Estrategiade Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2014 (puede consultarse en <http://www.empleo.gob.es/es/estrategia-empleo-joven/vermas/index.htm>).

¹¹ Esta denominación ha sufrido numerosas modificaciones, que se han ido ajustando al contenido de la Disposición. Originariamente se denominaba “Reducción en la base de cotización de los nuevos trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos” (Real Decreto-Ley 2/2003, de 25 de abril, de medidas de reforma económica); con la Ley 2/2004, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005 pasa a denominarse “Bonificación de la cotización a la Seguridad Social aplicable a los nuevos trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos”. Como se comprueba, actualmente su denominación es un híbrido de las dos precedentes.

¹² Con el Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero se incluyen también a los trabajadores por cuenta propia, incorporados al Régimen Especial de Trabajadores del Mar. Sin embargo, meses más tarde, con la publicación de la ley 11/2013, de 26 de julio, se elimina dicha referencia, siendo de aplicación actualmente a los trabajadores por cuenta propia incorporados al Régimen Especial de la Seguridad social de los Trabajadores por Cuenta Propia o autónomos.

¹³ A este respecto, debe precisarse, en base a información proporcionada por la TGSS, que «resultan de aplicación los beneficios de cotización del trabajador autónomo que causa alta en el RETA en su condición de: titular del negocio o industria, miembros de comunidad de bienes, socio de sociedad civil, socio de cooperativa de trabajo asociado, socio de sociedad regular colectiva, socio colectivo de compañía comanditaria». Sin embargo, no resultan de aplicación estos beneficios de cotización a los autónomos que causen alta en el RETA en su condición de: socios de sociedades mercantiles capitalistas, religiosos de la iglesia católica, familiares colaboradores del negocio.

la base de cotización elegida y del tipo de cotización aplicable, según el ámbito de protección por el que se haya optado, resultante de aplicar sobre la base mínima de cotización aplicable (para el año 2014, 875,70 euros mensuales) el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal (29,80% en 2014), por un periodo de 30 meses en el que se diferencian dos tramos:

Primeros quince meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta: 30% de reducción de la cuota.

En los 15 siguientes a la finalización del periodo de reducción: 30% de bonificación.

En virtud de estas deducciones, dichos autónomos podrán reducir o bonificar sus cotizaciones a la Seguridad Social 78,28 euros al mes, lo que en cómputo total (30 meses) les supondrá un ahorro de 2 348,62 euros. Por lo tanto, en lugar de abonar 260,95 euros mensuales, su cuota mínima será de 182,67 euros al mes en el año 2014.

LA DENOMINADA “TARIFA PLANA” PARA JÓVENES AUTÓNOMOS MENORES DE 30 AÑOS

Con el objeto de fomentar el emprendimiento y el trabajo por cuenta propia entre los jóvenes menores de 30 años, se aprueba el RD-Ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, por el que se publica la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016 y se regulan un primer conjunto de medidas de distinta naturaleza para la puesta en marcha de dicha Estrategia. Entre dichas medidas, figura en el Capítulo I (“Fomento del emprendimiento y el autoempleo”) del Título I (“Medidas de desarrollo de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven”) la implantación de una cuota de cotización inicial reducida aplicable a los jóvenes trabajadores por cuenta propia (artículo 1.1), la publicitada “tarifa plana para jóvenes autónomos”, tema aquí objeto de estudio.

A. Requisitos para ser beneficiarios

Los requisitos a cumplir para beneficiarse de las reducciones y bonificaciones reguladas en este Real Decreto Ley son los siguientes:

Tener menos de 30 años en el momento del alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos¹⁴.

Causar alta inicial o no haber estado de alta como autónomo en los cinco años anteriores¹⁵.

¹⁴Inicialmente, con el Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero, se habían incluido como beneficiarios de estos incentivos a los trabajadores por cuenta propia, incorporados al Régimen Especial de Trabajadores del Mar. Sin embargo, meses más tarde, con la publicación de la ley 11/2013, de 26 de julio, se elimina dicha referencia, siendo de aplicación tan solo a los trabajadores por cuenta propia incorporados al Régimen Especial de la Seguridad social de los Trabajadores por Cuenta Propia o autónomos.

No emplear trabajadores por cuenta ajena.

B. Cuantía

Aquellas personas que cumplan los requisitos citados, podrán aplicarse las siguientes reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal¹⁶, resultante de aplicar a la base mínima el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, por un período máximo de 30 meses, en el que se diferencian tres tramos de reducción y uno de bonificación, en base a la siguiente escala:

Primeros 6 meses: 80% de reducción de la cuota. Con las bases (875,70) y tipos (29,80%) de 2014 supone una reducción mensual de 208,76 euros, por lo que tendría que abonar 52,19 euros mensuales durante estos primeros 6 meses. Es por lo que coloquialmente ha sido denominada “Tarifa plana de 50 euros”.

Meses 7 al 12: 50% de reducción, lo que supone una reducción mensual de 130,47 euros. Por lo que durante el segundo semestre la cuota a abonar sería de 130,47 euros.

Meses 13 al 15: 30% de reducción, lo que supone una reducción mensual de 78,28 euros. Por lo que durante el siguiente trimestre, la cuota sería de 182,67 euros.

Meses 16 al 30: 30% de bonificación adicional. Durante los 15 meses siguientes, se bonificaría 78,28 euros, con lo que la cuota se mantendría en 182,67 euros mensuales.

En suma, en virtud de este sistema de reducciones y bonificaciones, dichos autónomos tendrán un ahorro de 3 444, 42 euros (una reducción de 2 270,22 en los primeros 15 meses y una bonificación de 1 174,2 los siguientes 15 meses) durante los treinta primeros meses de actividad emprendedora¹⁷. Por lo tanto, durante los treinta primeros meses de actividad abonaría de cuota mínima un total de 4 384,08 euros y no los 7.828,5 euros de cotización que le correspondería si no tuviera derecho a estos incentivos.

Como expresamente se especifica, estas reducciones y bonificaciones (apartado 2 de la DA 35ª) son *alternativas* a las reducciones y bonificaciones del 30% (apartado 1 de la DA 35ª), lo que no quiere decir que sea posible compatibilizar los beneficios derivados de los dos sistemas contemplados en la norma, sino que el trabajador que reúna los

¹⁵ Respecto a este requisito, Daniel Muñoz, Coordinador de Emprendedores de ATA ha afirmado que se trata de unos beneficios dirigidos a aquellos que van a dar el primer paso e iniciar una actividad. «Si se extendiera a aquellos que ya hubieran sido autónomos, mucha gente se daría de baja y se volvería a dar de alta». Comentario recogido por ANALÍA PLAZA en www.emprendedores.es/gestion/noticias

¹⁶ El Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero, excluía la incapacidad temporal, pero tras su tramitación parlamentaria, la Ley 11/2013, de 26 de julio, incluye la incapacidad temporal en la cuota por contingencias comunes para la aplicación de las reducciones y bonificación.

¹⁷ Estos beneficios en la cotización se aplicarán desde el día primero del mes natural de inicio de la actividad por cuenta propia que determina la inclusión en el Régimen Especial que corresponda, por lo que se aplicarán desde el 1 de febrero de 2013 para aquellos trabajadores por cuenta propia cuya Fecha de Inicio de la Actividad haya sido igual o posterior al 24 de febrero de 2013. Así se especifica en el apartado número 2, de la instrucción de 17 de junio de 2013, emitida por la Subdirección General de Ordenación e Impugnación de la Seguridad Social.

requisitos exigidos deberá optar entre una u otra en el momento del alta¹⁸. Se entiende que un trabajador que reúna los requisitos optará por el segundo sistema de beneficios, es decir, por la llamada “tarifa plana para jóvenes autónomos”, pues supone un ahorro mayor en cómputo total (3 444, 42 euros) al de la ayuda contemplada en el primer apartado de la Disposición (2 348,62 euros). Ahora bien, en este supuesto, puede suceder y en la práctica se está produciendo, que en el momento de alta el trabajador autónomo no tuviera trabajadores por cuenta ajena y a posteriori (dentro de los 30 meses siguientes), contratara a trabajador/es a su cargo. Si esto sucediera, supondría la exclusión de esta opción de incentivo a partir del día primero del mes siguiente a aquél en que cause alta el trabajador contratado, salvo que cause alta el día primero del mes, en cuyo caso los efectos serían desde ese mismo día¹⁹, y tendría derecho a percibir la ayuda contemplada en el primer apartado de la DA 35ª durante el tiempo restante (TOMÁS JIMENEZ, 2013: 751-752), eso sí, siempre que el cómputo total de las mismas no supere el *plazo máximo de 30 mensualidades*²⁰.

Entre las reglas compartidas por los dos sistemas de reducciones y bonificaciones para jóvenes autónomos estudiados hasta el momento, se encuentra la previsión expresa en el apartado cuarto de la Disposición, de que lo dispuesto será también de aplicación a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado que estén encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, cuando cumplan los requisitos expuestos. Del mismo modo, se especifica en el apartado quinto de dicha Disposición que las bonificaciones en ella previstas se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de empleo Estatal y que las reducciones de la cuota serán con cargo al Presupuesto de ingresos de la Seguridad Social. Así mismo, estas reglas se hacen extensibles al sistema de reducción que se analiza en el siguiente epígrafe.

BENEFICIOS EN LA COTIZACIÓN DE LOS NUEVOS AUTÓNOMOS DE 30 O MÁS AÑOS

La Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, en su artículo 29 añade una nueva disposición adicional, *trigésima quinta bis*, al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, denominada, *Reducciones a la Seguridad Social aplicables a los trabajadores por cuenta propia*. La novedad reside en la posibilidad de que los autónomos que tengan 30 o más años de edad y que causen alta inicial en el RETA, puedan beneficiarse igualmente de

¹⁸ Así se recoge expresamente en apartado número 2, de la instrucción de 17 de junio de 2013, emitida por la Subdirección General de Ordenación e Impugnación de la Seguridad Social.

¹⁹ Apartado número 4.3 de la instrucción de 17 de junio de 2013, emitida por la Subdirección General de Ordenación e Impugnación de la Seguridad Social. Y ello es así porque, como se establece en el apartado número 4.1, de dicha instrucción, «el requisito de no tener empleados a trabajadores por cuenta ajena debe exigirse tanto en el momento del alta para acceder al beneficio como durante su aplicación en orden al mantenimiento del derecho».

²⁰ Igualmente, en base a la información proporcionada por la TGSS de Granada, en la práctica hay supuestos en los que estos trabajadores por cuenta propia, beneficiario de los incentivos en la cotización regulados en el apartado 2 de la DA 35ª, emplea a un trabajador por cuenta ajena y lo despide en un periodo reducido de tiempo, comprendido en los 30 meses iniciales de actividad emprendedora y de disfrute de estos beneficios. En estos casos, una vez que se produzca el cese de dicho trabajador, tampoco se tendrá derecho al sistema de beneficios al que en el momento del alta tuvo derecho, sino que deberá acogerse al primer sistema contemplado en la norma.

reducciones en la cuota de cotización a la Seguridad Social²¹. Ahora bien, ni los requisitos exigidos para ser beneficiarios ni las reducciones y bonificaciones coinciden exactamente.

Requisitos

El primer requisito es tener 30 o más años de edad en el momento del alta en el régimen especial de trabajadores autónomos de la Seguridad Social.

Causar alta inicial o no haber estado en situación de alta en los cinco años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta.

No emplear trabajadores por cuenta ajena

No acogerse a las bonificaciones y reducciones de la Disposición adicional trigésima quinta (analizadas en los epígrafes anteriores).

Cuantía

Aquellas personas que reúnan los requisitos citados podrán aplicarse las siguientes reducciones, *por un período máximo de 18 meses*, según la siguiente escala:

Una reducción equivalente al 80% de la cuota (208,76 euros al mes) durante los 6 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta. Por lo que tendría que abonar 52,19 euros mensuales durante este periodo.

Una reducción equivalente al 50% de la cuota (130,47 euros al mes) durante los 6 meses siguientes al período señalado en la letra a), siendo la cuota resultante a abonar de 130,47 euros.

Una reducción equivalente al 30% de la cuota (78,29 euros al mes) durante los 6 meses siguientes al período señalado en la letra b), lo que supone una cuota de 182,66 a abonar durante este periodo.

En cómputo total, los trabajadores por cuenta propia que se acojan a estas reducciones tendrán un ahorro de 2.505,06 euros en los dieciocho primeros meses de su actividad emprendedora.

En definitiva, la Disposición adicional trigésimo quinta bis amplía el ámbito de aplicación de estas reducciones a la seguridad social incluyendo también a las personas de edad igual o superior a treinta años, si bien éstos últimos con unas condiciones menos ventajosas. De un análisis comparativo se extraen las siguientes diferencias: para

²¹La fuerte reacción entre el colectivo de autónomos que quedaban fuera de los beneficios en la cotización por ser mayores de 30 años, ha provocado que el gobierno amplíe su aplicación a todos los nuevos autónomos con independencia de la edad a través de la publicación de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización. El Senado aprobó el pasado 11 de septiembre de 2013 el nuevo Proyecto de Ley de apoyo a los emprendedores y su internacionalización tras incorporar al mismo dos enmiendas. En su artículo 28 recoge la extensión de la tarifa plana a los mayores de 30 años. Este Proyecto de Ley, que se ha tramitado por el procedimiento de urgencia, ha sido aprobado en el Congreso de los Diputados el 19 de septiembre. Finalmente, el 28 de septiembre de 2013, ha sido publicada en el BOE la Ley 14/2013 de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

los menores de 30 años se establecen tres periodos de reducciones (6 seis, seis y tres meses) que acumulan 15 meses, y un periodo de bonificación de 15 meses posterior a las reducciones, sin que entre ambos puedan sobrepasar las 30 mensualidades, lo que supone un ahorro total de 3 444, 42 euros. A diferencia, las personas de 30 o más años de edad, tan sólo podrán beneficiarse de reducciones repartidas en tres periodos (6 seis, seis y seis meses) que sumarán un máximo de 18 meses en los que el ahorro será significativamente inferior, de 2 505, 06 euros.

LA LLAMADA “TARIFA PLANA DE 100 EUROS” PARA FAVORECER LA CREACIÓN DE EMPLEO ESTABLE.

Si las medidas analizadas, dirigidas a incentivar el autoempleo, se articulan bajo el requisito de “no emplear a trabajadores por cuenta ajena”, recientemente se han aprobado nuevas medidas por el Gobierno cuya finalidad es la de incentivar la contratación indefinida. Con la aprobación del RD-ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida²², se introduce una importante reducción de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social para todas aquellas empresas y autónomos que formalicen este tipo de contratos, la llamada “tarifa plana de 100 euros”.

Requisitos

Para beneficiarse de las reducciones previstas, se deberán cumplir con los siguientes requisitos:

Estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

No haber extinguido contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que hayan sido unos u otros declarados judicialmente como improcedentes en los seis meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho a la reducción. Tampoco podrán haberse extinguido contratos de trabajo por despidos colectivos realizados en los seis meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho a la reducción-*no se tendrán en cuenta las extinciones que se hayan producido antes del 25 de febrero del 2014*.

Estos contratos indefinidos que van a estar bonificados deben suponer un incremento tanto del nivel de empleo indefinido como del nivel de empleo total de la empresa. Para calcular dicho incremento, se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores que hayan prestado servicios en la empresa en los treinta días anteriores a la celebración del contrato- *se intenta evitar que las Empresas realicen despidos para contratar a otras personas y aprovecharse de la bonificación, solamente cambiando una contratación por otra y no creando empleo nuevo*-

Mantener durante un periodo de 36 meses, a contar desde la fecha de efectos del contrato indefinido con aplicación de la reducción, tanto el nivel de empleo indefinido como el nivel de empleo total alcanzado, al menos, con dicha contratación.

²² BOE núm. 52, de 1 de marzo de 2014.

No haber sido excluidas de los beneficios de programas de empleo, por alguna sanción anterior.

No podrá aplicarse la medida en los supuestos de relaciones laborales de carácter especial, en la contratación de trabajadores cuya actividad determine su inclusión en cualquiera de los sistemas especiales establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social y en la contratación de determinados familiares del empresario. No obstante, con la finalidad de incentivar la contratación de los trabajadores más jóvenes, sí procederá la reducción cuando la persona contratada sea un hijo de un trabajador autónomo, menor de 30 años, o mayor de dicha edad cuando tengan especiales dificultades para su inserción laboral.

Cuantía

Para los contratos celebrados entre el 25 de febrero de 2014 y el 31 de diciembre de 2014 la aportación empresarial a la cotización a la seguridad social por contingencias comunes de los contratos indefinidos se reducirá a las siguientes cuantías (Art. único):

Contrato indefinido a jornada completa: 100 euros al mes.

Contrato indefinido a jornada parcial en un 75% (seis horas/día): 75 euros al mes.

Contrato indefinido a jornada parcial en un 50% (cuatro horas/día): 50 euros al mes.

Estas reducciones se aplicarán durante un período de 24 meses, desde que se celebra el contrato (por escrito) y solo para los contratos celebrados entre 25 de febrero y 31 de diciembre de 2014. A ellas se podrán acoger todas las empresas y autónomos cuando creen empleo nuevo. No importa la edad de la nueva incorporación. Se trata de una medida ambiciosa, ya que a diferencia de la tarifa plana de 50 euros sobre cotizaciones (más limitada en un principio), esta medida se hace extensible a todos los tipos de empresas y autónomos.

Primeros resultados de la aplicación de la tarifa plana

Con el objeto de potenciar y favorecer el autoempleo juvenil, así como la creación y desarrollo de proyectos empresariales generadores de empleo y de valor añadido, se aprueban en el año 2013, el RD-Ley 4/2013, de 22 de febrero y la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, por las que se desarrolla la *Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016*.

En virtud de este marco legal, se implanta una cuota de cotización inicial reducida aplicable a los jóvenes trabajadores por cuenta propia (artículo 1.1), la publicitada “tarifa plana para jóvenes autónomos”, con la intención de favorecer el autoempleo juvenil. En un principio generó una gran expectación, al tratarse de una de las medidas más demandadas por el colectivo de autónomos, sin embargo, las *numerosas restricciones* en su aplicación abrió diversos focos de debate:

En un principio, tan solo era de aplicación a las nuevas altas de *menores de 30 años*, lo que provocó importantes críticas al considerar la redacción de esta Disposición como

discriminatoria e ineficaz. A posteriori, con la publicación de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, se elimina el límite de edad, al introducirse unos incentivos específicos aplicables a los trabajadores por cuenta propia que tengan 30 o más años, aunque menos ventajosos.

Están excluidos todos los trabajadores por cuenta propia que empleen trabajadores por cuenta ajena.

En relación con el requisito anterior, pero en este caso, sin respaldo jurídico alguno, quedan excluidos de las reducciones y bonificaciones en la cotización a la seguridad social, aquellos autónomos que, reuniendo todos los requisitos establecidos en la Ley, hubieran iniciado su proyecto con la fórmula jurídica de *autónomo societario* y aquellos que hayan causado alta en el Régimen especial de trabajadores autónomos como *familiares colaboradores* del trabajador autónomo.

Estas exclusiones, no recogidas de forma expresa en ningún texto jurídico, sino únicamente en dos instrucciones emitidas por la Subdirección General de Ordenación e Impugnaciones de la Seguridad Social en los meses de junio y julio de 2013, carecen de toda lógica si se tiene en cuenta que la finalidad principal de estas últimas reformas del Gobierno Central era la de reactivar el emprendimiento y que el principal motor económico del Estado español son las pequeñas y medianas empresas. A lo que se une la alta inseguridad jurídica generada tanto en el colectivo afectado como en la sociedad en su conjunto. Se rompe así con la finalidad principal de las últimas medidas adoptadas, que deja fuera de su aplicación a una gran cantidad de autónomos que podrían optar por esta reducción y bonificación en la cotización a la seguridad social. Tema polémico que sin duda empaña una buena medida (DURÁN BERNARDINO, 2014: 75-78).

Para aportar conclusiones sobre la eficacia práctica de los sistemas de beneficios en la cotización a la seguridad social aquí estudiados, es preciso analizar las variaciones que se han producido, en los años de implantación de las medidas (2013-2014), en las dos variables en las que debería incidir: el empleo juvenil y la iniciativa emprendedora. Pues bien, en los datos estadísticos más recientes se puede observar una leve reducción en las tasas de desempleo juvenil (descendiendo del 57,22% en el primer trimestre de 2013 al 53,10 en el segundo trimestre de 2014) y una ligera evolución del estado de emprendimiento (pasando de 1 884.704 autónomos propiamente dichos en el primer trimestre de 2013, a 1 915.734 en el primer trimestre de 2014 y 1 945.572 en el segundo trimestre).

Los buenos resultados obtenidos han favorecido la aprobación de otras medidas como la introducida por el RD-ley 3/2014, de 28 de febrero, la llamada, “tarifa plana de 100 euros”. En este caso, tienen por objeto incentivar la contratación indefinida a través de una importante reducción de las cotizaciones sociales para favorecer la creación neta de empleo estable.

Desde su aprobación, se ha producido un aumento en las contrataciones indefinidas, ya que con la reducción se obtiene un ahorro para la empresa de cerca del 75% de la

cotización por contingencias comunes. No obstante, debemos ser cautos en la evaluación de los resultados obtenidos por la medida, ya que en ella se encierran algunas peculiaridades que pueden contribuir no solo a la creación de empleo sino también a la destrucción de empleo, tanto previo al contrato indefinido que se incentiva (afectando a otros trabajadores de la empresa), como una vez transcurridos los tres años de contratación que se exigen para mantener las ayudas recibidas en los dos primeros años (afectando a los propios trabajadores indefinidos por los que se genera el derecho a la reducción en las cotizaciones sociales).

En conclusión, aunque se trate de datos que sin duda arrojan cierto optimismo de mejora, no deben hacernos pensar que las medidas adoptadas son suficientes para cambiar la situación laboral de los jóvenes. Por todos es sabido que la regulación jurídica del mercado de trabajo no es una cuestión central para la creación de empleo, sino que los esfuerzos deben concentrarse en la remodelación del modelo productivo actualmente instaurado (TRIGUERO MARTÍNEZ, 2012: 765). Cambios, que no se verán favorecidos por el contexto económico y social actual, lo que lleva a pensar que se trata de un objetivo a medio-largo plazo (DE LA HOZ, QUEJADA, YANEZ, 2012: 433).

BIBLIOGRAFÍA

DE LA HOZ, F.J., QUEJADA, R. y YANEZ, M.: “El desempleo juvenil: problema de efectos perpetuos”, *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, N.º 10 (1), 2012.

DURÁN BERNARDINO, M.: “Bonificaciones y reducciones a la seguridad social como medida de fomento del autoempleo juvenil. Últimas reformas”, *Información Laboral*, N.º 2, 2014.

TOMÁS JIMÉNEZ, N.: “Seguridad Social y fomento del autoempleo juvenil: “tarifa plana para jóvenes autónomos”, en VV.AA., DURÁN RUIZ, F. J. (Coord.), *I Congreso Internacional sobre retos sociales y jurídicos para los menores y jóvenes del siglo XXI. Retos sociales y jurídicos*, 2013, Granada.

TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A.: “A propósito de la reforma laboral de 2012 y la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013/2016: la nueva ordenación político-jurídica de la integración de los jóvenes en el mercado laboral”, en VV.AA.,

DURÁN RUIZ, F. J. (Coord.), *I Congreso Internacional sobre retos sociales y jurídicos para los menores y jóvenes del siglo XXI. Retos sociales y jurídicos*, 2013, Granada.

3. ANÁLISIS DE LA AMPLIACIÓN E INTENSIFICACIÓN DE LA EXCLUSIÓN SOCIAL Y EL SURGIMIENTO DE LA PRECARIEDAD LABORAL DE EXCLUSIÓN

Salvador Manzanera Román

Departamento de Sociología y Trabajo Social - Universidad de Murcia, Murcia, España. smanzanera@um.es

Manuel Hernández Pedreño

Departamento de Sociología y Trabajo Social - Universidad de Murcia, Murcia, España. manuel@um.es

Pilar Ortiz García

Departamento de Sociología y Trabajo Social - Universidad de Murcia, Murcia, España. portizg@um.es

El incremento de la flexibilidad y la precariedad laboral en las últimas décadas ha llevado asociado inevitablemente un aumento de los procesos de vulnerabilidad y exclusión social que son vividos, fundamentalmente, por los trabajadores en mayor situación de precariedad.

El análisis del mercado de trabajo y de las condiciones de vida de los trabajadores, junto con el examen del discurso producido por los expertos del ámbito institucional entrevistados ha sido la metodología empleada para realizar una aproximación a lo que constituye un nuevo modelo de exclusión social basado en la intensificación y generalización de la precarización del trabajo.

Los resultados de la investigación ponen de manifiesto que el proceso de ampliación e intensificación de la precariedad laboral en los últimos años ha sido acompañado por otro paralelo en el mismo sentido para la exclusión social. Esto ha significado no sólo que cada vez más personas o grupos sociales se encuentren inmersos en procesos de vulnerabilidad y de exclusión social, sino que éstos sean más intensos al convertirse en crónicos. Actualmente, la precariedad laboral ya no facilita la integración sino que potencia la exclusión social.

La consecuencia de estos procesos es la materialización de un nuevo modelo de exclusión social donde el trabajo pierde capacidad de integración y adquiere importancia el citado modelo de precariedad laboral de exclusión. Igualmente, en el análisis de los discursos de los expertos entrevistados, se observa que las estrategias de integración de las personas tienen cada vez menos apoyo público, y éstas quedan abandonadas, lo que se manifiesta en la pérdida de peso de los ámbitos personal y relacional a favor de los ámbitos institucional y estructural. Estos últimos contienen factores de exclusión social, mientras que en los primeros se agrupan factores de inclusión que podrían servir como contrapeso para facilitar la integración social de las personas. Sin embargo, la potencia de los factores de riesgo del ámbito institucional deja sin efecto a los factores de inclusión del ámbito relacional.

INTRODUCCIÓN

Esta comunicación se contextualiza en un momento en el que España atraviesa una situación de deterioro constante del mercado de trabajo. La crisis económica ha tenido un importante efecto sobre la extensión de distintas formas de empleo precarias y sobre

la destrucción del empleo, situándose la tasa de paro en 2013 en el 26,36%, lo que supone la subida de más de un punto respecto al año 2012 (actualmente, en el segundo trimestre de 2014 se encuentra en el 24,47%). Este hecho también está teniendo consecuencias sobre la exclusión social ya que está afectando a grupos sociales que antes de la crisis se encontraban integrados laboral y socialmente. En el año 2012 la tasa de pobreza o riesgo de exclusión social (en adelante tasa Arope) en España alcanzó el mayor nivel al llegar al 28,2% del total de la población; no obstante, en 2013 se ha experimentado un descenso de cerca de un punto porcentual, quedándose la tasa en el 27,3%.

El trabajo tiene un carácter central sobre los procesos de exclusión e inclusión social, aunque se observa que está perdiendo relevancia en su papel integrador de la vida social de las personas, pues aparecen los llamados “trabajadores pobres” (ARNAL ET AL., 2013; ZUBERO, 2006; ZALAKAIN, 2006; DAVIA, 2013).

Este contexto y los procesos referidos al mismo han sido observados en esta investigación a través de los discursos elaborados por expertos entrevistados del ámbito institucional relacionado con la política social y económica que tienen conocimientos en las distintas áreas que están ligadas con el mercado de trabajo y la exclusión social y que han sido entrevistados. Del análisis de su discurso se ha considerado la existencia de varios ámbitos en los que se clasifican los factores de riesgo de exclusión social como son el estructural, el institucional, el relacional y el personal.

En primer lugar, se abordan los conceptos vinculados con los procesos de flexibilidad laboral, de fragmentación del mercado laboral y de exclusión social. A continuación, se afronta el análisis del mercado de trabajo español, caracterizado por una creciente precariedad en el empleo a través de las altas tasas de paro, los altos porcentajes de trabajadores temporales y el creciente número de contratos a tiempo parcial. Con la intención de conocer la centralidad del Trabajo en la vida de las personas y su influencia sobre su integración social, se analiza la relación que existe entre el Trabajo y otras dimensiones de la exclusión social: la económica, la formativa, la socio-sanitaria y la residencial. Finalmente, desde un enfoque cualitativo, se analizan los ámbitos de factores de exclusión social que sirven para analizar el nuevo modelo de exclusión social al que las personas se están viendo abocadas desde las estructuras económicas, sociales, políticas y sobre todo, desde las estructuras del mercado de trabajo.

OBJETIVOS Y PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

El objetivo de esta investigación es conocer la importancia que tiene el trabajo y las formas precarias de contratación sobre los procesos de exclusión social. Igualmente, busca el análisis del proceso de ampliación e intensificación de la precariedad laboral que ha pasado de ser un elemento que posibilitaba la inclusión social a justamente potenciar lo contrario, es decir, la exclusión.

En esta investigación se han combinado técnicas cuantitativas y de carácter cualitativo. Por un lado, se ha llevado a cabo la explotación de tanto la Encuesta de Población Activa como la Encuesta de Condiciones de Vida en la serie longitudinal comprendida entre los años 2005 y 2014. Con la obtención de información de esta década se analiza, en primer lugar, la evolución del mercado de trabajo y, enriquecer dicho análisis ya que se llegan a considerar dos períodos económicos bien diferenciados como son el de la crisis económica y financiera y el de los años anteriores a ésta; y en segundo lugar, se

analiza la evolución de parámetros ligados a las condiciones de vida y su observación en el período de la crisis económica y financiera y en el anterior a éste. Además, se ha hecho uso de los resultados específicos de la Encuesta de Condiciones de Vida del año 2014, con la intención de obtener información más detallada y más actualizada sobre la relación entre el Trabajo y otras variables de la exclusión social. En relación al ámbito geográfico, también se ha recogido información a nivel nacional. Esta aproximación resulta necesaria para conocer las condiciones de vida y describir el escenario del mercado de trabajo en el que se perfilan, cada vez con mayor nitidez, la fragmentación social y la consecuente vulnerabilidad de una parte cada vez más importante de la sociedad.

Por otro lado, se han realizado entrevistas en profundidad y semi-estructuradas a expertos del ámbito institucional relacionado con la política social y económica entre febrero y mayo de 2013. El objetivo de tales entrevistas fue confirmar la vinculación causal entre los procesos de precariedad laboral y de exclusión social, así como conocer el contexto social, político y económico de ambos procesos.

La selección de los expertos entrevistados estuvo sujeta a las seis áreas de conocimiento –Sociedad, Trabajo social, Derecho, Política, Relaciones laborales y Economía– que tienen relación con los conceptos centrales de esta investigación y los bloques temáticos considerados en las entrevistas –Estado de Bienestar, Políticas públicas, Derechos sociales y políticos, Economía, Mercado de trabajo, Normas y leyes laborales, Trabajo, y Pobreza y exclusión social–. En el Cuadro 1 se pueden comprobar las áreas de conocimiento específicas de cada uno de los expertos entrevistados.

Cuadro 1. Bloques temáticos y áreas de conocimiento tratados por los expertos entrevistados

	TRABAJO SOCIAL	ECONOMÍA	SOCIEDAD	RELACIONES LABORALES			DERECHO		POLÍTICA
	E1	E3	E4	E5	E6	E7	E2	E8	E9
Estado de Bienestar									
Políticas públicas									
Derechos sociales y políticos									
Economía									
Mercado de trabajo									
Normas y leyes laborales									
Trabajo									
Pobreza y exclusión social									

Fuente: Elaboración propia.

Los expertos del ámbito institucional entrevistados²³ disponen de un significativo conocimiento de las distintas áreas que están ligadas con el mercado de trabajo y la exclusión social, por lo que se ha profundizado en la comprensión de la vinculación entre los procesos de precariedad laboral y de exclusión social al identificar los ámbitos de factores de riesgo de exclusión social. Éstos han sido reconocidos mediante las entrevistas a los expertos y no mediante entrevistas a las personas en situación o riesgo de exclusión social y laboral, lo que pertenece a una siguiente etapa de análisis, que no ha sido incluida en esta comunicación.

DIMENSIONES CONCEPTUALES DEL ANÁLISIS: DE LA FLEXIBILIDAD A LA PRECARIZACIÓN. EL TRABAJO HOY

Desde un punto de vista teórico, los conceptos relevantes que se han analizado para el entendimiento de la realidad social son la flexibilidad, la precarización del empleo, la fragmentación del mercado de trabajo y la exclusión social.

El Trabajo ha devenido en un concepto central en las sociedades occidentales (TEZANOS, 2001; GORZ, 1991; HABERMAS, 1985; CASTEL, 1997). En torno al mismo se ordenan las diferentes esferas tanto públicas como privadas de la sociedad y de los individuos. El trabajo es importante en la sociedad actual no sólo por su naturaleza económica sino también por su naturaleza integradora en el terreno social, político y cultural. No en balde, el trabajo aún resulta ser la principal fuente de derechos, lo que lo convierte en origen de bienestar objetivo y subjetivo para los individuos.

Creo que las personas cuando van construyendo su propia identidad, su propia vida lo hacen muchas veces a través del Trabajo (E5, Relaciones Laborales).

El Trabajo debe de ser el núcleo de la familia y el que no lo entienda así o la persona que no lo entienda así, sinceramente, creo que se está equivocando (E7, Relaciones Laborales).

La flexibilidad, junto con factores como las nuevas tecnologías, la globalización de los mercados y la competencia internacional han modificado el mercado de trabajo, que ha pasado de una norma regulada y colectiva de empleo a otra dominada por la “empleabilidad” y caracterizada por la individualización de las relaciones laborales.

Esta situación configura un mercado de trabajo “fragmentado” en dos grandes segmentos (GORDON, EDWARDS Y REICH, 1986). Por un lado, el segmento central en el que se encuentran los trabajadores con las mejores condiciones laborales y que consiguen una adaptación poco traumática a los requerimientos del sistema y, por otro lado, el segmento periférico en el que se encuentran las peores condiciones laborales y aquellos que no consiguen dicha adaptación.

²³ . Las ocupaciones de los expertos entrevistados son las siguientes: E1: Director del Consejo de Dirección de una ONG; E2: Jurista y profesor de la Universidad de Murcia; E3: Economista y profesor de la Universidad de Murcia; E4: Sociólogo y responsable de gestión de asuntos sociales en la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia; E5: Gerente de empleo en servicios de empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León; E6: Responsable de Secretaría de Políticas de Protección Social y de la Dependencia en UGT; E7: Adjunto a la Secretaría General de CC.OO.; E8: Jurista y profesora de la Universidad de Murcia; E9: Secretario de Organización de una Agrupación Municipal del PSOE.

A pesar de que la flexibilidad tiene efectos negativos existen otros positivos, pues en cierta medida, la flexibilidad mejora el uso de la mano de obra al permitir al empresario ajustar su plantilla a posibles aumentos y reducciones de la producción; posibilita que el empresario ajuste las exigencias del puesto de trabajo con las cualificaciones y habilidades del trabajador más adecuado sin costes elevados. Al mismo tiempo, la flexibilidad permite que trabajadores que por sus cualificaciones y habilidades tienen escasas posibilidades de acceder al mercado de trabajo lo hagan y accedan a una renta laboral. No obstante, esta renta es baja y tiene carácter transitorio, lo que hace que estos trabajadores experimenten una merma en su capacidad de consumo y ahorro que, en muchos casos, puede llevarlos a situaciones de marginación y exclusión social. Se pasa, pues, de una precariedad integradora a otra de exclusión (LAPARRA, 2006).

En el período de tiempo considerado en el análisis se ha producido un incremento del espacio social de la vulnerabilidad y de la exclusión social, concepto que puede definirse como un fenómeno o hecho social estructural y también subjetivo, heterogéneo y que puede enfrentarse desde las políticas públicas. La exclusión social es un proceso movido por los factores sociales-estructurales aunque también por los individuales, lo que le añade el carácter de subjetividad. Otras características muy relevantes de la exclusión social son la multi-causalidad, la multitud de dimensiones implicadas -la económica, laboral, formativa, socio-sanitaria, residencial, relacional y participación ciudadana (SUBIRATS, 2004; SUBIRATS, 2005; LAPARRA ET AL., 2007; HERNÁNDEZ PEDREÑO, 2008)- y su dinamicidad. Se considera la existencia de una continua exclusión-inclusión en el que las personas pueden situarse en base a su situación en un momento concreto. Estas características hacen que el concepto de exclusión social sea considerado como una herramienta de análisis operativa para la explicación y comprensión de la actual realidad social.

SITUACIÓN SOCIAL Y LABORAL EN ESPAÑA: SEGMENTACIÓN, PRECARIZACIÓN Y EXCLUSIÓN SOCIAL

La creciente precariedad laboral empuja a través del paro, la temporalidad y los contratos de tiempo parcial a numerosos grupos sociales hacia la vivencia de procesos de vulnerabilidad y exclusión social. En los últimos años se ha observado un aumento del número de personas y grupos sociales afectados por situaciones de vulnerabilidad y exclusión social que hace pensar que la cohesión social en España esté en serio riesgo tal y como asegura el VII Informe FOESSA (2014b).

Desde el año 2005 hasta el año 2014 se ha observado una tendencia creciente en la tasa Arope que ha sido imparable desde el comienzo de la crisis económica y financiera. En 2014 fue un 29,2% de personas las que se encontraban en riesgo de pobreza o de exclusión social, por un 23,3% en 2007.

Tabla 1. Tasa Arope por relación con la actividad en España, 2005-2014. En porcentaje

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Total	23,6	23,1	22,5	23,5	23,8	26,0	26,8	27,4	26,6	28,1
Ocupados	13,8	13,2	12,9	13,8	14,0	16,5	15,3	16,0	14,8	17,6
Parados	42,6	39,8	42,7	41,2	39,4	49,0	52,1	54,5	56,5	60,3
Jubilados	26,9	26,9	23,3	23,8	21,0	17,9	18,5	13,7	13,8	11,9
Otros inactivos	34,6	35,5	36,1	38,0	36,5	36,7	38,3	38,0	34,0	35,7

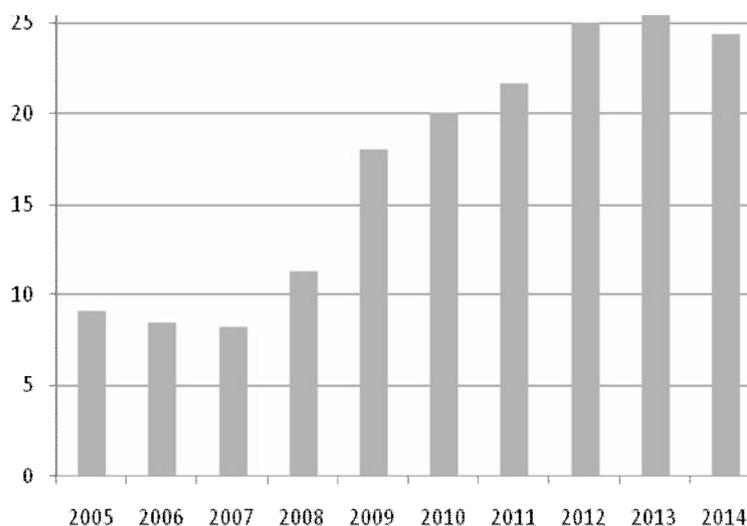
Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida 2005-2014.

La Tabla 1 muestra que los trabajadores que se encuentran en situación de desempleo son los que en mayor proporción viven procesos de exclusión social, habiendo empeorado su situación desde el año 2009 de una forma más intensa. También ha habido un incremento de la proporción de trabajadores ocupados en situación de riesgo de exclusión social –del 13,8% en 2005 al 17,6% en 2014–, lo que significa que la precariedad laboral afecta a grupos sociales que antes de la crisis se encontraban integrados. Únicamente los jubilados son quienes han mejorado su situación.

Esta situación social que empieza a vislumbrarse en España es consecuencia de la segmentación del mercado de trabajo que se puede observar en tres aspectos fundamentalmente: las altas tasas de paro que han existido tradicionalmente, las altas tasas de temporalidad y la tendencia creciente de la contratación a tiempo parcial que muestran la precariedad con la que buena parte de los trabajadores españoles viven su situación en el mercado de trabajo.

Tal y como se puede observar en el Gráfico 1, en 2005 el 9,16% de la población activa se encontraba en situación de paro en España. En los sucesivos años y hasta 2007, la tasa de paro se redujo hasta llegar al nivel más bajo del 8,26%. Sin embargo, es a partir del año 2008 cuando se experimenta un crecimiento muy notable pues en ese año se llega a una tasa del 11,3% pero en el siguiente año se experimenta una alarmante destrucción de empleo motivada por la crisis económica y financiera internacional que hace que la tasa de paro llegue hasta el 18%, tendencia que no cesa pues en 2013 la tasa de paro alcanzó el 26,36% de la población activa.

Gráfico 1. Tasas de paro en España, 2005-2014. En porcentaje



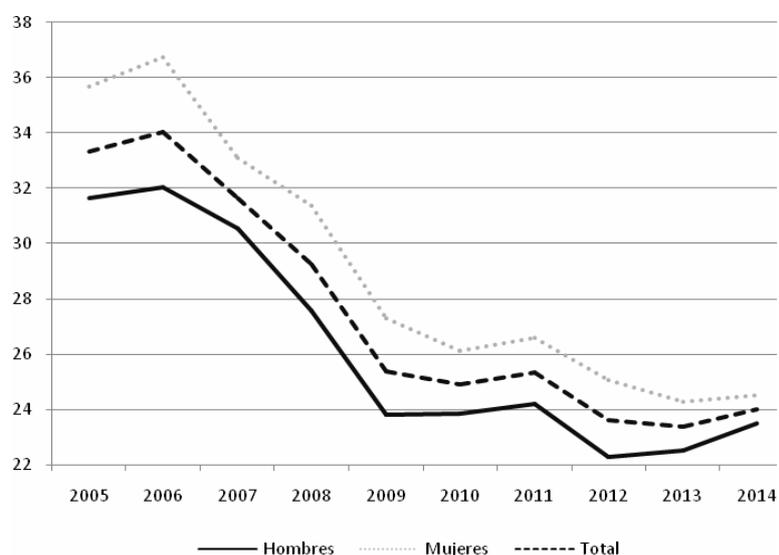
Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA 2005-2014.

El paro en España se revela como uno de los grandes problemas a resolver debido a las altas tasas de parados que se han alcanzado en los últimos años. Muestra de la segmentación del mercado de trabajo en España es que para algunos trabajadores, el paro no es una situación vivida como transitoria, pues existe un alto porcentaje que está inmerso en el llamado paro de larga duración. Así, hasta el 42,5% de los trabajadores en paro en 2014 admitieron estar buscando un empleo durante dos años o más, mientras que ese porcentaje era de tan solo el 9,8% en el año 2008. En paralelo a la situación de estos trabajadores, se encuentra aquella de los que encadenan períodos de desempleo con sucesivos empleos de corta duración –el llamado *paro friccional* (SANTOS, MONTALBÁ Y MOLDES, 2004) –, los cuales suelen ser los que reúnen las peores condiciones laborales.

Para analizar la temporalidad hay que centrarse en el grupo laboral de los asalariados. Éstos constituyen un grupo que representa por sí solo más del 80% de la población ocupada, lo que en valores absolutos se traduce en unos 15 500 000 de trabajadores en 2005 y 14 200 000 trabajadores en el año 2014. Por su parte, la temporalidad que afectaba a cerca de dos millones de trabajadores en 1988, alcanzó en 2002 la cifra de 4 000 000, 5 500 000 en 2006 y 3 400 000 personas en el año 2014 (Gráfico 2).

Esta reducción del porcentaje de trabajadores con contratos temporales, frenada en el año 2014 por una ligera recuperación, se debe a la crisis económica y financiera y la destrucción de empleo que generó un ajuste de la población que se encontraba ocupada con un contrato temporal (ORTIZ GARCÍA, 2013). Estas cifras, a pesar de la reducción, dan una idea de la cantidad de trabajadores que se pueden ver influidos por algún cambio en la legislación que regula ese tipo de contratos.

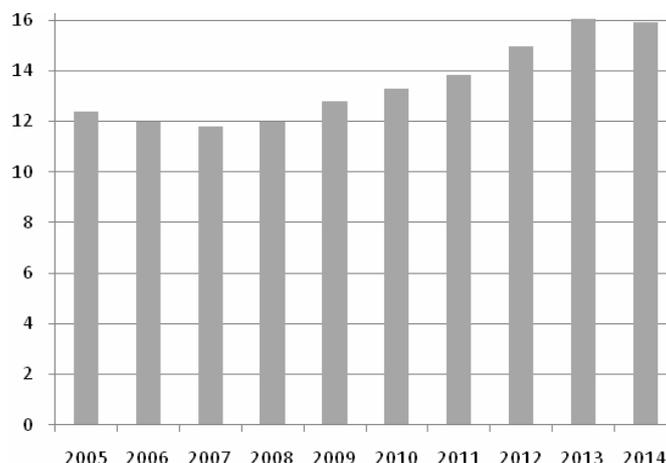
Gráfico 2. Asalariados con contrato temporal por sexo en España, 2005-2014.
En porcentaje



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA 2005-2014.

El porcentaje de trabajadores a jornada parcial se ha visto incrementado notablemente en los años de crisis 2009, 2010, 2011 y, sobre todo, en 2012 y 2013 pues ha pasado del 11,97% en 2008 al 16,03 en 2013 y al 15,91% en el año 2014, tal y como se puede ver en el Gráfico 3. Esta tendencia contrasta con el hecho de que en 2014, el 44,35% de los ocupados busca sólo un trabajo de jornada completa y que únicamente el 13,10% busca uno de este tipo, aunque admitiría la posibilidad de una jornada a tiempo parcial. No obstante, se ha de hacer la consideración de que en los últimos años, y debido a la intensidad de la crisis económica y financiera, el porcentaje de los ocupados que buscan otro empleo independientemente del tipo de jornada se ha incrementado significativamente.

Gráfico 3. Asalariados con contrato a tiempo parcial en España, 2005-2014. En porcentaje



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA 2005-2014.

Todas estas cifras demuestran que el mercado de trabajo en España es claramente segmentado, tal y como es considerado por la mayoría de los expertos del ámbito institucional entrevistados (E2, E3, E5, E6, E7 y E8). Además, consideran que los dos segmentos principales del mercado de trabajo han evolucionado hacia espacios cada vez más diferenciados en los que los caminos de ida del centro a la periferia se han potenciado y ensanchado, mientras que aquellos de retorno al centro se han bloqueado.

Lo que deberíamos atacar son los rasgos de la dualidad lesivos. El problema no es tanto que existan dos espacios sino que no se pueda pasar con facilidad de uno a otro. Es decir, el empleo puede tener la suficiente seguridad y flexibilidad para pasar de un espacio a otro sin ningún gran trauma (E3, Economía).

Como reflejo del mercado de trabajo, la sociedad se convierte en dual o polarizada en la que existe una élite perfectamente integrada y una gran masa compuesta por grupos que padecen la exclusión social o están en peligro de caer en ella (TEZANOS, 2001; RIFKIN, 1996; CASTEL, 1997; HABERMAS, 1985).

Lo que está ocurriendo es que en la clase media –que tiene los trabajos mejor pagados, los trabajos más estables y mejores posibilidades de promoción interna– hay algunas cohortes de edad que están caminando hacia un tipo opuesto de empleos y se está precarizando su vida. Bastante gente está saliendo del mejor nivel social y económico y está yendo hacia el peor. Sin duda, la estructura del empleo y las características de los empleos determinan en buena medida la estructura social (E3, Economía).

La élite privilegiada, por poseer empleos estables y unas fuertes redes familiares y de sociabilidad es cada vez más exclusiva; sin embargo, las víctimas de la exclusión social son cada vez más numerosas. Un problema para la sociedad salarial está precisamente en este último hecho, es decir, en que sean cada vez más los excluidos o trabajadores instalados en trabajos precarios, con ingresos no propios y con relaciones sociales insuficientes. No obstante, el problema real y fundamental de la sociedad salarial radica

en lo que Castel (1997) llama la “desestabilización de los estables”, que se constituye como el auténtico campo en el que se libra la batalla por el equilibrio de la estructura salarial. Entre estos estables amenazados por la exclusión social está la antigua clase media que ven como *por primera vez desde la Gran Depresión son desplazados hacia los escalones inferiores de la escala social* (RIFKIN, 1996: 208) y se marchitan. Son cada vez más los miembros de la clase media que tienen que aceptar empleos precarios de escaso prestigio social y que difícilmente podrían adecuarse a sus expectativas originales; los salarios de estos trabajos son cada vez más bajos, con lo que el nivel de vida propio de la clase media se ve seriamente afectado, y con él también la estabilidad de las sociedades occidentales. De esta manera, se puede determinar que la zona de vulnerabilidad en los últimos años ha sido ensanchada y, como si se tratara de un agujero negro, está succionando a los trabajadores en situación más precaria junto a aquellos que hace años eran estables y sostenían la sociedad salarial sobre sus hombros.

Ya se ha visto cómo el proceso de segmentación del mercado de trabajo ha sido acompañado por la degradación de las condiciones laborales de los segmentos del centro y la periferia y también la erosión de las condiciones sociales de tales grupos de trabajadores. Esta distribución de los trabajadores en el ámbito laboral puede tener una equivalencia en la distribución de los ciudadanos en el ámbito social. Robert Castel (1997) considera que tanto el trabajo como la intensidad de las relaciones sociales explican las distintas situaciones que se pueden alcanzar en la sociedad actual.

El trabajo, una de las dimensiones de la exclusión social, es considerado por múltiples autores como clave para comprender la mayoría de las situaciones de exclusión social llegando incluso a provocar dificultad en la diferenciación de los procesos de exclusión social realmente desencadenados por esta dimensión (HERNÁNDEZ PEDREÑO, 2008; PÉREZ YRUELA ET AL., 2009). Este hecho ha sido comprobado a través de las entrevistas a expertos del ámbito institucional, pues ha sido confirmado por la mayoría, tal y como se puede comprobar en el Cuadro 2.

Cuadro 2. Factores de riesgo de exclusión considerados por los expertos entrevistados

	TRABAJO SOCIAL	ECONOMÍA	SOCIEDAD	RELACIONES LABORALES			DERECHO		POLÍTICA
	E1	E3	E4	E5	E6	E7	E2	E8	E9
Trabajo			•	•	•	•	•	•	•
Red socio-familiar	•				•		•		•
Vivienda			•						
Educación				•					
Salud					•				

Fuente: Elaboración propia.

Los cambios en el trabajo, en las formas del empleo y el consecuente nuevo modelo de mercado laboral en el que la inestabilidad y la precariedad en el empleo tienen cada vez mayor relevancia, hace que la dimensión del trabajo tenga consecuencias sobre el resto

de dimensiones propias de la exclusión social. Según el análisis realizado de la explotación de los resultados específicos del año 2014 de la Encuesta de Condiciones de Vida, el disponer de un contrato de duración indefinida posibilita niveles de renta superiores a aquellos individuos que tienen un contrato de duración definida, tal y como se puede comprobar en la Tabla 2.

Tabla 2. Tipo de contrato según renta neta monetaria o cuasi monetaria del asalariado en España en 2014. En porcentaje

	Contrato fijo de duración indefinida	Contrato temporal de duración determinada	Total
Hasta 4800€	39,4	69,7	62,9
De 4801€ a 8000€	4,7	11,0	5,2
De 8001€ a 14000€	14,9	12,3	10,7
De 14001€ a 19000€	14,3	4,5	7,9
De 19001€ a 25000€	11,8	1,6	6,0
De 25001€ a 35000€	10,4	0,7	5,1
Más de 35001€	4,5	0,3	2,2

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida 2014.

Por otro lado, la formación o nivel educativo (siendo la mayor cualificación la característica del segmento central del mercado de trabajo) garantiza mejores condiciones laborales, tal y como se puede comprobar en la Tabla 3 y, por tanto, mayores posibilidades de evitar procesos de exclusión social.

Tabla 3. Situación en relación con la actividad definida por el interesado según el nivel educativo en España en 2014. En porcentaje

	A tiempo compl.	A tiempo parcial	Parado	Est.	Jubilado o retirado	Inc.	Labor hogar	Otra inact.
Educación primaria o inferior	13,3	2,6	11,8	1,7	37,4	4,6	25,4	3,3
Secundaria de 1ª etapa	33,2	7,1	24,6	9,9	9,8	3,7	10,5	1,1
Secundaria de 2ª etapa	40,9	7,8	16,6	16,7	8,4	1,6	6,9	1,2
Formación de orientación profesional	44,9	11,2	26,7	13,6	0,0	0,2	2,4	0,9
Post-secundaria no superior	51,2	0,0	22,4	0,0	18,9	0,0	7,6	0,0
Superior	59,9	8,0	13,4	4,4	9,5	1,0	3,1	0,7
Total	37,2	6,4	16,8	7,5	16,3	2,7	11,4	1,6

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida 2014.

Igualmente, el disponer de un trabajo con las características propias del segmento central del mercado de trabajo favorece un mejor estado de salud y menores limitaciones de salud en la actividad diaria y, por tanto, se reduce el riesgo de exclusión social, tal y como se puede observar en la Tabla 4.

Tabla 4. Situación en relación con la actividad definida por el interesado según estado general de salud en España en 2014. En porcentaje

	A tiempo compl.	A tiempo parcial	Parado	Est.	Jubilado o retirado	Inc.	Labor hogar	Otra inact.	Total
Muy bueno	21,7	19,6	16,3	45,2	5,0	0,2	7,2	11,0	17,3
Bueno	65,6	63,7	62,3	50,9	50,9	11,1	45,3	35,4	55,5
Regular	11,3	13,4	17,0	3,7	3,7	40,9	31,4	25,6	19,0
Malo	1,2	2,2	3,8	0,2	0,2	34,3	12,9	19,5	6,3
Muy malo	0,2	1,1	0,6	0,0	0,0	13,5	3,3	8,4	2,0

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida 2014.

Finalmente, el disponer de un trabajo favorece tener un hogar en mejores condiciones tanto medioambientales como de equipamiento, tal y como se puede comprobar en la Tabla 5. De esta manera, el paro puede forzar a que viviendas insalubres sean habitadas por las personas que lo padecen y aumente, en consecuencia, el riesgo de exclusión social. Obviamente, el trabajo también puede condicionar la compra y mantenimiento de una vivienda de manera que los parados tienen mayores dificultades pero la situación actual en la que los precios de la vivienda no se han reducido al mismo ritmo que los ingresos, hace que incluso los ocupados tengan dificultades (FOESSA, 2014b).

Tabla 5. Situación en relación con la actividad definida por el interesado según problemas en el hogar en España en 2014. En porcentaje

	A tiempo compl.	A tiempo parcial	Parado	Est.	Jubilado o retirado	Inc.	Labor hogar	Otra inact.
Escasez de luz natural	5,1	5,9	5,9	0,0	0,0	5,4	4,3	8,3
Ruidos producidos por vecinos o procedentes del exterior	15,6	20,5	18,8	14,8	13,4	15,0	14,5	21,2
Contaminación, suciedad u otros problemas medioambientales por industria o tráfico	9,2	13,1	11,9	9,0	8,5	10,9	9,6	15,0
Delincuencia o vandalismo	10,6	15,0	14,8	9,3	11,4	12,3	11,3	16,4

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida 2014.

RESULTADOS

En las entrevistas a los expertos, en las que se trataron todas y cada una de las dimensiones de la exclusión social, se han podido identificar cuatro ámbitos en los que se pueden clasificar los distintos factores de riesgo de exclusión social: un *ámbito estructural*, que hace referencia a los factores de riesgo e integración que se están imponiendo desde la estructura social, otro *institucional* relacionado con las políticas sociales y políticas públicas de empleo, otro *relacional* vinculado con las redes social y familiar de apoyo y otro *personal*, que hace referencia a los factores de riesgo e integración personales o biográficos que pueden ser manejados por el individuo.

En primer lugar, el ámbito estructural observa la existencia de estructuras sociales que por sí mismas generan factores que potencian la exclusión social, tales como el mercado de trabajo o el sistema económico.

Esto se puede ver claramente cuando se trata la dimensión Ingresos de la exclusión social, pues se mencionan las políticas económicas que promueven la austeridad, que evitan el crecimiento económico y que son contrarias al desarrollo del Estado de Bienestar. También puede verse en el énfasis que se hace sobre la precarización del empleo favorecida por las distintas reformas laborales acometidas en los últimos años, pues se celebran con mayor asiduidad contratos (a tiempo parcial o duración determinada) en los que los ingresos son menores que en aquellos contratos a tiempo completo o de duración indefinida. No obstante, algunas ayudas económicas prestadas

por las Administraciones Públicas como el Plan Prepara, pueden ser consideradas como un factor de integración.

Al ser tratada la dimensión Trabajo se observan, de nuevo, las últimas reformas laborales como un factor de riesgo pues han empeorado gravemente las relaciones laborales con la clara intención de favorecer los intereses de los empresarios; han provocado que el empleo sea cada vez más precario y de peor calidad. *Los recortes de las prestaciones sociales como el paso del subsidio de desempleo de 52 a 55 años, está llevando a la exclusión social a estas personas* (E7, Relaciones Laborales).

El ámbito institucional trata la existencia de hechos sociales que dificultan la integración social de los individuos. Igualmente, alude a la puesta en marcha (de manera más o menos deliberada) de políticas que están desmontando los derechos sociales y con ellos, las áreas de protección de los individuos ante la exclusión social. Se trata de un mecanismo de carácter disciplinario más dominado por los factores de exclusión que por los de integración. Este mecanismo o modelo que despoja al Estado de su carácter protector, se alinea con el concepto de *biopolítica* de Michel Foucault (2009).

Por otro lado, el ámbito relacional incide sobre la idea de la existencia de factores que favorecen la integración social, entre los que se cuenta, especialmente, la red de apoyo familiar.

El discurso que trata el ámbito personal apunta hacia la existencia de factores como la baja cualificación, la violencia de género o los conflictos personales y sociales no resueltos que pueden ser tenidos en consideración como factores de riesgo para la integración de los individuos en sociedad. También considera que el individuo tiene capacidades propias suficientes para poder integrarse socialmente ya que existen otros elementos como la propia actuación de los individuos bajo el concepto de responsabilidad social que puede servir como factor de protección. Se reclama, pues, el poder del individuo en la mayoría de las variables que constituyen la exclusión social, aunque sin responsabilizar al ciudadano en la adopción de estrategias para la inclusión social.

Cuando se trata la dimensión Ingresos se habla de la creciente desigualdad de salarios entre los trabajadores, lo que es claramente un factor de riesgo. Sin embargo, también se habla de los recursos propios de los trabajadores para disponer o completar los ingresos derivados del trabajo como pueden ser por un lado, los propios de la economía sumergida, –que no permiten la inclusión social– y, por otro lado, las ayudas públicas propias o ajenas como las pensiones de jubilación. En relación a la economía sumergida se ha observado una reducción en un punto porcentual de los hogares cuyo sustentador principal tiene un empleo irregular en el período 2007-2013, debido fundamentalmente a la falta de demanda de la economía (FOESSA, 2014a); en relación a las ayudas públicas o prestaciones sociales, éstas se constituyen como un factor débil de integración para los ciudadanos.

El trabajo es un instrumento imprescindible para la planificación y protección de la vida de las personas y la de sus familias pues como se ha visto en el análisis cuantitativo previo, éste determina en gran medida al resto de dimensiones de la exclusión social. Así, el desempleo de larga duración, el flexible o los contratos temporales y las jornadas de tiempo parcial inciden sobre la capacidad de inserción de las personas y pueden ser considerados como factores de riesgo.

Todos los ámbitos describen una tendencia hacia un nuevo modelo de exclusión social en el que algunas dimensiones se encuentran en un proceso de redefinición que se traduce en deterioro o reforzamiento de su valencia en relación a la integración social.

Por un lado, las dimensiones Economía, Vivienda, Participación ciudadana y, sobre todo, el Trabajo han quedado deterioradas. Por tanto, resulta más difícil alcanzar el umbral de ingresos mínimos derivados del Trabajo o de prestaciones sociales para la inclusión social ya que tanto los salarios –la renta por habitante se situó en los 18 068 euros en 2014– como la cobertura de prestaciones por desempleo, que ha pasado del 78,4% en 2014 al 62,3% en 2013 se han reducido notablemente en los últimos años.

Cada vez hay más ciudadanos que no tienen ningún tipo de prestación ni de cobertura por parte de las Administraciones Públicas ni por parte del tercer sector y se están quedando fuera de las coberturas que ese Estado del Bienestar debería de garantizar.(E1, Trabajo Social).

En el nuevo modelo de exclusión social existen más complicaciones en el acceso a la vivienda y en la conservación de la propiedad debido al incremento de procesos de desahucios; la participación ciudadana es en parte negada pues los derechos sociales contenidos y reconocidos en el Estado de Bienestar quedan más restringidos en el nuevo modelo de exclusión social que en el viejo, en el que los derechos sociales no eran cuestionados; la precariedad laboral es vivida por más grupos sociales y, sobre todo, de manera más intensa que en el viejo modelo de exclusión social, en el que predominaba la “precariedad de inclusión” sobre la de exclusión.

Por otro lado, la dimensión de las Relaciones socio-familiares experimenta un proceso de reforzamiento en el nuevo modelo de exclusión social debido a que ha cobrado especial protagonismo con los intensos procesos de reagrupación familiar habidos en los últimos años (FOESSA, 2014b). Aún así, los expertos del ámbito institucional entrevistados consideran que se está produciendo un desgaste de la institución familiar y ponen en duda que pueda mantenerse en el largo plazo. *Sé que la red familiar está empezando a hacer aguas. Sé que el apoyo familiar puede durar un mes, dos o tres pero las situaciones permanentes nos asfixian a todos* (E9, Política).

En definitiva, el nuevo modelo de exclusión social se caracteriza por tener unos espacios de vulnerabilidad y de exclusión más amplios o extensos, más profundos o intensos pero, al mismo tiempo, más invisibles. En el nuevo modelo, las personas se están viendo desprotegidas por parte de las estructuras sociales –propias de los ámbitos institucional y estructural– y buscan la integración social a través de estrategias individuales –propias de los ámbitos personal y relacional– alejadas ya del Trabajo que son más débiles que las estrategias colectivas o estructurales propias del viejo modelo de exclusión social. La responsabilidad sobre las situaciones de exclusión social ya no es tanto colectiva como individual.

CONCLUSIONES

Según se ha podido observar, la existencia de un mercado de trabajo segmentado condiciona de manera significativa que los trabajadores se encuentren en mayor o menor riesgo de exclusión social. Es decir, aquellos trabajadores que se encuentran en el segmento central del mercado de trabajo son menos vulnerables a los procesos de exclusión social ya que aún tienen al Trabajo como fuente de derechos sociales; por el

contrario, aquellos que trabajan bajo condiciones laborales propias del segmento periférico tienen mayores probabilidades de sufrir procesos de exclusión social.

La precariedad laboral en un mercado de trabajo segmentado en el que las condiciones de trabajo son cada vez peores, genera procesos de exclusión social que afectan a una parte cada vez más numerosa de la sociedad española. Uno de los retos más importantes que deben ser abordados para evitar las crecientes desigualdades sociales derivadas en parte del mercado de trabajo segmentado, en opinión de uno de los expertos entrevistados, es conseguir la permeabilidad de los segmentos. De esa manera, se conseguiría que no hubiera trabajadores determinados a permanecer en el segmento más desfavorecido.

No sólo ha habido una ampliación de la precariedad laboral y de la exclusión social sino que también ha habido una intensificación, pues estos procesos son crónicos para determinados grupos sociales (parados de larga duración, parados flexibles y ocupados precarios) que, en opinión de los expertos del ámbito institucional entrevistados, ya se encontraban en situación de riesgo de exclusión laboral y que no disponen de estrategias y recursos suficientes para revertir su situación laboral y social.

Desde los ámbitos institucional y estructural se están fomentando los procesos de ampliación e intensificación de la precariedad laboral y, por tanto, de la exclusión social. Los factores de riesgo de inclusión contenidos en dichos ámbitos anulan los factores de inclusión que se pueden identificar en el ámbito personal y, especialmente, en el ámbito relacional.

De seguir estas tendencias, la generalizada y profunda precariedad laboral hará que el Trabajo deje de ser fuente esencial de derechos sociales, de libertades, de progreso económico y de cohesión social. Debido al deterioro del Trabajo como piedra angular de la sociedad se abandonará el modelo salarial en el que se ha vivido en los últimos decenios para pasar a otro modelo en el que el Trabajo represente un papel no relevante para la mayor parte de los ciudadanos, pues la precariedad laboral no favorece la integración sino que permite o potencia la exclusión social.

Por tanto, la sociedad española está en camino de convertirse en una sociedad ejemplar del nuevo modelo de exclusión social si no es remediado por políticas públicas responsables y de profundo calado. El nuevo modelo que se podría denominar de “los sin tiempo” se basaría en un tipo de sociedad en el que las diferencias sociales serían prácticamente insalvables. Existiría un grupo social amplio asentado permanentemente en la precariedad de exclusión social al que se le habría negado cualquier posibilidad de realización de un proyecto vital. Es decir, serían aquellos a los que se les negaría el tiempo y las posibilidades para ser ciudadanos y que quedarían insertos en la inmediatez de la subsistencia.

BIBLIOGRAFÍA

ARNAL, María; FINKEL, Lucía y PARRA, Pilar: “Crisis, desempleo y pobreza: análisis de trayectorias de vida y estrategias en el mercado laboral”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 2013, 31 (2), pp. 281-311.

CASTEL, Robert: *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires, Paidós, 1997.

DAVIA, María Ángeles: “Mercado de trabajo y desigualdad”, en RUIZ-HUERTA, J., (dir.): *Primer Informe sobre la Desigualdad en España*. Madrid, Fundación Alternativas, 2013, pp. 75-135.

FOUCAULT, Michel: *Nacimiento de la biopolítica*. Madrid, Akal, 2009.

FUNDACIÓN FOESSA: *Precariedad y cohesión social*. Madrid, Fundación FOESSA, 2014a.

FUNDACIÓN FOESSA: *VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*, 2014. Madrid, Fundación FOESSA, 2014b.

GORDON, David; EDWARDS, Richard y REICH, Michael: *Trabajo segmentado, trabajadores divididos. La transformación histórica del trabajo en los Estados Unidos*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986.

GORZ, André: *Metamorfosis del trabajo*. Madrid, Sistema, 1991.

HABERMAS, Jürgen: *Ensayos políticos*. Barcelona, Península, 1985/1997.

HERNÁNDEZ PEDREÑO, Manuel (coord.): *Exclusión social y desigualdad*. Murcia, Universidad de Murcia, 2008.

LAPARRA, Miguel: *La construcción del empleo precario*. Madrid, Cáritas Española, 2006.

LAPARRA, Miguel et al.: “Una propuesta de consenso sobre el concepto de exclusión social. Implicaciones metodológicas”, *Revista Española del Tercer Sector*, 2007, (5), pp. 15-57.

ORTIZ GARCÍA, Pilar: “Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 2013. Vol. 31, núm. 1, pp. 141-165.

PÉREZ YRUELA, Manuel et al: *Condiciones de vida y pobreza relativa de la población en Aragón*. Zaragoza, CESA, 2009.

RIFKIN, Jeremy: *El fin del trabajo*. Barcelona, Paidós, 1996.

SANTOS, Antonio, MONTALBÁ, Carmen y MOLDES, Rocío: *Paro, exclusión y políticas de empleo. Aspectos sociológicos*. Valencia, Tirant lo Blanch, 2004.

SUBIRATS, Joan (dir.): *Pobreza y exclusión social. Un análisis de la realidad española y europea. Colección Estudios sociales nº 16*. Barcelona, Fundación La Caixa, 2004.

SUBIRATS, Joan (dir.): *Análisis de los factores de exclusión social*. Bilbao, Fundación BBVA, 2005.

TEZANOS, Jose Félix: *El trabajo perdido*. Madrid, Biblioteca Nueva, 2005.

ZALAKAIN, Joseba: “Trabajo, trabajadores pobres e inserción social”, *Documentación Social*. 2006, (43), pp. 45-76.

ZUBERO, Imanol: “Las nuevas relaciones entre empleo e inclusión: flexibilización del trabajo y precarización vital”, *Documentación Social*. 2006, (43), pp. 11-30.

4. Notas sobre dicotomía productiva y segmentación laboral: una visión estructural

Notes on dichotomies of production and labour market segmentation. A structural approach

***Luis Cárdenas del Rey
Departamento de Economía Aplicada I,
Universidad Complutense de Madrid (UCM)
luiscard@ucm.es***

En este trabajo se aborda el estudio del proceso de segmentación laboral y la dicotomía productiva con el objeto de establecer algunos de los factores explicativos de la situación de *rising strength of management* (REICH, 2013). Se utiliza un marco que combina los principios interpretativos del análisis estructural con la teoría macroeconómica del lado de la demanda para contrastar las hipótesis planteadas, i.e. las relaciones estructurales de la producción, el proceso de acumulación, el empleo y la distribución de la renta en la economía española durante las últimas cuatro décadas. Finalmente, en las conclusiones se resumen los resultados y se recogen algunas de las líneas de investigación futura.

Abstract

In this paper we tackle the process of labor segmentation and productive dichotomy, with objective to establish some of the factors that explain the situation of rising strength of management (Reich, 2013). The conceptual framework combines the interpretive principles of structural analysis with macroeconomic theory of demand side, with the goal to test the three hypotheses, i.e. structural relations of production, the process of accumulation, employment and income distribution in the Spanish economy over the past four decades. The paper finished with the conclusions and main outcomes, additionally some lines of the future research are summarized.

INTRODUCCIÓN

La dinámica macroeconómica en la última etapa de la economía española (1982-2007) es objeto de un gran interés. En este trabajo se realiza un estudio aplicado, combinando el plano teórico y empírico, para analizar las relaciones estructurales de la producción y el empleo en la economía española durante las últimas cuatro décadas. Se analizan los vínculos entre los cambios producidos en la ocupación, la inversión, el cambio sectorial y la organización laboral.

Se utiliza un marco interpretativo que combina los principios interpretativos del análisis estructural con la teoría macroeconómica del lado de la demanda. La metodología del análisis estructural (propuesto inicialmente por Sampedro, 1959) consiste en delimitar los fenómenos estudiados, establecer los elementos que lo componen, y mediante un razonamiento lógico contrastable establecer sus interdependencias, i.e., estructurar la

realidad, y considerar la tipología que conforman.

Para ello se proponen dos conceptos, por un lado, la dualidad entendida como la presencia de dos realidades simultáneamente, se produce en el tipo de ocupación laboral (primaria y secundaria). Por otro lado, la dicotomía, definida como la división de un todo en dos partes, distingue el tipo sector de los que se compone el aparato productivo como resultado del proceso de inversión, i.e., demarcando la inversión por destino sectorial.

La pregunta de investigación puede definirse en los siguientes términos, ¿existe una relación entre la evolución de la estratificación de la ocupación y el cambio sectorial? Para responder a esta pregunta se plantean las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1: Para contrastar si existe una dualización productiva entre sectores, medida en términos de participación en la producción, el stock de capital y el empleo, ha de existir una fuerte correlación en el comportamiento sectorial de esas tres variables.

Hipótesis 2: La rentabilidad sectorial ha de presentar un patrón similar al observado en el conjunto de las tres variables consideradas. Los salarios deben ser mayores en los sectores con mayor presencia de segmentos primarios.

Hipótesis 3: A mayor volatilidad en la demanda de las ramas industriales se espera que el resto de variables consideradas también sean mayores.

Los aspectos más novedosos y originales de este planteamiento es recoger la idea principal de *rising strength of management*, en este trabajo explicado por el proceso conjunto de dualización productiva y de la ocupación y las dicotomías existentes, además se vinculan a la rentabilidad como determinante de la inversión.

La organización del trabajo tiene el siguiente orden: en el siguiente apartado se recogen los principales fundamentos teóricos, compuestos por la teoría de la segmentación laboral y por la teoría de la demanda. A continuación se realiza la propuesta de investigación y se desarrollan los principales aspectos. Posteriormente, se realiza un análisis exploratorio de los datos (base EU-KLEMS) para obtener los principales estadísticos y contrastar las hipótesis. Finalmente, en las conclusiones se resumen los resultados y se recogen algunas de las líneas de investigación futura.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

La teoría estructural se basa en el axioma fundamental y diferenciador de considerar que la realidad ontológica puede explicarse mediante un proceso de «estructuración», i.e., la formulación de un esquema teórico de ordenación de los elementos de un conjunto. Esta idea puede aplicarse a distintas realidades, el proceso de estructuración no se suscribe necesariamente a un único objeto de análisis, aunque su formalización más habitual es considerar el conjunto como «estructura económica», también existen teorías estructuralistas del desarrollo (centro-periferia; norte-sur) o de la endogeneidad monetaria. Por tanto, el análisis estructural consiste en delimitar los fenómenos estudiados, establecer los elementos que lo componen, y mediante un razonamiento lógico contrastable deducir sus vínculos y la tipología que conforman. Esta concepción realiza la búsqueda de los elementos fundamentales, que configuran la trama de

conexiones jerárquicas básicas, que mantienen una relación de causalidad circular, con carácter subyacente irreductible; que los unen y que permiten representar una realidad estructurada.

La Teoría de la Segmentación Laboral (TSL) o Teoría de la Segmentación de los Mercados de Trabajo (TSMT) se ha desarrollado por distintas escuelas desde finales de los años sesenta con el objetivo de encontrar explicaciones más realistas del funcionamiento del mercado de trabajo. Una revisión de la literatura ha sido recientemente realizada por Fernández HUERGA (2010, 2012), que realiza un resumen de su evolución y recoge los trabajos más significativos. Por otra parte, el vínculo de la TSL con el pensamiento estructural es bastante fuerte, e.g., Michael J. Piore, uno de los principales autores de la TSL, se consideraba como institucionalista-estructuralista y no sólo como institucionalista (como ha señalado TOHARIA (1983), un antiguo doctorando suyo), esta idea es bastante visible en el título del libro editado por el propio PIORE (1979), *Unemployment and inflation: institutionalist and structuralist views*.

La tesis principal de esta teoría sostiene que el mercado está dividido en dos²⁴ grandes segmentos. El sector *primario o central*, que englobaría los puestos buenos del mercado, es decir, formado por aquellos trabajadores más implicados («primariamente» o en primer grado) en el proceso de producción y protegidos por la empresa, con salarios elevados, estabilidad, oportunidades de desarrollar una carrera, incentivos para permanecer en ella, etcétera. Este segmento está formado por dos estratos, el estrato *inferior* o subordinado de trabajadores de cuello azul que realizan directamente las tareas, y el superior o independiente, constituido por especialistas profesionales, cargos directivos o trabajadores cualificados de cuello blanco, que presentan unos salarios y un estatus superiores, con mayores oportunidades de promoción, sin supervisión formal, espacio para la innovación. A esta cúspide, en ocasiones se les denomina *tecnología*.

1. Por su parte, el segmento *secundario o periférico*, se compone de trabajadores menos vinculados («secundariamente» o en segundo grado), con los peores puestos de trabajo, con salarios bajos, escasa o ninguna protección, inestabilidad, precariedad, y sin perspectivas de ascenso. (GORDON, EDWARDS, REICH, (en adelante GER) 1986: 249) distinguen las siguientes características entre los dos segmentos: En el segmento primario, la productividad laboral es superior y se incrementa progresivamente en términos relativos con el secundario. Una rentabilidad más elevada permite disponer de una mayor capitalización y fomentan una mayor tasa de innovación técnica y de inversión. Conjuntamente, el mayor poder de negociación de los trabajadores aumenta los costes salariales e incentiva la introducción de técnicas ahorradoras de trabajo.
2. La proporción de rentas salariales percibidas por los trabajadores en el sector primario se incrementa progresivamente en relación al total, como consecuencia de la mayor capitalización y capacidad de negociación salarial en esos sectores.
3. La proporción de trabajadores directamente vinculados en la producción en el

²⁴En la actualidad las explicaciones *sociológicas* de la dualidad son mucho más exhaustivas, con más estratos y sub-segmentos, pero aunque estas explicaciones son importantes y necesarias, en un análisis general sigue siendo válido considerar dos segmentos.

sector primario, desciende en favor de trabajadores dedicados a actividades de planificación, supervisión o marketing entre otros.

4. Las tasas de despidos en el segmento secundario son muy superiores a las existentes en el centro, las empresas tienden a favorecer la protección y la promoción en el empleo para los trabajadores empleados en el segmento primario.

El curso histórico sobre el que se transforma la organización del trabajo puede resumirse (GER, 1986: 25), en una etapa de proletarización, donde el trabajo asalariado se convierte en la forma de organización laboral dominante, una etapa de homogeneización, cuando el control sobre el proceso de producción pasa a las empresas, y finalmente, una segmentación que introduce diferencias cualitativas en la organización del trabajo. Durante la *Golden Age* se produce la divergencia definitiva creándose este último segmento, asociado al mantenimiento de formas de producción tradicionales y a la expansión del sector servicios.

Las causas del dualismo se pueden resumir en elementos característicos de la demanda, como la variabilidad e incertidumbre, las respuestas de la organización de la producción al conflicto de intereses entre trabajadores y empresas, al cambio tecnológico y la división del trabajo. Las características de oferta como entorno social del trabajador y sus características. son importantes en determinar quien ocupa los segmentos pero no tanto en originar su existencia, la dualidad tiene como causa principal la demanda, pero refuerza la división de la oferta retroalimentándose mutuamente. (PIORE, 1983) señala dos vías por las que surge la dualidad, como consecuencia del desarrollo tecnológico y la división del trabajo, y como una respuesta al cambio y a la incertidumbre; ambas explicaciones son complementarias si se considera la dualidad en el mercado de bienes.

En primer lugar, en un mundo con incertidumbre (PIORE, 1983: 279), los beneficios derivados de la división del trabajo sólo pueden ser conseguidos en su totalidad con plena utilización de factores. Como esto no ocurre, a los empresarios les resulta rentable segmentar el mercado de productos en un componente estable que satisface mediante recursos muy especializados, y en un componente inestable, menos especializado y más flexible a las fluctuaciones de la demanda. La expansión del sector secundario se produjo en respuesta a un repentino resurgimiento de la militancia de los trabajadores, que respondían a una lucha política sobre la distribución de la incertidumbre (en términos institucionalistas) y como respuesta al proceso de convertir la fuerza de trabajo en trabajo efectivo (en términos de la perspectiva neo-marxista y de la teoría de salarios de eficiencia).

La razón tecnológica, la división del trabajo es una característica inherente en la sociedad industrial por el desarrollo tecnológico alcanzado, i.e., la división del trabajo es inherente al proceso del desarrollo tecnológico. La contratación de trabajadores asalariados para desarrollar la producción exige una forma de organización para fragmentar y mecanizar el proceso productivo. Los encargados de planificar (directivos e ingenieros) pertenecen al primer segmento, mientras que los trabajadores que realizan las tareas básicas del proceso productivo se encuentran en segmentos periféricos. Además, señala (PIORE, 1983: 253) que las circunstancias institucionales se «hallan» y no se «fabrican», las empresas utilizan el marco jurídico estratégicamente en el control del proceso de trabajo. Las causas de la segmentación se encuentran dentro del carácter en la producción dentro de una economía con medios de producción privados, pero su

relación con el componente de instituciones formales, como la legislación laboral o el reconocimiento (o no) de las organizaciones obreras, parece ser considerado en la toma de decisiones pero no es uno de sus determinantes fundamentales. A las causas anteriores, hay que añadir el papel de la organización interna del trabajo, reflejado en los mercados internos de trabajo y los sistemas de control, que a su vez se ven reforzados por el proceso de fragmentación. El mercado interno de trabajo, es una forma de organización administrativa donde se establecen las remuneraciones, condiciones, cantidad de trabajo y asignaciones de tareas a los trabajadores mediante un conjunto de normas internas a la empresa. El origen se encuentra en varios factores (DOERINGER y PIORE 1985: 347), la especificidad de las cualificaciones; la formación en el trabajo, y la ley consuetudinaria, entendida como hábitos de grupo se refuerzan tanto por la frecuencia de la repetición como por el sentido de premio que experimentan sus miembros. De tal forma, que es el propio proceso de organización laboral y distribución de los puestos de trabajo lo que genera categorías laborales distintas, así el segmento primario va asociado a la existencia del mercado interno y el segmento secundario se vincula esencialmente al mercado de trabajo externo a la empresa.

En términos de evolución histórica, el mercado interno surge como resultado de la existencia de una competencia monopolística (GER, 1986: 240-241) las grandes compañías pueden aprovecharse de su poder y flexibilidad para planificar el proceso de trabajo y desarrollar una aproximación relativamente más integrada a la gestión laboral junto con una tecnología que condicionaba en mayor medida la realización del trabajo. De esta forma interiorizando el proceso de trabajo, la empresa mitiga el conflicto de intereses que supone convertir el trabajo potencial (fuerza de trabajo) adquirido por las empresas en el mercado laboral en la cantidad y calidad de trabajo efectivo deseada por las mismas, para ello se establecen formas de control en el lugar y puesto de trabajo.

Cada segmento va asociado a un conjunto de mecanismos y tipos de supervisión que configuran un sistema de control: el control simple, el control técnico y el control burocrático. El control simple es el realizado en la pequeña empresa, con plantillas reducidas y cercanía del jefe o propietario. Cuando se desarrollaron las grandes empresas introdujeron nuevos métodos de organización más formalizados y planeados; son las formas de control «estructurales» (EDWARDS, 1983: 152). Existen dos tipos: el control técnico, que introduce una planificación consciente en la estructura física y el control burocrático que lo hace en la estructura social.

El primero obedece al control de las tareas en el propio proceso de producción, donde el principal determinante es el puesto de trabajo (existen múltiples formas de organización en este nivel, como el *taylorismo*, el *fordismo*, el *toyotismo*, *just-in-time*, etc...)

El segundo implica la institucionalización del poder jerárquico, estratificando los puestos y consolidando el desarrollo de una carrera.

Por último, respecto a la oferta de trabajo, la mano de obra para el sector secundario se basa en gran parte en grupos y clases preindustriales. La fragmentación previamente existente facilita la posterior segmentación laboral, y conduce institucionalmente a esos grupos sociales, principalmente emigrantes, ya sean nacionales emigrados del campo o trabajadores provenientes de otros países, mujeres y trabajadores poco especializados (*unskilled*), tanto jóvenes como mayores.

DUALIDADES Y DICOTOMÍAS DESDE EL LADO DE LA DEMANDA: FUNDAMENTOS DE LA HIPÓTESIS DE *RISING STRENGTH OF MANAGEMENT*

La dinámica macroeconómica durante la última etapa histórica (década 1980-década 2010) ha sido explicada desde múltiples conceptos generados ex profeso, recientemente Reich (REICH, 2013) ha propuesto la existencia de una situación de *rising strength of management* (incremento de la fuerza de la gestión), que en este trabajo se utiliza como definición de la nueva situación en la estructura social y el modelo de relaciones laborales enraizado en el conjunto de la estructura económica.

Michael Reich señala dos cambios en las relaciones laborales a partir de la década de los años 80 en Estados Unidos: el debilitamiento de la posición sindical y el cambio de la orientación empresarial hacia los beneficios de corto plazo, que eliminarían las tradicionales relaciones de largo plazo entre la empresa y los trabajadores. Para fundamentar esta idea, en este trabajo se plantea la hipótesis de que existen una serie de dualidades que son resultado de una intensificación en el proceso de segmentación iniciado en la *Golden Age*, y en concreto, con la quiebra de ese régimen de acumulación.

Desde este enfoque la demanda de trabajo es una derivada de la demanda de bienes y servicios, así el mercado de trabajo es un «mecanismo de transmisión» en el que ni la fuerza de trabajo potencial ni el trabajo efectivo son homogéneos e individuales. Por tanto, el desempleo es el resultado de una demanda agregada insuficiente (desempleo keynesiano) pero también del tipo de demanda (desempleo estructural). Pudiendo afirmarse que la expansión de la demanda disminuye el desempleo al aumentar la demanda de trabajo y, conjuntamente, aumentaría el número de trabajadores pertenecientes al sector primario, permitiendo la inclusión de los trabajadores habitualmente excluidos.

En este marco la dualidad del empleo está relacionada con la dualidad de la demanda, que consiste en asumir que el mercado de cualquier mercancía (PIORE, 1983:279) puede dividirse en un componente estable o *primario*, para el que se utilizan trabajo, capital y recursos muy especializados y divididos, y en un componente inestable o *secundario*, en el que la producción conlleva una división del trabajo menos desarrollada utilizando capital y trabajo menos especializados y más correlacionados con las fluctuaciones de la demanda. Parece que los trabajadores del segmento secundario están destinados a ser el factor variable que se adapta a las oscilaciones de la demanda Siguiendo este razonamiento existe una relación entre la dualidad laboral, la de la inversión y la del consumo, que de forma simplificada representan la demanda, al estar compuesta de la inversión (en todos los sectores, variación de existencias y depreciación) y del consumo (interno privado y público más el saldo de la balanza comercial).

En la estructura económica contemporánea, la menor volatilidad de la producción permite a las empresas monopolísticas limitar su incertidumbre sobre el comportamiento futuro del mercado de bienes y servicios, abriendo la posibilidad de introducir nuevas formas organizativas funcionales (deslocalización, subcontratación, etc...) y laborales (disminución del sector primario subordinado), reduciendo de esta forma la demanda de trabajo. A pesar de que el argumento de Piore parece ir en la dirección contraria, i.e., de su teoría se desprende que el segmento secundario es el

resultado de una mayor volatilidad en el consumo. Pero de hecho, es la reducción de la volatilidad *primaria* la que permite una mayor capacidad de adaptación de las empresas a la demanda. Como resultado las empresas pueden gestionar con mayor precisión los imprevistos y la incertidumbre, haciendo menos necesarios para cubrirlos a los trabajadores primarios subordinados. Esto posibilita, simultáneamente, una forma organizativa más desarrollada y fragmentada del proceso productivo, en otras palabras más tecnológica, fomentando un mayor peso de trabajadores del sector secundario más flexibles.

Estos cambios tienen como resultado un fenómeno de *wagesqueeze* (GORDON, 1996) o pérdida de poder adquisitivo en la remuneración del trabajo, al ser los rendimientos del capital y los trabajadores del sector primario superior (tecnología) los que cobran mayor importancia, estos pueden gozar de una situación de salarios de eficiencia, que fomente la lealtad y el esfuerzo, mientras que la debilidad negociadora de los trabajadores secundarios y primarios subordinados conlleva a una remuneración menor. Esta situación responde a un proceso transformación de *risingstrength of labour*, a *risingstrength of management*, conjuntamente se produce un aumento de los procesos de supervisión de castigo (*stickstrategy*) y de carga burocrática (*bureaucraticburden*). Todo esto mina las posibilidades de negociación salarial total, y con ello, la participación del trabajo en la renta nacional mientras se incrementa la desigualdad en las propias retribuciones salariales.

Respecto a la demanda de inversión, se pueden distinguir dos procesos, por un lado, la dualidad, entendida como la presencia de dos realidades simultáneamente, se produce en el tipo de inversión (primaria y secundaria). Por otro lado, la dicotomía, definida como la división de un todo en dos partes, distingue en el tipo sector que demanda la inversión, i.e., demarcando la inversión por destino sectorial.

Estos dos sentidos son complementarios, la respuesta al proceso de maduración provoca que la inversión *primaria* sea cada vez menor, como demuestra la caída en los precios de bienes de equipo. Este hecho va asociado al plano de la dicotomía de dos formas, por un lado los cambios en la organización sectorial con mayor peso del sector servicios, que exige una menor capitalización, puesto que el segmento laboral secundario desarrolla esencialmente tareas del sector servicios. Por otra parte, también es consecuencia de menores requerimientos de volumen de capital en los nuevos sectores industriales.

Asimismo, el menor ritmo de crecimiento de la inversión primaria se corresponde con el menor número de trabajadores primarios subordinados (*blue collar*), es de esperar que la modificación de los procesos técnico-productivos no requieran, relativamente, tantos trabajadores especializados que no pertenezcan al segmento primario superior. La inversión dicotómica se corresponde con una organización laboral que necesita una mayor capacidad técnica, i.e., actividades necesarias para la producción pero no directamente implicadas en la misma, como el diseño de producto, marketing, supervisión, recursos humanos, puestos de cualificación muy concreta, etc... Este aspecto implica un efecto *feedback* o de retroalimentación, primero al reforzar la propia dualidad del mercado de trabajo y su proceso de segmentación, pero también contribuye a gestionar mejor la situación de madurez. A su vez, esta circunstancia introduce cambios en la relación capital-trabajo, los trabajadores primarios, cada vez tienen menos en común con el resto, lo que se deriva en representaciones laborales *segmentadas*, de nuevo reforzando el comportamiento anterior de *wagesqueeze*.

La dualidad en el consumo de bienes fomenta que la inversión se produzca en sectores donde la incertidumbre es mayor, i.e. sectores punteros, los cambios en la demanda permiten una mayor rentabilidad, un nicho de mercado más fértil, y un poder de imponer márgenes mayores, en una palabra, rendimientos de escala crecientes. Esta circunstancia es consecuencia de la menor capacidad de imponer márgenes (y obtener beneficios) en el segmento primario de bienes de consumo, al ser muy constantes la competencia monopolística es más elevada y exige mayor inversión y esfuerzo en la creación de nichos.

La expansión del sector bancario, financiero y de seguros, provee de un mayor volumen de fondos (resultado de la distribución de la renta, generalización de la mentalidad financiera, etc.) en el segmento secundario también fomenta la dicotomía de la inversión, los sectores que ofrezcan mayor rentabilidad (u otros determinantes de la inversión, *animal spirits*, etc.) verán una mayor afluencia de fondos (manías, euforias, burbujas, etc.), mientras que los otros sectores obtienen menos financiación, perdiendo los incrementos de productividad derivados de la demanda, los tres principales (PALAZUELOS y FERNÁNDEZ, 2009) son el efecto escala, capitalización y modernización.

En resumen, en este apartado se afirma que la intensificación de la dualidad en el mercado laboral es el resultado, entre otros factores, de una paralela dicotomía sectorial. Si la demanda de trabajo se deriva de la demanda efectiva el causante originario debe ser que existe una dicotomía en la demanda agregada, y como la inversión debe responder a los cambios en las tasas de rentabilidad (esperada) y, a su vez, un cambio en la participación sectorial de la rentabilidad también ha de producirse.

DATOS Y ANÁLISIS EXPLORATORIO

La base de datos utilizada para toda la investigación ha sido la base EU-KLEMS²⁵ del año 2007 (ISIC REV. 3) que engloba un total de 72 industrias para la mayoría de países europeos. Estas características abren la posibilidad de profundizar posteriormente en las ideas formuladas mediante una mayor desagregación o incorporando más países al análisis. En este caso se opta por una desagregación de 14 industrias, como la mayoría de ellas pertenecen al sector servicios en un sentido amplio hay que considerar que el agregado de industrias manufactureras puede sobredimensionar su peso en el conjunto pero esta situación es preferible a tratar el sector terciario como una única entidad, dada la escasa relación que tienen muchas de las actividades entre sí. Además, se opta por no utilizar la base que incluye los últimos años por el efecto distorsionador que tiene la grave crisis económica iniciada en 2008.

Las variables utilizadas son las siguientes: (1) Producción (PIB): Producción bruta a precios básicos corrientes (en millones de euros) deflactada a precios de 1995. (2) Empleo: El total de horas trabajadas por las personas ocupadas (en millones). (3) Stock de capital: stock de capital fijo real como total de activos, a precios de 1995. (4) Masa salarial: compensación del trabajo (en millones de euros a precios de 1995). (5) Beneficios: compensación del capital (en millones de euros a precios de 1995).

Respecto a la evolución de las tasas de participación sectorial sobre el total (tabla 2, véase el apéndice) muestran un patrón bastante claro, tanto en términos de producción

²⁵. Disponible en <http://www.euklems.net>

como de empleo se observa una reducción en las industrias tradicionales (agricultura, silvicultura y pesca, minas y canteras, e industrias manufactureras) junto con un aumento de los sectores vinculados a actividades del sector terciario (comercio al por mayor y al por menor, hostelería actividades, transporte, almacenamiento e información, intermediación financiera y finanzas, seguros e inmobiliaria).

El stock de capital presenta unas pautas de comportamiento ligeramente diferentes, la industria manufacturera mantiene su participación en términos relativos (en el entorno del 10,5%), la caída en los otros sectores tradicionales (agricultura, silvicultura y pesca, minas y canteras) se transmite esencialmente a las actividades terciarias principalmente (comercio al por mayor y al por menor, hostelería actividades, transporte, almacenamiento e información).

Respecto a la distribución primaria de la renta por sectores, las manufacturas siguen siendo la principal fuente de renta para el conjunto de la masa salarial, comparando este hecho con las horas trabajadas se observa que las manufacturas han perdido puestos respecto a la construcción y el comercio, esto parece indicar la mayor capacidad de obtener mejoras salariales en el sector manufacturero que en el resto. Lógicamente los otros sectores que tienen una mayor participación salarial son la construcción y el comercio, seguidos del sector financiero (FIRE), que ha ganado posiciones a partir de los años 80 en prácticamente todas las variables consideradas. Este sector es con diferencia el que más contribuye a la masa de beneficios (llegando a un 25% del total en 2007) seguido por las manufacturas (13%) y la construcción (10%).

Las correlaciones (Tabla 1) son bastante fuertes y significativas en la mayoría de casos, el sector que presenta la relación más baja entre empleo y producto es el de transporte, almacenamiento e información, probablemente como consecuencia de un importante aumento de productividad que ha permitido una utilización intensiva del trabajo, como consecuencia también presenta valores muy bajos o incluso negativos en varias de las otras relaciones, como en producto y salario (como resultado del estancamiento salarial) y en la relación capital y empleo (por el aumento de la capitalización). El sector FIRE presenta unos coeficientes negativos muy elevados en la relación con el stock de capital como consecuencia de la pérdida relativa sobre el conjunto del capital y el nulo efecto que éste hecho ha tenido sobre la producción, el empleo, los beneficios y los salarios.

En el sector de la electricidad, gas y agua también se observa una relación menor entre esas variables. Se ha producido un aumento de la productividad por la vía de un mayor producto utilizando prácticamente la misma proporción de horas trabajadas, pero este incremento no se ha traducido en mejoras salariales, mientras que la cantidad de producto ha aumentado los salarios en relación al total han perdido peso, especialmente a partir del año 1986 donde se alcanza el punto de inflexión de la serie.

Además, el coeficiente de correlación entre beneficios y stock de capital es el más bajo entre los que tienen signo positivo, esto se debe a que mientras los beneficios se han incrementado notablemente la inversión se ha reducido considerablemente y, en consecuencia, el sector ha perdido participación en el conjunto de stock de capital.

Tabla 1: Participación sectorial (1970-2007). Coeficientes de correlación

Sector Económico	Empleo-Producto	Producto-Salario	Capital-Producto	Empleo-Salario	Capital – Empleo	Capital - Beneficios
Agricultura, silvicultura y pesca	94,3%	94,30	88,60	98,70	89,90	56,5
Minas y canteras	88,3	94,70	80,00	97,20	55,00	38,7
Industria manufactureras	96,2	97,10	47,20	94,90	66,20	37,2
Electricidad, gas y agua	49,5	31,80	71,50	91,50	78,50	18,9
Construcción	89,4	87,00	60,10	89,00	63,20	76,1
Comercio al por mayor y al por menor	95,8	62,60	90,90	51,80	86,60	93,3
Hostelería actividades	93,7	72,10	80,70	68,60	91,70	92,6
Transporte, almacenamiento e información	13,5	-5,40	87,90	84,50	5,80	76,3
Intermediación financiera	64,7	72,20	86,30	90,90	78,40	67,2
Finanzas, seguros e inmobiliaria	99,5	99,60	-98,60	99,70	-98,70	-89,2
Administración pública	83,1	93,50	28,40	84,60	66,60	-88,3
Educación	87,6	93,10	97,90	97,90	88,30	94,7
Salud y trabajo social	91,7	92,30	95,30	97,90	94,60	-79,8
Comunidad social y servicios personales	86,3	88,80	90,60	97,40	89,90	-53,8

Notas: Coeficientes de correlación para las series en términos de participación en el total y durante todo el período 1970-2007

Fuente: Elaboración propia a partir de EU-KLEMS

Finalmente, en relación con los cambios producidos en la ocupación se observa (Tabla 3, véase apéndice) un incremento, por un lado, de los grupos Profesionales, técnicos y similares así como de los Administradores, gerentes y directores y Empleados de oficina y, por otro lado, un aumento del Personal de los servicios; por el contrario se produce una caída de los trabajadores relacionados directamente con la producción (artesanos,

trabajadores de producción diversa y mineros) con un mantenimiento relativo de los trabajadores no especializados.

En segundo lugar, sobre el comportamiento de la volatilidad en las distintas ramas de la industria y la evolución de las principales variables consideradas. En este caso se utilizan las mismas series pero se considera la formación bruta de capital en bienes no-residenciales, en vez del stock de capital. Por ser una variable que refleja mejor el comportamiento de la inversión desde el lado de la demanda.

En la Tabla 2 se muestran el coeficiente de variación (desviación típica respecto a la media) del crecimiento nominal del PIB. Se ha optado por este indicador por dos razones, el coeficiente de variación permite realizar comparaciones entre las distintas ramas debido a que no tiene unidades, y además, porque el PIB nominal recoge el comportamiento de los precios. El resto de variables se encuentran en términos reales (precios de 1995) y su tasa de crecimiento es la tasa de crecimiento acumulada ponderada por el número de años. De tal forma que para la mayoría de industrias se observa una relación positiva entre la volatilidad y el resto de variables consideradas. Aunque se observan algunas excepciones, en los salarios, las industrias de papel muestran un crecimiento muy superior al resto, de igual forma en el caso de las horas la rama que muestra una mayor volatilidad reduce las horas trabajadas, la inversión tiene un comportamiento atípico para el caso de la industria maderera y del corcho.

Tabla 2: Crecimiento industrial en función de la volatilidad (1970-2007)

	C.V.	PIB	Salarios	Horas	Inversión	Beneficios
- Fabricación total	71,70%	1,97%	1,66%	-0,08%	1,58%	1,46%
- Otros min. no metálicos	87,27%	3,35%	1,88%	-0,54%	3,11%	3,58%
- Reciclaje y varios	86,32%	3,33%	2,37%	0,97%	2,39%	2,66%
- Transporte	83,32%	3,31%	1,19%	0,46%	2,76%	5,20%
- Maquinaria	79,76%	3,07%	3,13%	0,79%	2,98%	2,14%
- Eléctrico y óptico	78,70%	3,72%	1,97%	0,15%	2,79%	4,96%
- Papel e imprenta	76,88%	3,90%	3,71%	0,94%	4,46%	4,68%
- Químicas	73,54%	2,38%	2,13%	0,22%	1,07%	1,48%
- Madera y corcho	69,37%	1,45%	1,34%	-0,48%	6,24%	-0,18%
- Alimentos y tabaco	66,87%	1,40%	1,64%	-0,24%	1,69%	0,69%
- Metalurgia	66,76%	0,86%	1,38%	0,52%	-0,80%	0,02%
- Textiles, cuero y calzado	50,47%	-1,02%	-0,90%	-2,38%	0,04%	-2,27%

Fuentes: EU-KLEMS

Esta evidencia es todavía provisional, debiéndose analizar las industrias con un mayor grado de desagregación para poder identificar más claramente que segmentos predominan en cada rama, aunque existe el problema es que no existen datos para la inversión con ese nivel de desagregación.

CONCLUSIÓN

En este trabajo se encuentra evidencia a favor: Primero, de la existencia de una dualización productiva entre sectores, en términos de participación en la producción, el stock de capital y el empleo, medida por una fuerte correlación existente en términos generales, con la notable excepción del sector FIRE, que presenta una reducción del stock de capital pero un incremento en el resto de variables. En segundo lugar, se observa un patrón similar en la distribución de la renta, por un lado, los beneficios obtenidos en el sector FIRE se han incrementado respecto al total, así como en sectores tradicionalmente oligopolísticos (energía), por otro lado, los salarios son mayores en el sector con más presencia de trabajadores en segmentos primarios (las manufacturas) si

bien la tendencia es claramente descendente y cede terreno a la construcción y el comercio. En tercer lugar, conjuntamente a los cambios sectoriales observados se han transformado los grupos ocupacionales, concretamente en favor de los sectores directivos y técnicos en detrimento de los trabajadores, confirmándose cierta polarización entre el segmento primario independiente y el segmento primario dependiente. Como sostiene la teoría de la segmentación, la volatilidad de la demanda parece jugar un rol importante en el caso de la industria española, mostrándose una clara relación positiva entre la volatilidad y el resto de variables.

Por último, el concepto de *rising strength of management* se fundamenta en los cambios productivos y distributivos producidos en las últimas cuatro décadas, quedando para futuras investigaciones algunas características apuntadas, el efecto del aumento del sector FIRE, la importancia de las importaciones de bienes manufacturados y el papel del Estado en la economía. De confirmarse esta situación explicaría los hechos observados de una mayor volatilidad en el empleo y las bajas tasas de crecimiento de la productividad.

BIBLIOGRAFÍA

CARRERAS, A. & TAFUNELL, X. (2006). *Estadísticas históricas de España*, siglos XIX-XX, Fundación BBVA. Bilbao

DOERINGER, P. B. & PIORE, M. J (1985). *Los mercados internos de trabajo y el análisis laboral*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid. [Edición original, 1970]

EDWARDS, R. (1983). *Conflicto y control en el lugar de trabajo*. In: Toharia (ed.) *El mercado de trabajo. Teoría y aplicaciones*. Madrid: Alianza Editorial, 141-155.

FERNÁNDEZ HUERGA, E. (2012). *La teoría de la segmentación del mercado de trabajo. Una reconsideración desde la perspectiva institucionalista y poskeynesiana*. Universidad de León.

FERNÁNDEZ HUERGA, E. (2010). *La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro*. *Investigación económica*, 69, 115-150.

GORDON, D. M., REICH, M. & EDWARDS, R. (1986). *Trabajo segmentado, trabajadores divididos: la transformación histórica del trabajo en Estados Unidos*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

PALAZUELOS, E. & FERNÁNDEZ, R. (2009). "Demand, employment, and labour productivity in the European economies". *Structural Change and Economic Dynamics*, 20, 1-15.

PIORE, M. J. (1979). *Unemployment and inflation: institutionalist and structuralist views*, ME Sharpe, Inc.

El dualismo como respuesta al cambio ya la incertidumbre. (1983). In: Toharia (ed.) *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza Editorial.

REICH, M. (2013). *The Rising Strength of Management, High Unemployment and Slow*

Growth: Revisiting Okun Law. In: Wicks-Lim & Pollin (eds.)

Capitalism on Trial: Explorations in the Tradition of Thomas E. Weisskopf.
Edward Elgar, 165-186.

SAMPEDRO, J. L. (1959). *Realidad económica y análisis estructural*, Aguilar Madrid

TOHARIA, L. (1983). *El mercado de trabajo. Teorías y aplicaciones*, Alianza Editorial.
Madrid

Apéndices

Tabla 2: Tasas de participación media (1970-2007)

	PIB			Salarios			Horas trabajadas			Stock de capital			Beneficios		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
Agricultura, silvicultura y pesca	5,8	3,5	4,9	2,8	1,4	2,3	17,9	7,1	13,7	3,5	2,4	3,1	8,3	6,6	7,6
Minas y canteras	0,6	0,4	0,5	1,0	0,4	0,8	0,6	0,3	0,5	0,6	0,5	0,5	0,6	0,3	0,5
Industria manufactureras	41,1	30,2	36,8	29,1	20,2	25,7	21,3	17,4	36,4	10,8	10,5	10,7	32,3	17,2	26,4
Electricidad, gas y agua	2,5	2,4	2,5	1,5	1,0	1,3	0,6	0,5	2,5	3,6	3,0	3,3	3,3	4,4	3,8
Construcción	10,7	11,6	11,0	9,6	10,5	9,9	9,2	11,5	11,0	2,2	2,2	2,2	6,5	6,9	6,7
Comercio al por mayor y al por menor	7,5	9,0	8,1	9,3	10,3	9,7	14,5	16,2	8,2	3,7	5,7	4,4	6,2	9,6	7,6
Hostelería actividades	4,6	6,0	5,1	5,3	6,3	5,7	5,3	7,0	5,2	1,2	2,0	1,5	0,1	5,9	2,4
Transporte, almacenamiento e información	5,3	7,2	6,1	5,6	5,5	5,5	5,9	5,9	6,1	5,3	6,6	5,8	6,4	9,1	7,5
Intermediación financiera	2,8	3,6	3,1	4,9	4,8	4,9	2,2	2,2	3,2	1,0	1,2	1,1	3,8	5,2	4,4
Finanzas, seguros e inmobiliaria	6,6	11,1	8,4	4,0	9,1	6,0	3,1	8,0	8,5	57,6	50,7	55,3	19,6	24,6	21,5
Administración pública	4,2	4,2	4,2	9,4	9,3	9,4	6,1	7,3	4,2	8,2	11,1	9,3	5,6	3,6	4,8

Educación	1,9	2,9	2,3	6,2	7,9	6,9	3,4	4,5	2,3	1,2	1,5	1,3	0,5	1,3	0,8
Salud y trabajo social	3,1	4,0	3,4	6,4	7,9	7,0	3,6	5,5	3,5	0,6	1,0	0,8	3,3	2,3	2,9
Comunidad social y servicios personales	2,9	3,6	3,2	2,4	3,6	2,9	2,6	4,1	3,2	0,5	1,6	0,9	3,5	3,0	3,3

Notas: Los períodos seleccionados son: (1) 1970-1992 (2) 1993-2007 y (3) 1970-207

Fuentes: *Ibíd*em

Tabla 3: Grupos de profesiones en España (1950-2014)

Grupos de profesiones	Población/Ocupados (miles)								Población/Ocupados (porcentajes)							
	1950	1960	1970	1981	1991	2001	2007	2014	1950	1960	1970	1981	1991	2001	2007	2014
Profesionales, técnicos y similares	360	486	647	1.034	1.792	3.758	5088	4.901	3,30	4,10	5,40	9,60	14,40	23,00	24,56	28,25
Administradores, gerentes y directores	793	121	103	1.526	228	1.316	1571	770	7,40	1,00	0,90	14,20	1,80	8,10	7,58	4,44
Empleados de oficina	-	606	985		1.786	1.586	1941	1.758	—	5,10	8,30		14,30	9,70	9,37	10,13
Vendedores	353	764	974	1.035	1.486	1.024	—	—	3,30	6,50	8,20	9,70	11,90	6,30	—	—
Agricultores, pescadores y similares	5.237	4.672	2.917	1.675	8.532	597	508	446	48,50	39,50	24,50	15,60	6,82	3,70	2,45	2,57
Peones y trab. no especializados	—	—	—	—	1.266	1.998	3027	2.202	—	—	—	—	10,20	12,20	14,61	12,69
Artesanos, producción diversa y mineros	2.768	3.279	4.236	41.463	34.872	4.541	5317	3.162	25,70	27,80	35,50	38,73	27,92	27,80	25,66	18,22
Empleados de transportes y comunicaciones	196	446	617	—	—	—	—	—	1,80	3,80	5,20	—	—	—	—	—
Personal de los servicios	994	1.018	1.251	1.201	1.471	1.404	3180	4.019	9,20	8,60	10,50	11,20	11,80	8,60	15,35	23,16

Sin clasificar	92	425	178	108	1.134	1.064	86	94	0,80	3,60	1,50	1,00	0,90	0,60	0,42	0,54
Total población activa	10.793	11.817	11.908	10.725	12.482	16.330	20718	17.353	100	100	100	100	100	100	100	100

Notas: En los censos de 1981, 1991, 2001 y 2014 (II trm.) se clasifica la población ocupada. En 2014 los profesionales, técnicos y similares es la suma del grupo 2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y del grupo 3 Técnicos; profesionales de apoyo. La categoría Artesanos, trab. de producción diversa y mineros incluye el grupo 7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción y el grupo 8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores. El grupo vendedores esta incorporado a personal de los servicios. El grupo sin clasificar incluye las fuerzas armadas.

Fuentes: Elaboración a partir del Cuadro 2.30 de Estadísticas Históricas (Carreras & Tafunell, 2006), EPA (2010) para el año 2007 y EPA (2014) para el año 2014.

5. BUSCANDO LA REACTIVACIÓN SINDICAL EN TIEMPO DE CRISIS. UNA CONTRIBUCIÓN MODESTA

Mike Rigby
Business Faculty London
South Bank University
103 Borough Road London SE1 0AA

Miguel Ángel García Calavia (Miguel.A.Garcia@uv.es)
Departamento de Sociología Universidad de Valencia
Campus de Tarongers Avda. Tarongers, 4 b
46021 Valencia

Los dos grandes sindicatos españoles han desempeñado un papel importante en la representación de los trabajadores durante las últimas cuatro décadas a pesar de un entorno empresarial poco favorable²⁶ por el peso, por un lado, de la economía sumergida, solo Italia, Portugal y Grecia presentan valores superiores a los españoles de 24.6% del PIB (GESTHA, 2015); y, por otro, de las pequeñas y medianas empresas (PYMES), el 75 % de los trabajadores españoles están empleados en empresas de este tamaño frente a una media europea de un 67 % (EUROPEAN COMMISSION, 2013). Tampoco, el funcionamiento del mercado laboral les ha sido favorable: con unas tasas de desempleo por encima (o muy por encima) de la media europea, actualmente (en 2014), un 25,3% frente a un 10,5%; y con una tasa de contratación temporal, también, muy superior, un 23,6 % frente a un 13,7 % (datos de Eurostat). A este respecto, la posición estructural de los trabajadores es débil.

Entre los hechos que atestiguan este papel notable: un crecimiento de los salarios pactados ligeramente superior al del IPC durante los años de crecimiento económico (PÉREZ INFANTE: 2008: 61); una cobertura nominal de la regulación convencional no inferior al 69 % hasta el año 2012 (BENEYTO, 2008: 82; PITXER, SÁNCHEZ, 2008: 108; MINISTERIO DE EMPLEO, 2014); las decenas de miles de demandas postuladas en instituciones judiciales y extrajudiciales por incumplimiento de la regulación vigente (GARCÍA CALAVIA, RIGBY, (2013: 41). Este mantenimiento de la capacidad adquisitiva de los salarios y de una amplia cobertura, ha sido compatible también con un crecimiento del empleo durante 19 años aunque con pocas garantías de estabilidad. Otras líneas reivindicativas que constatan ese papel: la apuesta por las actividades de formación de los trabajadores desde las primeras reconversiones industriales en los años ochenta (en relación a la preocupación por su futuro), una regulación de la prevención de riesgos laborales y la atención y control de las formas de seguridad social de las que se benefician los ciudadanos.

Una parte de estos logros para los trabajadores y los ciudadanos en general responde a las demandas tradicionales de los sindicatos. Además, han efectuado demandas de estabilidad contractual para los trabajadores precarios y de prestaciones y de otras rentas para desempleados y gentes sin ingresos aunque con menor éxito: escaso en las primeras y un tanto exiguo y puntual en las segundas.

²⁶ Los sindicatos, en tanto que “organizaciones de intermediación”, despliegan los recursos disponibles de los trabajadores interactuando con los empresarios que ejercen el poder sobre ellos. En otras palabras, actúan en un entorno cuyas características condicionan su acción.

Los dos sindicatos han conseguido estos resultados utilizando recursos de carácter institucional, especialmente, los que les proporciona la negociación colectiva, puesto que los recursos de carácter estructural han jugado en su contra a lo largo del tiempo dada la tasa de paro y la precariedad contractual, y los de carácter organizativo han sido insuficientes dadas las tasas de afiliación sindical y por tanto, la desigual presencia en sectores y empresas. Este entorno institucional y legal es el resultado de: en primer lugar, de la impronta de la historia; en segundo lugar, de las concepciones de los sindicatos sobre su actitud en el sistema de relaciones laborales; en tercer lugar, del capital político que acumularon los sindicatos con las movilizaciones promovidas durante la transición política a la democracia (1976-1981 e incluso, anteriormente, en el caso de CC.OO. y de su protagonismo en dicho proceso); y en cuarto lugar, de la asunción, por parte de los partidos políticos, de que sindicatos, instituciones de representación libres y derechos sociales eran pilares básicos de la democracia representativa. Este *entorno institucional* (MOLINA, 2014) les ha garantizado un cierto estatus en la representación de los trabajadores y les ha asignado un papel en varios órganos del estado y de las comunidades autónomas.

Los sindicatos españoles han puesto en marcha, pues, unas políticas relativamente eficaces y unas líneas de intervención adecuadas teniendo en cuenta sus recursos y su entorno que han permitido una serie de mejoras económicas y sociales como ponen de manifiesto los datos apuntados. Sin embargo, a pesar del buen hacer de los sindicatos en la representación de los intereses de los trabajadores, se observan una serie de debilidades institucionales, organizativas y estratégicas, especialmente, en relación a determinados colectivos de trabajadores, que la crisis no ha hecho más que agudizar. Algunas están relacionadas con los recursos disponibles y utilizados por los sindicatos. Otras con las estrategias promovidas. Su reconocimiento ayuda a entender mejor las propuestas que se realizarán en los apartados siguientes:

- La dependencia de los recursos institucionales (con una fuerte matriz legal, normativa y por tanto política) de los sindicatos les hace muy vulnerables en determinadas circunstancias, como durante estos años de crisis, en las que los gobiernos están ya legitimados democráticamente y temen más las presiones externas (FMI y UE) que internas y el ala más dura de la patronal y de la derecha política deciden aprovechar la situación. El reconocimiento de esta dependencia como una limitación no implica negar que en otras circunstancias tanto el entorno institucional como ese capital político han sido una palanca imprescindible para consolidar el papel de los sindicatos en la sociedad.
- La ausencia de organización de los sindicatos (y de las instituciones de representación unitaria de los trabajadores) en muchas PYMES lo que limita su influencia y, hasta cierto punto, su operatividad ya que no hay garantías de que llegue la información de las mejoras conseguidas en convenios colectivos y acuerdos estatales en muchos centros de trabajo, su supervisión por los sindicalistas y su oportuna acción. Además, el ejercicio de la mediación y de la representación más allá de las empresas saca a una parte de los activistas de las mismas poniéndose a disposición de los aparatos organizativos lo que debilita la presencia cotidiana de los sindicatos en los centros de trabajo. Esto es, los recursos organizativos que proporciona la afiliación y la militancia a los sindicatos son pocos, están

desigualmente repartidos y no son suficientes para atender debidamente la acción sindical en todos los ámbitos.

- La incapacidad de los sindicatos de detener el principal problema del mercado laboral de las últimas décadas: el elevado uso de las modalidades de contratación eventual para casi todo nuevo empleo generado en las empresas desde los años ochenta (y no para el estrictamente temporal y por tanto, su segmentación), que ha dañado su credibilidad. Así, en 2013, todavía un 23,9 % de la población ocupada en España tiene un contrato temporal después de cinco años de despidos durante la crisis (INE). No es que haya faltado voluntad para solucionar el problema sino que la debilidad de los sindicatos en muchos centros de trabajo, cuando no su ausencia, ha limitado (e impedido) el uso de los pocos recursos legales y sindicales disponibles para intentar reorientarlo, y si no era posible, denunciarlo. De ahí que hayan sido acusados de representar sólo a un segmento de los trabajadores, los que tienen contratos indefinidos, protegidos por el marco normativo.
- Los efectos no previstos de la moderación salarial, no propuesta por los sindicatos pero aceptada en la regulación convencional, al contribuir de alguna manera al mantenimiento de un modelo poco competitivo (al hacer viables proyectos empresariales basados en la reducción de costes laborales) y a la segmentación del mercado laboral (ya que dichos proyectos requieren colectivos/grupos con poca capacidad de negociación que aceptan empleos con bajos salarios).
- La desconfianza de los sindicatos, especialmente, de una parte de los activistas, respecto de los movimientos sociales que han ido surgiendo en las últimas décadas. Aunque estos movimientos no hayan sido masivos en la mayor parte de los casos, sin embargo, traducen la búsqueda de una mayor igualdad social y sostenibilidad medioambiental. Con ello, se han privado de la posibilidad de confluir con buena parte de los mismos, ampliar su base social y erigirse en portavoces del descontento.
- Los problemas de imagen que ha traído la involucración institucional. Los sindicalistas son asociados a los políticos porque comparten instituciones del mismo carácter. Más aún, la cultura de corrupción que ha lacrado a los políticos españoles durante las últimas décadas ha afectado también al sindicalismo, mucho menos frecuentemente pero sí de manera suficiente como para dañar la imagen sindical (el mal uso, en ocasiones, de los fondos de formación ocupacional o actualmente el tema de los ERE en Andalucía).

Lamentablemente, los logros sindicales no se suelen reconocer como merecen, por un lado, por la distorsión que ocasionan los medios de comunicación; y por otro, por una concepción errónea de los sindicatos muy difundida en la sociedad española. Como explica COSCUBIELA (2014):

Los criterios utilizados para valorar la actividad sindical son más exigentes que los usados para evaluar otras formas de organización y acción social. A causa

de su papel institucional, existe en la sociedad una perspectiva bastante exagerada de su poder, sus recursos y por tanto, de su capacidad para actuar.

Estas debilidades no son peculiares de los sindicatos españoles pero se dejan sentir más en su caso porque la proporción de PYMES es mayor en España que en otros países europeos y repercute más en la organización y presencia sindical. Además, la importancia de los recursos institucionales de matriz legal para la acción sindical ha sido superior a la de otros países europeos, especialmente, en el norte de Europa. Lo mismo sucede con la segmentación del mercado laboral, mientras que la reserva en relación a los movimientos sociales es similar a la de otros países del entorno. Por último, indicar que el nivel de corrupción general es sensiblemente superior al de otros países comparables.

A pesar de estas limitaciones, durante la crisis, los sindicatos han sido la principal fuerza de oposición a las políticas de austeridad y a los asaltos a los derechos laborales/sociales. Desde una perspectiva general, han constituido la defensa más importante de los trabajadores contra la devaluación salarial, promovida por el gobierno conservador actual (aunque también, por el anterior gobierno socialista) y la patronal como la solución principal a la crisis, siendo este un remedio erróneo ya que la gran mayoría de las PYMES dependen del mercado interno (LAGO, 2012). En este sentido, la responsabilidad de los sindicatos es muy alta y la magnitud del desafío es enorme dada, además, la fragmentación de las opciones políticas progresistas. De ahí que resulte imprescindible que los sindicatos intenten *superar sus limitaciones y reivindicar el reconocimiento positivo de su función social* (BENITO y BENEYTO, 2014).

Con el fin de contribuir a esta superación de las limitaciones en la acción sindical, se revisan, a continuación, algunas de las controversias recogidas en la literatura académica europea antes de efectuar una serie de propuestas en relación con aspectos reivindicativos u organizativos. El supuesto básico desde el que se proponen es el de que los sindicatos españoles deben seguir las líneas de intervención adoptadas desde la transición aprovechando o utilizando el “entorno institucional” construido durante las tres últimas décadas. Ahora bien, se argumenta que a los sindicatos les resultara muy complicado mantener ese “entorno institucional” (y superar las debilidades que se señalarán a continuación) sin efectuar una renovación en ámbitos de su organización y de su acción.

La renovación sindical en la literatura europea

El análisis y valoración de las estrategias que pueden seguir los sindicatos ha concitado cierta discusión en la literatura europea sobre el sindicalismo, dado que en otros países europeos también se encuentran en una encrucijada. Así, en varios textos publicados desde principios de siglo, sus autores están preocupados por el modo de reactivar el sindicalismo. Las opciones contempladas han sido resumidas en FREGE y KELLY (2003):

El fomento de la afiliación con el fin de reforzar la representación a nivel de empresa (estrategia afiliativa u organizing)

La reestructuración organizacional de los sindicatos, por ejemplo, mediante fusiones y reorganización interna para utilizar mejor los recursos o para aumentar su capacidad de negociación

La creación de coaliciones con otros movimientos sociales (social movement unionism) para disponer de más recursos de poder y para ampliar la gama de intereses a representar ampliando su atractivo socialmente.

El desarrollo de una relación con los empresarios y sus asociaciones poniendo énfasis en las ganancias mutuas para mejorar la percepción de operatividad de los sindicatos si se traduce en una mejora de las condiciones de empleo

Una intervención a nivel político para mantener o conseguir una legislación laboral más favorable o la macroconcertación.

Una actuación más internacional aprovechando el sindicalismo global para mejorar la capacidad de negociación y de presión a escala supranacional.

Estas opciones no resultan todas complementarias. Así, puede ser difícil afiliar y atraer a los trabajadores a un sindicato que pone demasiado énfasis en colaborar con la patronal. En el debate que ha surgido con respecto a estas estrategias, la mayor parte de la literatura anglosajona se ha centrado en la afiliación sindical (*organizing*) y las alianzas con otros movimientos sociales. Esta centralidad concedida a estas dos estrategias ha sido criticada (BRYSON ET AL, 2011). El énfasis en la organización sindical se corresponde con un modelo anglosajón de sindicalismo en el que la existencia de sindicatos en la empresa se considera el indicador básico de su fuerza. La construcción de alianzas con otros movimientos sociales requiere la formulación de reivindicaciones en común que salgan de las bases (LÓPEZ, 2004). La literatura anglosajona aporta varios ejemplos del éxito de estas dos opciones sin conseguir ofrecer una solución comprensiva de los retos que tienen que afrontar los sindicatos (BRYSON ET AL., 2011). Por el contrario, la literatura francesa pone de manifiesto que los sindicalistas franceses encuadran a trancas y barrancas los movimientos sociales (ANDOLFATTO y LABBÉ, 2000).

Tras conocer estas opciones, resulta sorprendente que en este resumen no se incluyan aquellas en las que los recursos que proporcionan las instituciones tienen un papel importante (STREECK y THELEN, 2005). En este sentido, hay algunas aproximaciones que han puesto énfasis en los riesgos que comportan los recursos de carácter institucional, complacencia y dependencia sindical, sin embargo, hay otras en las que se destaca la importancia de dichos recursos asociados a la búsqueda del correspondiente compromiso de las instituciones políticas. Su carencia (o su escasez) no solo les priva de recursos sino también de una cierta continuidad y seguridad en su acción. Además, el rechazo de la intervención en el ámbito político es una estrategia peligrosa dado el papel de los gobiernos en la regulación laboral (MASTERS y DELANEY, 2008, GUMBRELL MCCORMICK y HYMAN, 2013).

En relación con la participación de los sindicatos en las instituciones y la disposición de influencia política, se apuntan algunas orientaciones que deben seguir si las quieren

mantener y mejorar. Gumbrell McCormick y Hyman defienden la necesidad de un ámbito de acción sindical más amplio que el de la regulación laboral, desempeñando el rol de ‘espada de justicia’ en unión con otros movimientos y asociaciones progresistas de la sociedad civil. Asimismo, es importante que la acción sindical en el ámbito político tenga como objetivo la consolidación del papel sindical, no solo en el mundo laboral sino también en la sociedad, por lo tanto, que no se utilice para alcanzar conquistas laborales que son más propias y se pueden lograr a través de la negociación colectiva (VAN RIE ET AL.,2011). Finalmente, se pone énfasis en que la participación institucional no debe ser contradictoria con las estrategias de organización sindical o la formación de alianzas (GREER, 2008).

Estas orientaciones son válidas para la acción de los sindicatos en España que han utilizado recursos institucionales y que deben seguir haciéndolo. Sería peligroso un cambio de estrategia y poner todo el énfasis en un carácter básicamente “afiliativo”, entre otras razones, porque la idea de que fomentar la organización en las PYMES puede solucionar las limitaciones de los sindicatos crisis en España en un plazo razonable, es poco realista y requeriría un nivel de recursos del que no disponen. Por ello, se considera que hay que mantener la estrategia seguida hasta ahora de participación en las instituciones, al mismo tiempo que la afiliación y organización sindical si bien teniendo en cuenta como ha quedado la posición de los sindicatos en las mismas después de las reformas llevadas a cabo en los últimos años así como de su acción. A este respecto, se puede mejorar dicha posición siguiendo las orientaciones apuntadas lo que permitiría recuperar el prestigio social y el capital político que tuvieron los sindicatos en otro tiempo.

En este proceso de recuperación de poder institucional, prestigio social y capital político teniendo en cuenta las orientaciones apuntadas, los sindicatos no solo han de mantener ciertas líneas de acción aplicadas históricamente sino también profundizar otras. Una de ellas: aglutinar el máximo de individuos y colectivos que están buscando una alternativa a las políticas conservadoras en todos los ámbitos sociales. A este respecto, una de las discusiones más detalladas de confluencia con otros movimientos sociales (*social movement unionismo*) se encuentra en el libro de AMANDA TATTERSALL (2010). Entre las condiciones que plantea para la construcción de coaliciones y desarrollo de campañas prosperas incluye:

- La existencia de varios niveles de actuación – nacional, local, etc.
- La delimitación de intereses en común –esto es, propuestas que recojan las aspiraciones del mayor numero de colectivos y que puedan movilizarlos
- La consecución de los objetivos pero también el fortalecimiento de la organización de la coalición para el futuro
- Unos objetivos más amplios que los estrictamente laborales
- La identificación de la oportunidad/momento político apropiado
- Un determinado nivel de equilibrio entre las varias organizaciones miembros de la coalición.

En el caso español, el movimiento sindical ha estado bastante dispuesto durante los años de la crisis a llevar a cabo coaliciones con otros colectivos (como en el caso de la Cumbre Social). Ahora bien, anteriormente, las alianzas establecidas habían sido puntuales con asociaciones diversas (por ejemplo, con los pequeños comercios en el

caso de los horarios comerciales). Esta falta de confluencia continuada se explica no sólo por la reserva de una parte de los activistas sindicales sino también por la debilidad de la sociedad civil en España que no tiene la voluntad de abrirse más a los movimientos sociales para explorar estas posibilidades limitadas con el objetivo de construir coaliciones duraderas es importante. Así, hay que intentar formar coaliciones con colectivos relacionados con los jóvenes (CAMPOS LIMA y MARTIN ARTELES, 2013) o los parados (SANCHIS, 2015). En esta misma línea, hay que intentar construir relaciones sólidas con organizaciones que han perdurado, tienen credibilidad y cuyos fines son compatibles con los de los sindicatos. A este respecto, todo apunta que las posibles coaliciones en la España actual pasan por las ONG dedicadas a paliar el creciente problema de la pobreza en todos sus aspectos. La ILP bien pudiera ser un mecanismo adecuado para canalizar estas alianzas, como ejemplo puede tomarse el de la Renta Mínima Ciudadana promovida en el Parlamento de Catalunya.

Efectuados estos planteamientos generales que consideramos que deben inspirar las líneas de reivindicación y acción sindical, queremos realizar algunas precisiones antes de proceder a formular modestamente algunas propuestas e invitar a reflexionar sobre las mismas. En primer lugar, que no nos asociamos con críticas a los sindicatos que proceden de los “nuevos movimientos sociales” y que los vinculan al ‘establishment’. En segundo lugar, que tampoco estamos de acuerdo con los que los acusan sin más de pasividad. GARCÍA BIEL (2014) ha desestimado recientemente estas críticas evidenciando que dentro de los límites establecidos por el entorno económico y político, la actuación sindical en España ha sido bastante ajustada. En tercer lugar, que no es nuestro objetivo confrontar una estrategia de renovación sindical basada en la formación de alianzas de los sindicatos con distintos movimientos sociales (*social movement unionism*) contra otra más organizativa (*organizing*). Las dos son importantes y existe una sinergia entre ellas – es imposible aprovechar los resultados de *social movement unionism* sin prestar atención a *organizing*.

A la luz de estos planteamientos, se efectúan algunas propuestas con respecto a distintas cuestiones que afrontan los sindicatos con el fin de contribuir a que recuperen protagonismos e influencia en este tiempo de crisis, una parte de ellas tiene que ver con las carencias detectadas. En la presentación de estas propuestas, se diferencian las relacionadas con aspectos reivindicativos de las relacionadas con aspectos organizativos y de imagen.

PROPUESTAS EN RELACIÓN CON ASPECTOS REIVINDICATIVOS

A Reducción de la segmentación del mercado laboral con más estabilidad contractual y más igualdad de oportunidades

El gran desafío de los sindicatos desde 1984 en que se aprobó la reforma del Estatuto de los Trabajadores ha sido la segmentación del mercado laboral. En su redacción original, se establecía que los contratos de trabajo serían indefinidos salvo prueba en contrario que acreditara la naturaleza temporal del contrato. Además, limitaba la contratación temporal en función del volumen de la plantilla de trabajadores y establecía topes. La reforma de 1984 suprimió los topes y aumentó la duración máxima permitida de los contratos temporales. Desde entonces, las modalidades que los empresarios han utilizado mayoritariamente para formalizar contractualmente el empleo generado han sido las temporales. Así, el porcentaje de contratados bajo estas modalidades antes de la crisis de 2008 asciende a un tercio del total de empleados en España. Este porcentaje

desciende durante la crisis por la mayor facilidad para despedir a los contratados temporales y su menor coste si bien con la reciente reanimación económica han vuelto a repuntar: 25 % en el 2º trimestre de 2015 (EPA). Esta situación de inestabilidad laboral resulta más grave si se tiene en cuenta que la duración de los contratos es muy corta: casi el 25 % de los firmados en los cuatro primeros meses de 2015 era de siete días o menos (datos del Ministerio de Empleo). Junto a la inestabilidad contractual, otro hecho que está adquiriendo importancia con respecto a la segmentación del mercado laboral es el aumento de los contratados a tiempo parcial: 16 % en el 2º trimestre de 2015 (EPA).

En relación con este desafío, el éxito de los sindicatos ha sido limitado aunque eran conscientes de su alcance e importancia. Inicialmente, solicitaron que se derogara el Decreto Ley de 1984. Después de la huelga general de 1988, se reguló legalmente la obligatoriedad de que el empresario entregará una copia de los contratos temporales a los representantes de los trabajadores para que pudieran ejercer un cierto control del uso empresarial: algo que se ha hecho muy poco, en muchos casos, porque falta la organización sindical para llevarlo a cabo, y en otros, porque las circunstancias de la empresa o de los contratados, no lo hacían fácil. Desde entonces varias medidas gubernamentales han hecho más fácil y barato el despido de los contratados bajo modalidades indefinidas sin ninguna contrapartida efectiva con respecto al control de la eventualidad.

Una traducción directa de la segmentación descrita es una mayor debilidad de los trabajadores en el mercado laboral y por tanto, de la posición de sus representantes en la negociación –recursos estructurales débiles-. Una debilidad en la posición estructural que también se refleja en la organización sindical puesto que los trabajadores contratados de esta manera son menos proclives a afiliarse y participar en acciones sindicales debido a su inestabilidad y al tipo de empresa en que suelen estar más localizados. Asimismo, la segmentación ha sido aprovechada por determinadas fuerzas conservadoras para proyectar una imagen de los sindicatos como los defensores de los trabajadores fijos. Es importante invertir esta situación y deshacer esta imagen aunque resulte difícil.

El hecho de que las últimas reformas laborales no hayan reducido la segmentación del mercado de trabajo ha sido criticado, incluso, por los poderes externos ortodoxos (FMI y UE), si bien su alternativa es abaratar todavía más el coste de los despidos improcedentes de los trabajadores y se puede usar como argumento a favor.

Dado el futuro incierto que espera a los partidos hasta las próximas elecciones es un buen momento para buscar compromisos programáticos de este tipo. El énfasis se debiera poner en una campaña en el ámbito político puesto que la debilidad sindical en las PYMES excluye una campaña centrada en el ámbito económico. Es importante establecer un objetivo claro y que se pueda medir y controlar fácilmente. Por eso quizás más importante que buscar criterios más estrictos y rígidos para el uso de las modalidades contractuales temporales, es conseguir que los partidos asuman reducirlas e imponer una proporción máxima de trabajadores contratados así en una plantilla e introducir, sobre todo, los controles y sanciones adecuados para garantizar su aplicación.

En relación con la contratación, otro problema es la selección de mano de obra (de personal). En España los contactos personales tienen mucho peso en la consecución de un empleo., a contrapartida es que los Servicios Públicos de Empleo tienen poco. Todo

ello, a pesar de que en su redacción inicial, el párrafo primero del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores (ingreso al trabajo) establecía que: *Los empresarios están obligados a solicitar de las Oficinas de Empleo los trabajadores que necesiten*. Ahora bien, en la práctica, las excepciones permitidas y las reformas sucesivas del mencionado artículo han dado lugar a que la única obligación haya sido la de comunicar la contratación a la Oficina de Empleo Público. De ahí que el número de ofertas genéricas que han gestionado los Servicios Públicos de Empleo ha sido pequeño desde hace muchos años. Esto significa que en su gestión de la contratación, se limitan a visar mayoritariamente ofertas nominales de las empresas.

Más aún, según una encuesta de la empresa de trabajo temporal, Alta Gestión, en 2008: un 47% de los jóvenes debían su primer trabajo a recomendaciones o “enchufes”. Habría que verificar la metodología seguida pero si se confirmara dicho porcentaje, se podría apuntar que probablemente fuera superior en la actualidad dado el alto nivel de paro. Una mayor transparencia es imprescindible para establecer confianza en las instituciones de empleo pero también para proporcionar una mayor igualdad de oportunidades a los desempleados. Obviamente, es un área donde la intervención es muy complicada; aún más, cuando se ha reconocido esta facultad a las Agencias Privadas de colocación, pero intentar llevar adelante una reivindicación pudiera ser rentable. Tal reivindicación pasaría por imponer una obligación a las empresas de anunciar sus vacantes de alguna manera, redactar y anunciar el perfil de la persona buscada, efectuar un proceso de selección formal y dar explicaciones de la no contratación.

Una reivindicación sindical pudiera ser la de establecer un *kite mark* (un distintivo de reconocimiento y responsabilidad social) para las buenas prácticas de contratación. Las empresas que seleccionen y contraten correctamente pueden recibir el *kite mark* concedido por las partes sociales acreditadas como representativas de los trabajadores. Como incentivo se podría plantear que solo las empresas que posean esta ‘denominación se puedan presentar en concursos para contratos públicos. Es un tema que se puede plantear primero en el Consejo Económico y Social. Asimismo, se podría difundir y recomendar estas empresas como preferentes entre los trabajadores a la hora de adquirir productos o contratar servicios.

El mencionado *kite mark* (distintivo de reconocimiento y responsabilidad social) se podría extender y aplicar de manera específica a las empresas e instituciones públicas ante las inquietantes noticias aparecidas en la prensa sobre las contrataciones en el Tribunal de Cuentas. Ahora bien, habría que reflexionar y discutir el tipo de incentivos (o penalizaciones) que se debieran activar en relación a las mismas.

B Un “salario digno”

Con respecto a los salarios, los sindicatos han cosechado un relativo éxito en tanto que han conseguido que crecieran moderadamente por encima del IPC durante 21 años entre 1977 y 2012, si bien ha dado lugar a un cierto debate en tanto que uno de los claros oscuros de la negociación colectiva ya que si por un lado refleja un cierto éxito, por otro, ha posibilitado la viabilidad económica de proyectos empresariales basados en la moderación salarial y en la segmentación del mercado laboral (PITXER y SÁNCHEZ,

2008: 118). Más allá del debate, desde el inicio de la crisis, se escuchan frases que reflejan situaciones bien reales y que debieran ser abordadas para reorientarlas

- *La participación de los salarios en el Producto Interior Bruto (PIB) de España es reducida y menor que la de los beneficios empresariales en la actualidad. Más aún, si se compara la participación con la de los países vecinos es más pequeña.*
- *Las desigualdades salariales son mayores en España que en los países vecinos.*
- *El principal instrumento usado por el gobierno para mejorar la competitividad es básicamente una devaluación salarial. (Así, 2007-2013: IPC, +13,5%; salarios de los empleados + 8,78%; de los mandos intermedios +4.94%; de los directivos, + 16,92%” (EL PAÍS, 2013)).*
- *Las grandes empresas mantienen sus beneficios mientras que los trabajadores experimentan una pérdida de la capacidad adquisitiva de sus salarios.*
- *Más que generar empleo, está teniendo lugar una redistribución interna del que ha dejado la crisis. (Incremento significativo del empleo a tiempo parcial en los últimos meses).*
- *Hace falta una garantía de ingreso mínimo para los más pobres –una renta básica-.*

Pudiera ser interesante reformular estas frases en eslóganes y además, integrarlas en un discurso sencillo y creíble que centre su atención en el aumento de la pobreza como consecuencia de la crisis y de la desigualdad en la distribución del PIB presentándolo, además, como una señal de alarma del deterioro de la calidad de la democracia: las situaciones de desigualdad grave facilitan el dominio de unos pocos sobre la mayoría. Este reto bien puede ser considerado como un experimento para comprobar cómo la formulación del mensaje y la forma de comunicarlo pueden ser variables importantes a la hora de aglutinar una mayor apoyo de individuos y colectivos.

Asimismo, hace falta fomentar más debate sobre algún tipo de ingreso para los más pobres. La propuesta de CC.OO. plantea una renta mínima para los hogares sin ningún ingreso laboral. Con respecto a la remuneración de los trabajadores peor pagados, el planteamiento sindical de un aumento importante del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) es lógico pero modesto (más aún teniendo en cuenta el claroscuro mencionado de lo que ha supuesto el crecimiento moderado de los salarios). Conviene resaltar que uno de los hechos más preocupantes de todos estos años de crisis es que para muchos trabajadores su empleo no les garantiza llegar a final de mes dada la devaluación salarial y el aumento del trabajo a tiempo parcial. Hay que preguntarse, pues, si tiene sentido una propuesta como la que formuló el Partido Laborista en Gran Bretaña: *incentivar a las empresas a pagar como mínimo un salario digno (living wage)* (RIGBY, 2013).

Originariamente, esta propuesta de un *salario digno* tenía un carácter voluntario para la empresa. Sin embargo, el gobierno conservador ha secuestrado recientemente las dos palabras aplicándolas a su decisión de subida del SMI muy inferior a la propuesta por el Partido Laborista y la *Living Wage Foundation* con respecto al *salario digno*: un 41 % superior al salario mínimo interprofesional británico para Londres y un 21 % para el resto del país lo que en el entorno español se traduce en un *salario digno* de 1 067 euros en Madrid y 915 en el resto de España. Para reforzar argumentativamente esta demanda se puede recordar la recomendación de la Carta Social Europea que establece que el SMI

de un país no sea inferior al 60 % del salario medio y que en el caso español está lejos de alcanzarse.

Esta propuesta se podría plantear como una iniciativa legislativa. Además, podría formar parte de las reivindicaciones salariales en la negociación colectiva de manera que constituyera una precondition para la concesión de contratos públicos. En el Reino Unido ha sido una propuesta que ha sido valorada con interés por parte de las confederaciones empresariales y algunos políticos fuera del Partido Laborista para aumentar la demanda.

C. Más y mejor formación continúa

La inversión en formación continua es primordial para modernizar el sistema productivo y para ampliar las oportunidades de empleo de los parados. Paradójicamente, el sistema de formación continua, sobre todo, la partida que gestionan los actores sociales ha sido objeto de controversia y de recortes importantes durante la crisis. La participación de los actores sociales ha sido bastante criticada por la derecha política, muchas veces sin datos. Incluso, los mismos sindicatos de modo creciente han querido distanciarse (cuando no huir) de la organización de la formación que nos parece un error fundamental. Su participación en esta organización es imprescindible para no dejar abandonados a los trabajadores menos calificados en las PYMES a una vida sin desarrollo profesional. Entre otras razones, porque a través de sus empresas estos trabajadores no van a recibir una oferta de formación (RIGBY, 2002). Por eso hace falta una evaluación comprometida de la situación actual.

Algunas de las debilidades actuales del sistema de formación continua en España son: su insuficiente desarrollo sectorial con demasiado énfasis en la formación general; la inadecuada participación de las PYMES en su articulación y desarrollo; y el uso selectivo de las bonificaciones por las empresas grandes para formar sólo a determinados colectivos.

Una clave para superar estas debilidades es reducir la descoordinación entre la administración central y las autonómicas en la gestión de los recursos disponibles e impulsar más los organismos sectoriales con representación sindical y dejarles tiempo para consolidarse (CROUCH ET AL, 1999). Dotados de profesionales con experiencia, cada uno de ellos debe contar con recursos económicos propios y establecer los criterios para su distribución, incluyendo una definición clara de lo que es la formación sectorial y una identificación de la formación prioritaria que tenga en cuenta la innovación requerida en el área y las deficiencias de cualificación existentes. Una parte de los cursos subvencionados de cada empresa, variable en función de las características del sector y sus necesidades tecnológicas, debe cumplir los criterios.

La mayoría de los países de la Unión Europea se enfrenta al problema del escaso porcentaje de PYMES que realizan actividades formativas y dadas las dificultades es importante tener expectativas realistas. Ahora bien, sí que se puede construir un modelo un poco más sensible a la situación de las PYMES promoviendo la figura de los orientadores territoriales, integrada en los organismos bipartitos sectoriales. Su intervención sería activa, dedicada a visitar centros de trabajo, informar de la oferta de formación y de las bonificaciones, ayudar en la identificación de necesidades y, en algunos casos, facilitar su satisfacción organizando la formación a través de agrupaciones de PYMES. La adaptación del sistema de bonificaciones a las necesidades

de las PYMES podría incluir la incentivación de acciones formativas prioritarias dedicadas a temas como la formación de formadores, la medición de la rentabilidad de la formación y las opciones para organizarla. También, en algunas circunstancias, sería útil valorar la posibilidad de asumir los costes de la formación en el puesto de trabajo si estuviera bien estructurada e implicara costes significativos para la empresa. Más aún, sería interesante examinar y fomentar el aprovechamiento de la formación en las grandes empresas por las PYMES. Este tipo de iniciativas puede propiciar la transferencia de conocimiento entre empresas.

La intervención de los agentes sociales como proveedores de servicios de formación es la que ha generado más controversia. La evidencia indica que la mayoría de los cursos bonificados se dirigen a trabajadores cualificados, técnicos y directivos y por tanto, que el uso de las bonificaciones por las empresas es selectivo. De ahí que la existencia de una oferta organizada directamente por los sindicatos y dirigida a las personas que más lo necesitan, los trabajadores menos cualificados, es muy importante. Sin embargo, en muchas ocasiones, los agentes sociales han actuado como meros intermediarios entre la administración y las academias privadas. Así, en relación con la gestión de la formación, los agentes sociales deben impartir solamente aquellas acciones formativas a las que su intervención aporte algún valor añadido, ya sea por el colectivo al que se dirigen, ya sea por la temática que abordan. Adicionalmente, puede valorarse la creación de una figura como el *Delegado de Formación*, al modo de la *Unión Learning Representatives* (UNISON, 2008). Su papel sería consultar con la empresa temas de formación y promover oportunidades formativas para los trabajadores. Esta figura es una reivindicación lógica: encaja bien con la estrategia sindical de promover la formación como un tema de la negociación colectiva.

Otra debilidad desde hace tiempo del sistema de formación es la falta de peso de los institutos de Formación Profesional. Es importante elevar los institutos a un papel más importante en el sistema para compensar la débil demanda de las empresas de trabajadores formados. El modelo de centros integrados, basados en los institutos de FP, responsables para formación continua y formación inicial sería un paso importante. Hacen falta, también, mecanismos para incentivar a las empresas para que ofrezcan prácticas bien reguladas y remuneradas a los estudiantes de FP. Solamente iniciativas de este tipo podrán traer orden al caos del sistema dual que demuestra el sinsentido de legislar para la introducción de este tipo de sistema sin tener en cuenta los problemas prácticos de conseguir la colaboración de la pequeña empresa.

LA CONCILIACIÓN O UN CIERTO CONTROL DE LOS TRABAJADORES DE SU TIEMPO DE VIDA

La conciliación, entendida como el manejo de la relación entre los compromisos ocupacionales y no ocupacionales, es una reivindicación novedosa en relación con las que formularon los trabajadores y sus sindicatos hace 35 años, poco tiempo después de reinstaurada la democracia. Concreta, en parte, el conflicto del poder sobre el tiempo. Desde la perspectiva del trabajador, una demanda de tiempo de trabajo flexible puede ser confrontada directamente con la de los empleadores y proporciona nuevas oportunidades para integrar diferentes tipos de intereses de los empleados.

Los sindicatos han sido activos a la hora de reivindicar las políticas de conciliación en las empresas a pesar de la existencia de varias interpretaciones y discursos sobre el tema (BORRÁS y otros, 2007). Han conseguido avances a través de la negociación colectiva

y han aprovechado la normativa para negociar planes de igualdad en las grandes empresas. A veces, ha sido difícil llevar adelante estos avances en la práctica. Actualmente, el proceso es todavía más complicado. Dados los problemas de despidos y rebajas salariales que se afrontan en muchas empresas, puede ser normal que los aspectos de la conciliación, como la flexibilidad horaria, pasen a segundo plano y que los mismos trabajadores/as tengan recelo a la hora de solicitarla.

Aún así, hay cuatro temas relacionados con la conciliación en los que el potencial para mejorar la situación de los trabajadores es importante. Dos de ellos figuran entre las recomendaciones de la Subcomisión de Igualdad para el Estudio de la Racionalización de Horarios del Congreso: una jornada partida sin un tiempo excesivo entre la mañana y la tarde; y el trabajo a distancia o teletrabajo. El hecho que hayan sido considerados por el parlamento abre la puerta a una campaña creíble para regularlos legalmente. El tercero es el de las guarderías públicas en el entorno de la educación infantil, quizás el tema más importante de conciliación para los padres. La falta de plazas, especialmente de las gestionadas por el sector público, es una de las características de la oferta de jardines de infancia y escuelas infantiles en España. El problema no es tanto de calidad sino de cantidad y coste. Esta carencia adquiere más relevancia porque, en líneas generales, las escuelas públicas infantiles son mejores que las privadas. Esta situación deficitaria no se puede solucionar a través de la negociación colectiva. El cuarto es el tema de la dependencia. La importancia de apoyar a los dependientes ha sido reconocida en el preámbulo de la ley aunque no se cumple. Así, la justicia de la reivindicación es clara.

Las políticas de conciliación tienen relevancia para el conjunto de los trabajadores; en particular, para los jóvenes y las mujeres, colectivos que son importantes para la renovación sindical. Además, su articulación material pudiera servir para crear empleo, especialmente, en el sector público.

UN NUEVO MODELO ECONÓMICO

La reivindicación de un nuevo modelo económico ha estado omnipresente en España desde finales del siglo XX. Las críticas de un modelo basado en la construcción y los servicios de bajo nivel abundan. Sería bueno recordar el proceso de desindustrialización que se inicia en España a partir de los años 70 con el mal diseño de las políticas industriales, un débil modelo de formación profesional y un modelo empresarial focalizado en unas pocas grandes empresas del sector de la banca, construcción y hostelería. Por tanto los problemas del mercado laboral no dependen exclusivamente del entorno de crisis.

Ahora bien, no suelen indicar las características del nuevo modelo de manera precisa: los actores sociales progresistas piden más inversión en servicios públicos. Aunque un aumento de la inversión en servicios públicos, como enseñanza, sanidad y dependencia, debe formar parte de un nuevo modelo, la discusión tiene que ir más allá. No es realista pensar que un sector público fuerte pueda cubrir todas las deficiencias de la economía española. Los comentarios sobre la necesidad de un nuevo modelo no suelen contener referencias a lo complicado que resulta diseñar un modelo que aporte un número significativo de puestos de trabajo en condiciones decentes pero que al mismo tiempo sean competitivos dentro del funcionamiento actual de las economías. En este contexto, los sindicatos y los colaboradores universitarios tienen un trabajo pendiente.

La reivindicación de otro modelo económico que proporcione puestos de trabajo más cualificados, estables y mejor remunerados es atractiva y puede acercar a los trabajadores a los sindicatos. Esto requiere definir las condiciones favorables para atraer la inversión económica (véase, por ejemplo, CC.OO. Madrid, 2014) y a continuación, detectar los sectores económicos de atención preferente y establecer las líneas de intervención para conseguir superar los problemas estructurales y crear esos puestos.

De manera tentativa, exponemos algunas reflexiones sobre políticas tecnológicas e industriales que pudieran servir para la construcción de ese nuevo modelo que consideramos debiera estar articulado sobre dos ideas básicas: 1ª) las empresas que no reinviertan una parte importante de sus beneficios en sus actividades y en su innovación y mejora, deben ser penalizadas fiscalmente y 2ª) la potenciación de clústeres, conglomerados de PYMES y empresas más grandes que colaboran entre sí, permitiría obtener economías de escala sin fusionar empresas..

En relación con las líneas de intervención:

Políticas tecnológicas. Las grandes empresas innovan cada año menos. Ponen énfasis en el marketing para vender nuevos productos que en realidad no son tales sino más bien productos existentes que se modifican un poco, especialmente, la imagen. En relación con las innovaciones tecnológicas, los mejores resultados proceden, desde hace ya algún tiempo, de una colaboración conjunta del sector público y privado (algunos ejemplos pueden ser el de Silicon Valley en EE.UU. o el de la economía más competitiva del mundo, la de Singapur). Por otro lado, el estado no solo debe regular mercados sino también crearlos o ayudar a crearlos. Con la asunción de este papel, el estado debe aceptar el riesgo de que algunas apuestas puedan fallar. Ahora bien, hay que señalar que sin esta intervención estatal no habrá innovación porque las PYMES no tienen capacidad y las grandes empresas no tienen interés en actividades que supongan riesgos.

Políticas industriales orientadas a potenciar, por un lado, determinados sectores tradicionales ya fuertes (agricultura, alimentación, automóvil e infraestructuras) pero que se pueden aprovechar mejor teniendo en cuenta criterios como la calidad del trabajo y ciertas dosis de realismo y sensatez; por otro, nuevos sectores tras identificar las tendencias del futuro (los *megatrends* que buscan algunas multinacionales, caso de la empresa Siemens que ha tomado la decisión de establecer una fábrica con 3 000 puestos de trabajo directos en la ciudad de Hull en el norte del Reino Unido para construir molinos de energía eólica), como por ejemplo, gestión de energía, gestión de agua y energía renovable pero también, los del cuidado de personas. La dependencia es un problema creciente en el entorno español que requiere mucho empleo para responder a las necesidades de la población porque las familias no serán suficientes para atender la demanda. Una reivindicación sindical de más empleo cualificado en este subsector contiene un doble mensaje: más bienestar más empleo.

MENOS CARGOS DE CONFIANZA Y ASESORES EN LA GESTIÓN PÚBLICA, Y MÁS RECURSO A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO.

En principio, existe una crítica social bastante unánime (fuera del mundo político) en relación con los cargos de confianza o asesoramiento de los políticos: su número excesivo, su forma de seleccionarlos y contratarlos en los distintos tipos de administración (central, autonómica, provincial y local), su retribución equiparada frecuentemente con la de los funcionarios de los niveles altos, e incluso, su protagonismo que suele comportar una mayor burocratización y lastre en el funcionamiento de la institución correspondiente.

De alguna manera, suele reflejar una forma de gobernar las administraciones públicas en la que no se aprovechan suficientemente las cualidades profesionales de los funcionarios, al mismo tiempo, que se les cierran algunas puertas, y en la que la planificación y control de infraestructuras y servicios no tienen la continuidad requerida lo que facilita su incumplimiento, un cierto desorden e, incluso, la corrupción.

Una campaña en esta área por parte de los sindicatos, sería bien acogida y mejoraría la imagen de los sindicatos más allá de su lógica funcional y de las mejoras que pudiera inducir. Es una forma de alejarse de los dos partidos mayoritarios pero también de aprovechar un sentimiento popular. Una iniciativa de este tipo no tiene gastos y por eso es difícil que haya oposición.

La justificación para la intervención sindical es clara. Una demanda de control de los nombramientos es una reivindicación laboral razonable. Puede beneficiar a los trabajadores de los servicios públicos ampliando la carrera para algunos y mejorando el ambiente de trabajo para otros. De ahí que el liderazgo de esta campaña debiera recaer en las federaciones de servicios públicos de los sindicatos. Por otro lado, mostraría a los sindicatos como defensores de la racionalidad pública.

Esta propuesta reivindicativa requiere profundizarla negociando con los representantes políticos de cada institución. Así, especificar el número de cargos que pueden depender del partido de gobierno y de los partidos con representación en la institución; definir perfiles y criterios mínimos para su ocupación; finalmente, establecer normas para la constitución de comisiones de selección de cargos de confianza y asesores bajo el control del gabinete de recursos humanos de la institución correspondiente.

PROPUESTAS EN RELACIÓN CON ASPECTOS ORGANIZATIVOS

Más presencia en las empresas

El centro de trabajo ha sido considerado la unidad básica de la organización sindical, el ámbito primario de la vida cotidiana del sindicalismo articulada en torno a uno o varios sindicalistas capaces de generar una acción y una socialización particular. El o los sindicalistas era(n) un trabajador o (unos) trabajadores entre otros que, en algunos casos, disponía(n) de horas de representación para resolver los problemas individuales y colectivos de sus compañeros, informarles de lo que acontecía más allá de la empresa y cómo les afectaba, y para promover una forma de comportamiento e integración que tuviera en cuenta los intereses colectivos de los trabajadores.

Esta forma de socialización y de acción se desmorona con la aceptación social y política de los sindicatos como organizaciones nacionales de interlocución ante patronales y gobiernos, y con su asunción (y defensa) de este papel de intermediarios. A partir de aquí y con los años, los sindicalistas devienen cada vez más profesionales de la representación a disposición de los aparatos organizativos sindicales. Su tiempo está ocupado por reuniones, consultas, asesorías en los locales de la federación o de la confederación sindical, de modo que los encuentros con los compañeros de la empresa son cada vez menos frecuentes.

Sin embargo, la presencia en el centro de trabajo y la integración con los compañeros permanecen como una condición indispensable para la adhesión de los trabajadores al sindicato y para el fomento de formas de comportamiento que permiten construir identidades colectivas más activas y cívicas y en las que los protagonistas son conscientes del potencial de su acción pero también de sus límites. De aquí que la presencia de un mínimo de horas de actividad laboral de un representante en el centro de trabajo sea importante lo que no ha tenido lugar como debiera.

Presencia y representación de determinados colectivos en las instituciones y en los órganos sindicales.

Existen bastantes colectivos que no tienen representación adecuada en los órganos sindicales y en las instituciones representativas de los trabajadores: los eventuales, los trabajadores a tiempo parcial, los jóvenes o los ya archirepetidos de las mujeres y las minorías étnicas (sin mencionar a los parados). Esto no quiere decir que los sindicatos no se hayan preocupado por sus intereses: lo han hecho; sin ir más lejos, los centros para inmigrantes, por ejemplo, que han sido alabados por los sindicatos europeos (CONNOLLY ET AL, 2014). Ahora bien, esta forma de atención priva a los sindicatos de la posibilidad de construir unas relaciones más sólidas con estos colectivos y de las aportaciones que pudieran realizar personas de los mismos.

De ahí que una mayor presencia de representantes de estos colectivos en dichos órganos e instituciones es importante. Por un lado, su presencia favorece el acercamiento de trabajadores de dichos colectivos a los sindicatos y su afiliación. También es verdad que esta ausencia es el resultado a veces de la falta de candidatos o de su falta de continuidad. Aun así, hay que interrogarse sobre el modo de organizar y representar a estos colectivos e incentivarles a participar.

Por otro lado, una mayor diversidad en la representación no implica solamente una mejor articulación de sus intereses sino asimismo nuevas ideas y estrategias (GUMBRELL-MCCORMICK y HYMAN, 2013).

En este contexto, hay que considerar la reserva de puestos en las candidaturas a las instituciones de representación unitaria, en las mesas de negociación o en los órganos de dirección de los sindicatos, ya sea a nivel de confederación, federación o de empresas. Sin embargo, la materialización de la iniciativa no será lineal. Así, las instituciones de representación tienen un número de puestos y su constitución está regulada por norma legal lo que limita y condiciona el desarrollo de la iniciativa. En determinadas actividades productivas, no hay muchos trabajadores de los colectivos mencionados. Sin embargo, los eventuales y los trabajadores a tiempo parcial son colectivos importantes, tienen sus propios problemas y cederles un puesto representativo (aunque sea por

invitación) pudiera ser una forma de garantizar que sus intereses estén articulados y de enriquecerse con sus ideas.

Con respecto a la imagen mediática

Una de las cosas más sorprendentes en España, un país con cinco millones de parados, un 40% si se tiene solo en cuenta a los jóvenes menores de 25 años que quieren trabajar; un país, además, con una notable devaluación de salarios, es la práctica desaparición de los sindicatos como uno de los protagonistas e interlocutores sociales. No hay sindicalistas en ningún plató de televisión, en casi ninguna tertulia radiofónica, no aparecen en las entrevistas ni en las secciones de opinión de los diarios, digitales o tradicionales. No se les oye, no se les ve.’(SOLEDAD GALLEGO DÍAZ, El País, 2015)

Este comentario de Soledad Gallego Díaz resulta muy elocuente del tratamiento que dan los medios de comunicación a los sindicatos, entre otras razones porque una buena parte de los mismos son hostiles. A pesar de esta animadversión de buena parte de los medios con respecto a los sindicatos, existen aspectos en los que pueden mejorar su imagen:

a. En relación con los portavoces.

La imagen actual es la de un varón de unos 60 años. Con frecuencia, dos varones de la misma edad diciendo casi lo mismo. A veces, esto tiene lugar por la manipulación que efectúan los medios pero, de cualquier forma, está costando demasiado a los dos sindicatos, sobre todo, entre los jóvenes.

La solución pudiera ser tener un grupo de portavoces más amplio y variado que incluyera más mujeres, jóvenes, empleados en sectores menos tradicionales que los de la industria, como por ejemplo, comercio y hostelería. Indudablemente, no es fácil encontrar gente así y que sea capaz de atreverse a salir en los medios. Ahora bien, ante las posibles dificultades hay que seleccionar a personas, formarlas y que adquieran experiencia.

En esta misma línea, habría que aprovechar más a los técnicos de los sindicatos. Se entiende que la tentación de cualquier sindicato sea priorizar como portavoces a miembros elegidos por los afiliados pero no es incompatible ni antidemocrático que técnicos encargados de poner en marcha políticas establecidas democráticamente tengan la oportunidad de defenderlas (GUMBRELL-MCCORMICK y HYMAN, 2013).

b. En relación con la manera de comunicar.

El estilo y el contenido típico de los portavoces sindicales (pero también de los políticos) suele ser unidireccional, serio, reiterativo y monótono. Más variedad de portavoces puede mejorar la manera de comunicar (al menos, la puede diversificar). Sin embargo, es importante buscar formas de evitar la reiteración, mostrar ironía y sentido del humor e interactuar con periodistas y público durante el proceso de comunicación. Dada la importancia de la comunicación, conviene seleccionar a los portavoces con cuidado y asumir que hay que prepararse.

c. En relación con el mensaje.

Desde hace tiempo, sobre todo, en los últimos años, el mensaje de los sindicatos suele ser negativo y reactivo. En buena medida, justificado dado los ataques neoliberales al poder adquisitivo, al empleo y a los derechos laborales de los trabajadores.

Sin embargo, es importante intentar equilibrarlo con información de los logros de los sindicatos españoles. A este respecto, se pueden señalar tres tipos. En primer lugar, los logros puntuales que demuestran la eficacia de los sindicatos a la hora de defender a los trabajadores, incluso en tiempos de crisis (la huelga de limpieza en Madrid; los muchos casos en los que la presión sindical ha mejorado las condiciones de los ERE o en concreto de los despidos de Coca-Cola) y los casos en los que los trabajadores, en general, han obtenido una sentencia favorable en los juzgados. En segundo lugar, los logros institucionales que son más duraderos: la representación obtenida en las elecciones sindicales, los delegados de seguridad e higiene (BENEYTO, 2012) o la solución extrajudicial de los conflictos laborales. También, hay que prever una contraofensiva en el ámbito de la formación continua contrastando los logros de los sindicatos con los de las patronales. Y en tercer lugar (y quizás el más importante), el movimiento sindical constituye la única fuerza sólida e importante en la sociedad civil para defender las aspiraciones de la mayor parte de la ciudadanía. Por un lado, porque es la única fuerza que tiene autonomía para representar a esa mayoría. Por otro, porque en la sociedad individualizada en que se ha convertido la España de principios del siglo XXI, no existen otras asociaciones de intermediación de importancia. Sin un movimiento sindical no hay democracia. Precisamente, la existencia de un movimiento sindical vigoroso es la prueba de tornasol de la salud de una sociedad.

En relación con las alianzas

La construcción de alianzas o coaliciones con otros colectivos o movimientos ha sido considerada en buena parte de la literatura actual como una de las alternativas posibles para la renovación sindical en Europa y EE.UU. En dicha literatura se suele plantear alianzas locales construidas alrededor de campañas específicas aunque dicho planteamiento se puede efectuar también a nivel nacional en relación a partidos políticos y ONG. En otros países, los procesos de formación de coaliciones han resultado complicados ya que son difíciles de mantener a largo plazo. Además, pueden implicar la dilución de las reivindicaciones de alguna de las partes. Por último, es frecuente que haya disputas sobre el tema del control y de la coordinación de las campañas. Por eso, aunque las bases de los sindicatos suelen ser favorables a las alianzas, sin embargo, los líderes sindicales suelen tener recelo.

En el caso español, el movimiento sindical ha estado bastante dispuesto durante los años de la crisis a llevar a cabo coaliciones con otros colectivos (caso de la Cumbre Social) y anteriormente ha establecido alianzas puntuales con asociaciones diversas (con la de los pequeños comercios en el caso de los horarios comerciales). El problema no ha sido tanto la falta de voluntad como la falta de oportunidades dado el bajo nivel de asociacionismo existente en España.

Por tanto, ante unas posibilidades limitadas resulta importante evaluar las opciones críticamente si el objetivo es establecer unas coaliciones duraderas. Se trata de

establecer relaciones sólidas con organizaciones estables que vayan a perdurar, tengan credibilidad y cuyos fines sean compatibles con los de los sindicatos. Teniendo en cuenta estos criterios, todo apunta a que las posibles coaliciones en la España actual pudieran ser con ONG dedicadas a paliar el creciente problema de la pobreza en todos sus aspectos. La ILP pudiera ser un mecanismo adecuado para canalizarlas.

CONCLUSIÓN

En este texto, no se ha planteado un giro estratégico para el movimiento sindical español. Se defiende que, en una sociedad tan desigual como la de la España contemporánea, hay un vacío que el movimiento sindical tiene que llenar. Para hacerlo, se ha argumentado que hay que pensar en reivindicaciones sociales y económicas que puedan aglutinar a los colectivos más perjudicados, formularlas adecuadamente, e, igualmente importante, reinventar el modo de lanzar estas reivindicaciones y de actuar en su defensa. Sólo así podrá recuperar el prestigio social y político que ha constituido la base de su papel en la democracia. Y con este fin, se han hecho una serie de propuestas que no están cerradas, ni pretenden ser las únicas opciones.

El desempeño de este papel amplio, de *espada de justicia*, por parte de los sindicatos plantea un interrogante inevitable: ¿cómo deben ser sus relaciones con los partidos políticos? En el panorama actual, queda claro que los sindicatos no pueden depender del tipo de alianzas mantenidas con los partidos políticos en las últimas tres décadas para conseguir sus reivindicaciones. El Partido Socialista ha seguido el viaje de otros partidos socialdemócratas semejantes en Europa al centro político. Así, cualquier gobierno socialista, conscientes de los intereses de la ‘clase media’ y pendientes de satisfacerlos para ganarse a sus miembros electoralmente, será más proclive a escuchar la ortodoxia económica de la *troika* que a primar las reivindicaciones de la clase trabajadora. Esto no quiere decir que no se puedan conseguir avances importantes a través de un gobierno socialista pero no tendrán su origen ideológico e intelectual dentro del partido. Más bien, los adoptara el partido porque no puede rechazar los planteamientos de un movimiento sindical que ha conseguido movilizar a la clase trabajadora.

El otro partido principal de la oposición, Podemos, demuestra un importante conocimiento de los eslóganes (*la casta*, *el cambio*,...), del poder de la web y de la política de *branding*, junto con una evaluación exagerada de los éxitos de los movimientos sociales durante la crisis. Al mismo tiempo, demuestra una plena ignorancia de como una sociedad compleja funciona y lo difícil que es el proceso de reivindicar, negociar y conseguir y al mismo tiempo mantener un control democrático sobre los dirigentes (excepto por una marabunta de voces en la web). La evidencia de esta ignorancia es la categorización de los sindicatos como una parte de la casta que ha estado sesteando durante la crisis; un insulto a los miles de sindicalistas implicados en el trabajo cotidiano de representación de los trabajadores. Asimismo, pone de manifiesto un desconocimiento de la realidad y de que poseían (y poseen) unas expectativas poco realistas sobre lo que podían conseguir los sindicatos en un entorno tan hostil.

Por lo tanto los sindicatos deben tener unas expectativas limitadas de los partidos políticos y entender que, aunque su colaboración con ellos es necesaria para poner en marcha la legislación adecuada, la única garantía del desarrollo de esta legislación es la presión de un movimiento sindical que es al mismo tiempo poderoso y autónomo.

CC.OO. ya ha abogado por presentar una Carta de Derechos Laborales a los partidos que concurran a las elecciones. La lógica de esta ponencia es que hace falta una carta con reivindicaciones más amplias que los estrictos derechos laborales y que una prioridad sería conseguir un compromiso preciso y detallado de los partidos políticos. Como se ha escrito (LÓPEZ BULLA, 2015):

Los partidos políticos de la izquierda suelen ser vagos con respecto a políticas laborales. Se han comprometido a pasarle la garlopa a la reforma laboral pero ¿con qué contenidos concretos? Una tarea de los sindicatos antes de las elecciones es presionar a los partidos a adoptar y aceptar detalladamente sus reivindicaciones en sus programas políticos.

BIBLIOGRAFÍA

ALTA GESTIÓN (2008)

<http://www.20minutos.es/noticia/365823/0/trabajo/enchufes/jovenes/>(consultado 8/04/2008)

ANDOLFATTO, D. y LABBE, D. (2000), *Sociologie des syndicats*, Éditions La Découverte, Paris.

BENEYTO, P. (2008), “El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia” en *Cuadernos de Relaciones Laborales* vol. 26, núm. 1, pp. 57-88.

BENITO VALENCIANO, R. y BENEYTO, P. (2014), “Centralidad de Trabajo y Función Sindical” en *Nueva Tribuna* (4/02/2014).

BORRÁS, V., TORNS, T. y MORENO, S. (2007), “Las políticas de conciliación políticas laborales *versus* políticas de tiempo” en *Papers: Revista de sociología* nº 83, pp. 83-96.

BRYSON A, EBBINGHAUS, B. y VISSER, J. (2011), “Introduction; Causes, consequences and cures of union decline” en *European Journal of Industrial Relations* nº 17- 2, pp. 97-105.

CAMPOS LIMA, M.P. y MARTÍN ARTILES, A., (2013), “Youth voice(s) in EU countries and social movements in southern Europe” en *Transfer* Vol. 19, 3.

COMISIONES OBRERAS DE MADRID (2014), *El Sector industrial en la Comunidad de Madrid- Resumen Ejecutivo*, Secretaria de Política Industrial y de Servicios, Madrid.

CONNOLLY, H., MARINO, S. y MARTÍNEZ LUCIO, M. (2014), “Trade union renewal and the challenges of representation Strategies towards migrant and ethnic minority workers in the Netherlands, Spain and United Kingdom”, en *European Journal of Industrial Relations* nº 20-1, pp. 5-

COSCUBIELA, J. (2014), “Necesidad, legitimidad y utilidad del sindicalismo” en *Espacio Público* (17/06/2014).

CROUCH, C, FINEGOLD, D., y SAKO, M. (1999), *Are Skills the Answer? The Political Economy of Skill Creation in Advanced Industrial Countries*, Oxford University Press, Oxford.

EUROPEAN COMMISSION (2013), *SBA Factsheet 2013 Spain*

EUROPEAN COMMISSION (2013), *Labour market Developments in Europe 2013*

FREGE, C. M. y KELLY, J. (2003), “Union revitalization Strategies in Comparative Perspective” en *European Journal of Industrial Relations*, nº 9-1, pp. 7-24

GARCIA BIEL M (2014), “En defensa del sindicalismo” en *Nueva Tribuna* (28/02/2014).

GARCÍA CALAVIA, M.A. y RIGBY, M. (2013), “El sistema de solución autónoma de conflictos laborales en España” en *Sistema* nº 230, Madrid, pp. 33- 54.

GESTHA (2015), <http://www.gestha.es/index.php?seccion=actualidad&num=321>

GREER, I. (2008) Social Movement Unionism and Partnership in Germany: the case of Hamburg’s hospitals, *Industrial Relations*, 47, 4, 602-24

GUMBRELL-MCCORMICK, R. y HYMAN, R. (2013), *Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices*, Oxford University Press, Oxford.

LAGO, M. (2012), *Reforma Laboral- Contra la mayoría social*, Fundación Primer de Mayo

LOPEZ, S. H. (2004), *Reorganizing the Rust Belt: An inside study of the American Labour Movement*, University of California Press, Berkeley CA.

LÓPEZ Bulla, J. L. (2015), “La CEOE, el rayo que no cesa” en *Nueva Tribuna*, 11/8/2015.

MASTERS, M. F. and DELANEY J. T. (2008), “Organized Labor’s Political Scorecard” en Bennett, J.T. y Kaufman, B.E. – *What do Unions do: a twenty year perspective*, New Brunswick, Transaction, pp. 492-519.

MOLINA, O. (2014), “Self-regulation and the state in industrial relations in Southern Europe- Back to the future” en *European Journal of Industrial Relations* nº 20-1, pp. 21-36.

PITXER, J. V. y SÁNCHEZ, A. (2008), “Estrategias sindicales y modelo económico español” en *Cuadernos de Relaciones Laborales* vol. 26, núm. 1, pp. 89-12.

RIGBY, E. (2013), Ed Miliband offers living wage help for business en *Financial Times* (3/11/13)

RIGBY, M. (2002), “Spanish Trade Unions and the Provision of Continuous Training: Partnership at a Distance” en *Employee Relations* nº 24-5, pp. 500-515.

SANCHÍS, E. (2015), *Parados en Lucha*, Fundación Primero de Mayo

STREECK, W. y THELEN, K. (2005), *Beyond Continuity: Institutional Change in Advanced Political Economies*, Oxford University Press, Oxford.

TATTERSALL, A. (2010), *Power in Coalition: Strategies for Strong Unions and Social Change*, New York, Cornell University Press

UNISON (2008), *Union Learning Representative Handbook (Revised)*, London, Unison

VAN RIE, T., MAREX, I. y HOREMANS, J. (2011) "Ghent revisited" en *Industrial Relations*, 17,2, pp. 125-13 .

AGRADECIMIENTOS

Los autores agradecen los comentarios de Ramón Alós, Pere J. Beneyto, Miguel Martínez Lucio, Jaume Mayor, Sara Moreno y Joan Sifre a las versiones anteriores de este texto.

6. MAREAS, MOVIMIENTOS SOCIALES Y SINDICALISMO: REFLEXIONES ACERCA DEL SINDICALISMO DEL SIGLO XXI

Miguel Ángel Gil Zafra

***Sociólogo, Profesor de FP, Coordinador FP en Comisión Ejecutiva
Fed. Enseñanza CC.OO. en Madrid, e integrante de la Plataforma de Vallecas en
defensa de la Escuela Pública
(miguelgilzafra@yahoo.es)***

Se pretende hacer un análisis sociológico del proceso participativo y de movilizaciones sociales que se han denominado “mareas” y sus implicaciones para la movilización social y el sindicalismo. El análisis se referencia en parte en la experiencia de la movilización de la enseñanza madrileña (la denominada “marea verde”), para ampliar el análisis a las implicaciones de este tipo de procesos movilizadores, denominados “mareas”, respecto a la acción y el cambio social y respecto a la representación ciudadana, incluyendo el ámbito sindical y la representación de los/as trabajadores/as (para contrastar como puede o debe influir en los cambios de las actuaciones y prácticas sindicales).

Para estos análisis se consideran muy útiles las teorizaciones de P. Bourdieu sobre la acción y el Cambio Social, así como otras aportaciones teóricas sobre el rol de las Tecnologías de la Información y Comunicación en los procesos contemporáneos de movilización.

La tesis central de este escrito es que esta sucesión de movilizaciones está caracterizada por su “dimensión simbólica” y supone (a modo de una fase dentro del proceso abierto con las crisis de finales de los años 70) una acción social de resistencia y lucha por el “capital simbólico”, así como también supone un cuestionamiento del “orden político institucional” y, en cierta medida, el “orden sindical”. Esta acción de resistencia emerge frente a las acciones y decisiones de la “revolución neoconservadora” y la oleada de recortes propugnada por diferentes gobiernos, y constituye en su praxis parte de la pugna por la hegemonía político-ideológica en las sociedades post-industriales.

Al exponer esa tesis sobre el papel de “las mareas” y movilizaciones sociales en el contexto actual de crisis socioeconómica y de la “ciudadanía laboral” (ALONSO), se irá reflexionando y analizando respecto a la “desafección y desconexión social” con las organizaciones sindicales, y las implicaciones que ello puede tener en su reconfiguración presente y futura, en aspectos tales como los relativos a cambios en: Organización del funcionamiento interno y papel de la afiliación y trabajadores/as en la toma de decisiones; Acción Sindical, repertorio de acciones y mecanismos de Comunicación con los/as trabajadores/as (“sindicalismo 2.1” y “sindicalismo emocional” y de proximidad); propuesta de Modelo Productivo y de Empleo/Trabajo sostenibles (ecológicamente, desde la responsabilidad social corporativa y desde el abandono de modelos patriarcales).

En última instancia se plantea que es necesario proceder a un proceso de reflexión dialógica en el seno de las organizaciones sindicales, que permita alcanzar las mejoras necesarias y la reconfiguración del movimiento sindical para promover una

“globalización contra-hegemónica” (DE SOUSA) que favorezca la necesaria consecución de un “nuevo Contrato Social” en Europa, que devuelva a las organizaciones sindicales y al Diálogo Social su papel central, a la par que contribuye a generar un modelo socioeconómico y de desarrollo sustentable.

Los encuentros producen más destrucciones y dispersión que organización. ¡Para constituir una organización, para edificar un orden, para mantener una vida en vida, son precisas tantas y tantas agitaciones <<inútiles>>, tantos y tantos gastos <<vanos>>, tantas y tantas energías dilapidadas, tantas y tantas hemorragias dispersivas! ¡Son precisos tantos y tantos billones de agitaciones para que se forme un solo núcleo de carbono! ¡Es preciso que se desperdicien tantos y tantos millones de espermatozoides (...) para que nazca un solo ser mortal! ¡Son precisos tantos y tantos esfuerzos sisifonianos para no dejarse destruir! ¿Qué pérdidas, qué despilfarros, qué confusión, qué precio exorbitante es preciso para pagar un átomo, un astro, una vida, la menor onza de existencia,... un beso? (EDGAR MORIN)

INTRODUCCIÓN

La denominación “mareas” responde al calificativo utilizado por los medios de comunicación para referirse a los procesos de movilizaciones vividos en diversos ámbitos y territorios dentro de España desde el verano del 2011 (de aquí en adelante las referiremos como *marea* o *mareas* en el texto). Dada la intensidad y cantidad de personas y agentes que se han ido involucrando en los mismos (“Marea Verde” para referirse a la lucha por Educación Pública, “Marea Blanca” por la Sanidad, “Marea Naranja” por la intervención y servicios sociales, “Marea Azul” por la defensa del agua como bien público, “Marea Amarilla” de empleados públicos, y la movilización de la Plataforma Afectados por la Hipoteca -PAH-, etc.)²⁷. Sin embargo, bajo dicha denominación periodística se esconden muchos matices y hay un proceso social complejo, con mitificaciones incluidas. Esos matices incluyen desde procesos de “empoderamiento” hasta reacciones corporativistas. Procesos que no son estáticos sino que han influido dinámicamente a los agentes y personas involucradas, con las contradicciones que ello conlleva en un proceso tan complejo de interacciones.

A lo largo de este escrito se irán aportando algunas referencias y hechos de las movilizaciones sociales conocidas como *mareas* (especialmente de la que mejor conozco, la “Marea Verde” madrileña por la Educación Pública), con el objetivo de que resulten útiles tanto para explicar los actuales procesos de movilización social como para el proceso de transformación que vive el sindicalismo.

El balance de estas movilizaciones sociales es desigual según los campos de conflicto y según el prisma desde el que se analicen, y ni es tan exitoso como pretenden algunas personas ni tan inútil como pretenden otras. Sin duda las movilizaciones de las mareas

²⁷La expresión “Marea Violeta” se ha ido utilizando para denominar una parte de las actuaciones del Movimiento Feminista, mediante las movilizaciones por el rechazo a los recortes en las políticas de Igualdad introducidos por parte del gobierno del PP en la legislatura 2012-2015, y especialmente contra los cambios normativos para modificar la anterior Ley que regulaba la “interrupción voluntaria del embarazo”. Sin embargo considero el movimiento feminista como un movimiento “más allá” de las mareas (mucho más amplio, complejo, profundo y arraigado).

han generado mejoras y nos aportan reflexiones y elementos muy útiles para una transformación social que mejore las condiciones de vida y trabajo. Pero también conviene huir de planteamientos “adanistas” y sectarios y ubicar las mareas en un contexto más amplio de cambios y agentes, en una secuencia histórica que viene de antes y que proseguirá después de las mareas, y en la que el sindicalismo ha tenido y tendrá su papel, puesto que en los conflictos sociales actuales de lo que se trata es de conseguir alianzas amplias que favorezcan redes de resistencia y transformación contra-hegemónicas.

¿MOVIMIENTO SOCIAL O MOVILIZACIÓN SOCIAL?

En Sociología un movimiento social suele identificarse como: *un agente colectivo que interviene en el proceso de transformación social, promoviendo cambios u oponiéndose a ellos, y genera acciones movilizadoras con cierta continuidad y con un alto grado de integración simbólica de sus integrantes.* (ver por ejemplo RIECHMANN y FERNÁNDEZ-BUEY 1994: 47-50). Es decir, desde esta teorización sincrética, un movimiento social está caracterizado al menos por tres elementos; integración simbólica, existencia de unos objetivos de transformación social, y configuración de un mínimo entramado organizativo que promueva acciones.

En este sentido, *las mareas sociales* muestran un alto grado de “integración simbólica” de sus participantes y de sus acciones, y no sólo así ha calado en la opinión pública sino que de forma recursiva con esa repercusión mediática, estas *mareas*, en diferentes grados, según cada cual, también han supuesto procesos profundos de identificación y creación de “identidad propia” entre quienes se han venido vinculando con las mismas. De hecho se puede afirmar sin temor a equivocarse que la “dimensión simbólica” es claramente la predominante en esta acción colectiva y que el aspecto emocional es crucial para entender el surgimiento, las inquietudes, y especialmente la extensión y continuidad de estas mareas, así como sus “liturgias” o acciones de identificación y reivindicación.

No obstante, desde el plano analítico, estas mareas parecen mostrar algunas dificultades para cumplir con otro de los preceptos referidos como características centrales de un movimiento social; el de la organización. Así, se puede citar su muy baja institucionalización en general, puesto que no existe ningún órgano o estructura más allá de algunas comisiones de trabajo y grupos de correo y redes sociales (acompañadas por presencia en Internet con Blog y Web diferentes), cuyo sentido es muy instrumental para la organización de acciones de movilización o difusión.

Por otro lado, los objetivos de “transformación” social que según la definición que venimos manejando de “movimiento social” se requieren, tampoco parecen quedar atestiguados en toda su intensidad y complejidad para todas las mareas, puesto que el actuar mayoritario más bien encaja con un modelo “reactivo” de resistencia a las medidas o acciones de los gobiernos, pero no suele trascender en pos de un modelo alternativo que propicie una acción proactiva de cambio social más integral.

Más allá de este análisis conceptual, que arroja sombras sobre el pleno carácter de movimiento social de estas *mareas*, hay que reconocer que al menos se han configurado como un “actor colectivo” relevante en sus campos sociales respectivos, enmarcadas

como fenómeno social y mediático que ha incidido en la configuración de la opinión y la acción colectiva y en la agenda pública y gubernativa. Quizá por ello esta significación social ha llevado a la confusión a parte de los activistas de estas mareas, haciéndoles pensar que las mareas como tal son un “sujeto sociopolítico *per se*” y no un “actor” a modo de conglomerado de agentes y sujetos variados entrelazados con la ciudadanía que se interrelaciona con ellos (y entre sí), pues se pierde la perspectiva de entender que las mismas personas que conforman ese espacio de debate-acción forman también parte de agentes sociopolíticos variados (sindicatos, partidos políticos, asociaciones de madres y padres, asociaciones vecinales, de pacientes...). Por ello el conflicto social y no la institucionalización es el rasgo definitorio de estas movilizaciones (lo que en los tiempos actuales supone un proceso continuo de confrontación, diálogo, negociación y movilización).

En este sentido, estas mareas tienen o han tenido un claro carácter de “movilización social” a modo de una acción colectiva “líquida”, usando la expresión popularizada por el sociólogo ZIGMUNT BAUMAN (2002) en su obra *La Modernidad Líquida*²⁸. Con ello se indica la dificultad de “encerrar” su funcionamiento en un esquema clásico de movimiento social y también su vinculación con el proceso de “globalismo capitalista”²⁹ e individualización (BECK y GERNSEHEIM 2003). Esto une en parte las

²⁸ Bauman ha dado difusión a esta expresión en diversas publicaciones y temáticas, en las cuales trata de plasmar la naturaleza actual de la “modernidad contemporánea”, una “modernidad líquida” que cuestiona identidades, principios y valores asumidos en las sociedades del siglo XX a partir de preceptos surgidos en la ilustración, y que ocasiona que las ideas y principios sean meras hipótesis temporales en constante cuestionamiento, sometiéndonos a un proceso ingente de información y “re-información”. Bauman, en el libro referenciado, examina especialmente cinco conceptos básicos sobre los cuales se ha analizado habitualmente la condición humana desde la Sociología: Emancipación, Individualidad, Tiempo/Espacio, Trabajo y Comunidad.

Conviene citar que este planteamiento de “lo líquido” ya estaba presente en los análisis de autores precedentes, entre los cuales podemos destacar por su carácter pionero en advertir esta “fugacidad social sistémica”, a Marx, que vinculándola a la interrelación entre las relaciones de producción y los sistemas de valores, plantea lo siguiente acerca de los procesos de cambio social en las sociedades capitalistas (ya en 1865): “*La burguesía no puede existir si no es revolucionando de continuo los instrumentos de producción, las relaciones de producción y, consiguientemente, la totalidad de las relaciones sociales... Todas las relaciones rígidas y enmohecidas, con su acompañamiento de ideas y concepciones de venerable tradición, quedaron disueltas y las recién constituidas envejecen antes de adquirir consistencia. Todo cuanto era estamental y estable se esfuma; todo lo santo es profanado y los hombres se ven finalmente forzados a contemplar con prosaica frialdad su posición en la vida y sus relaciones interpersonales*” K. Marx *El Manifiesto Comunista*. Ed. Alhambra, 1985 (pp. 54-55).

En el sentido que interesa en este documento, “lo líquido”, además de advertir sobre los cambios constantes en el sistema y relaciones de producción, haría referencia más específica al cuestionamiento de las organizaciones e instituciones precedentes y su naturaleza “estática y formal”, frente a la emergencia de prácticas de acción colectiva más “evanescentes” y flexibles, adaptadas a la acelerada y “provisional” realidad de un mundo globalizado a la par que individualizante.

²⁹ Ulrich Beck (1997a: 27) entiende por globalismo capitalista *la concepción según la cual el mercado mundial desaloja o sustituye al quehacer político; es decir, la ideología del dominio del mercado mundial o la ideología del liberalismo. Ésta procede de manera monocausal y economicista y reduce la pluridimensionalidad de la globalización a una sola dimensión, la económica, dimensión que considera asimismo de manera lineal todas las demás dimensiones -las globalizaciones ecológica, cultural, política y social- sólo para destacar el presunto predominio del sistema de mercado mundial... El núcleo ideológico del globalismo reside más bien en que da al traste con una distinción fundamental de la primera modernidad, a saber, la existente entre política y economía. La tarea principal de la política, delimitar bien los marcos jurídicos, sociales y ecológicos dentro de los cuales el quehacer económico es posible y legítimo socialmente, se sustrae así a la vista o se enajena... En este sentido, se trata de un imperialismo de lo económico bajo el cual las empresas exigen las condiciones básicas con las que poder optimizar sus objetivos...*

mareas con las metodologías básicas utilizadas por el “15-M”, puesto que su existencia y sobretodo su expansión inicial, estuvo basada en buena parte en “redes acentradas” y un “pensamiento en celda” (comunicado por redes telemáticas fundamentalmente). Este tipo de funcionamiento “líquido” tiene el valor positivo de una horizontalidad inclusiva que permite generar identidad y vínculo en cualquiera que quiera involucrarse en el movimiento desde cualquier acción-protesta (circunscrita al marco de los objetivos básicos del campo social referencial). Pero tiene como debilidad que en un contexto mediático y social poco favorecedor, el proceso puede desvanecerse más fácil y rápidamente, al “diluirse” el volumen de personas y su grado de implicación y no existir una estructura formal que “encarne responsabilidades” para evitarlo, quedando en la “espontaneidad individual” y su articulación en redes el sustento del proceso. No obstante, en el caso de las dos *mareas* más relevantes mediáticamente, la *Marea Verde* y *Marea Blanca*, es en el que quizá más institucionalización se ha pretendido (también porque son campos más articulados socialmente), y de ahí el conflicto surgido con y entre los sindicatos y asociaciones profesionales participantes en las mismas (que son los que en la práctica han asumido y dado soporte en esta dimensión “institucional-legal”).

Otra perspectiva desde la que enfocar estos movimientos/movilizaciones sociales emergentes es cómo interactúan respecto a las instituciones. Así, en general, se puede decir que las reivindicaciones han buscado elementos de reforma más que procesos “constituyentes”. No obstante es cierto que en estas movilizaciones se incluía cierto cuestionamiento sobre la representación institucional política y sindical, aunque más desde la perspectiva que tiene que ver con un enfoque teórico-metodológico respecto a cómo los movimientos sociales aplican procesos participativos; es decir por su deseo de aportar elementos de mejora a lo institucional, y no tanto porque pretendan “anularlo” o “sustituirlo” completamente. En este sentido, lo instituyente opera en estas movilizaciones como la “matriz ideológica de generación de cambio” (una especie de “avanzadilla social”), a modo de un “analizador histórico” que provoca un socioanálisis de lo institucionalizado, y la emergencia de cambios institucionales (nuevas institucionalizaciones). Así, desde un plano teórico-metodológico de análisis de los movimientos sociales, habría que ir más allá de lo tradicionalmente entendido por lo “institucional” y lo “instituyente”, conceptos excesivamente “cerrados” que no permiten pensar en realidades que en los tiempos de la “modernidad reflexiva” (BECK 1997) están aconteciendo (ambos procesos sociales, lo institucional y lo instituyente, se enraízan dialécticamente y recursivamente modificándose de forma permanente, y en ocasiones muy rápidamente, como el proceso de institucionalización de activistas del “15-M” y de *mareas* que se han conformado como partidos políticos y plataformas electorales).

Es importante indicar, por otro lado, que a pesar de lo que en alguna ocasión se ha manifestado, *las mareas* no son el “15-M”, y no sólo porque este movimiento tiene su propia estructura de “comisiones de trabajo” (educación, sanidad...), sino porque la composición de ambos procesos de acción social difieren bastante en cuanto a su implantación territorial y la estructura social de sus integrantes (el “15-M” tiene una composición más vinculada territorialmente e inclusiva y heterogénea socialmente, aunque primordialmente juvenil).

En definitiva, las *mareas* son movilizaciones sociales que parece que difícilmente se convertirán en movimientos sociales, al menos con las características conceptuales que venimos manejando. Ahora bien, si aplicamos las implicaciones de la “modernidad

líquida y reflexiva” respecto al cuestionamiento de los propios instrumentos de observación de la realidad social, lo cierto es que una hipótesis no desechable a priori es que estemos asistiendo al surgimiento de “otra naturaleza de movimientos sociales”, e interpretar la Organización y Transformación Social de un movimiento social no en el sentido clásico que se ha venido utilizando, sino también en un sentido comunicacional, identitario, solidario, endógeno e introspectivo. Dicho de otra forma, si adoptamos un enfoque sistémico de análisis social, habría que asumir que los procesos de organización y transformación social pueden resultar como “emergentes” de la interacción interpersonal y social en un contexto de conflicto social donde se asume, como diversos autores señalan (ALONSO, BAUMANN, BECK, GIDDENS, LASH...) que asistimos a procesos de desvinculación y revinculación social en los que también es “político” lo que hasta ahora se ha considerado como exclusivamente “privado” (la “esfera de lo subpolítico”)³⁰.

Por lo tanto, podemos concluir que las mareas y movimientos sociales que emergen actualmente podrían constituir “una nueva generación de movimientos sociales”, o al menos el indicativo de que algunos cambios significativos se van a producir en la forma de operar de los movimientos sociales actuantes hasta ahora. En este sentido, desde un enfoque teórico, sociológico y sincrético, podemos manifestar que los elementos clave de aparición de las *mareas* son: la estructura de oportunidades que propiciaba la crisis socioeconómica y la interrelacionada crisis del sistema de representación institucionalizado (político y sindical), junto con el surgimiento o construcción ciudadana de un “marco cognitivo” interpretativo de esa situación socio-histórica (permitiendo encauzar la indignación y “rabia social” para construir un relato compartido) y una identificación/identidad que hiciera frente a lo que se percibían como agresiones. Y su extensión y arraigo inicial se producen porque desde la perspectiva mayoritaria de la ciudadanía que se moviliza, no se percibe ningún otro cauce institucionalizado u organización que facilitara ese espacio de diálogo y construcción colectiva de la resistencia a esas agresiones (o incluso las organizaciones, políticas o sindicales, eran percibidas como parte del sistema o colaboradoras en dichas agresiones).

MOVILIZACIONES PARA AFRONTAR EL FUTURO; EL CONFLICTO SOCIAL POR EL CAPITAL SIMBÓLICO

En los años 90 aparece una “nueva generación de movimientos sociales” (simbolizada con el movimiento alterglobalizador y su actuación contra la OMC en Seattle en 1999), que tiene como caracterización básica su carácter marcadamente expresivo,

³⁰ Este planteamiento conecta en parte con las propuestas del movimiento feminista y su axioma de “lo personal es político”, que popularizó Carol Hanisch en 1970 con un ensayo del mismo título (<http://www.carolhanisch.org/CHwritings/PIP.html>), aunque pretende ir más allá, pues Beck quiere plantear también un cambio en la naturaleza de “lo político”, fruto de la “Sociedad del Riesgo Global” en la que se dirimen esos conflictos políticos, y en la línea de una ruptura de la equivalencia entre lo político y “lo Estatal-Institucional”: “*Por una parte se extiende la vacuidad política de las instituciones, y, por otra, un renacimiento no-institucional de lo político... lo político irrumpe y se manifiesta más allá de las responsabilidades y jerarquías formales... Aquellas áreas de toma de decisiones que habían quedado protegidas de lo político en el capitalismo industrial –el sector privado, la empresa, la ciencia, las ciudades, la vida cotidiana, etc.- están atrapadas en las tormentas de los conflictos políticos en la modernidad reflexiva*” (Beck, Giddens, Lash 1997: 32-34).

identitario/de reconocimiento (a modo de una comunidad de valores), y su metodología global, descentralizada y “celular”, así como la enorme relevancia de la comunicación en su conformación, y no sólo la comunicación pública (repercusión mediática) sino especialmente la comunicación interpersonal entre los participantes del proceso:

Han aparecido nuevas estrategias no convencionales de acción colectiva que se han desplegado para dar respuesta a esa sociedad del riesgo globalizada, proponiendo nuevas formas de solidaridad nacional e internacional y nuevos tipos de derechos de ciudadanía..., los nuevos movimientos sociales y la relación individuo/sociedad a partir de los años noventa del pasado siglo XX tienen que ser contextualizados en unos ejes diferentes, así como estudiados desde una perspectiva que no puede ser la de la simple evolución unidireccional, acumulativa y natural, de la acción colectiva, sino la del análisis de la constante construcción y reconstrucción de los actores (individuales y sociales) en sistemas de conflictos que se transforman cada día más rápidamente (ALONSO y FERNÁNDEZ 2013: 253)

Una característica diferenciadora con anteriores movimientos sociales es que la existencia y difusión de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) han permitido que el proceso de comunicación y construcción simbólica e identitaria de un movimiento social se auto-organice mediante una participación mayoritariamente acentrada, no jerarquizada e incluso “difusa” y “virtual”. Esto resta claridad para dibujar el “rostro” del movimiento (sobre todo al analista externo), pero le confiere una fuerza enorme respecto a su capacidad inclusiva e involucradora, puesto que ofrece protagonismo inmediato a los/as participantes, lo que a su vez confiere potencia movilizadora y de impacto social y mediático (estaría por ver todavía si ese impacto llega más allá de los cambios provocados en agendas políticas y mediáticas). Impacto que es buscado como consecuencia de la acción movilizadora pero que al mismo tiempo y de forma recursiva se convierte en “causa” de la movilización, funcionando así como una “inversión en capital simbólico”:

El <<impacto informativo>> es determinante tanto en el origen como en el resultado de los movimientos sociales y los hechos de acción colectiva; los sistemas actuales de comunicación suministran modelos de aprehensión, lectura y procesamiento de las señales de la realidad, generando bucles de conocimiento y de ampliación de cuestiones críticas, nuevos comportamientos o estilos de vida alternativos (ALONSO y FERNÁNDEZ 2013: 267)

En esa senda de movilizaciones cabe en buena parte ubicar las *mareas* (aunque con algunos matices) puesto que comparte con esa nueva generación de movimientos sociales tanto su metodología de funcionamiento (redes acentradas y “pensamiento en celda”), como el uso intensivo de las TIC y su emergencia espontánea y autogestionada (poco institucionalizada).

El conflicto histórico estructural entre quienes tienen el poder y el capital económico y quienes no los tienen, persiste y sigue siendo relevante y central (por más que algunas derivas postmodernas lo minusvaloren o ignoren), pero está trufado y “complejizado” por otros conflictos también muy relevantes (como los de género, la construcción participativa de identidades colectivas diversas, la protección de los entornos de la cotidianeidad, la defensa ecológica...), que no se pueden posponer ni degradar en cuanto a su relevancia y significación para las personas y grupos sociales.

En la sociedad compleja actual (en esta fase de “modernidad reflexiva”) esos otros conflictos no pueden soslayarse desde un mecanicismo marxista ni desde el estructuralismo funcionalista, y los conflictos del “mundo del trabajo” deben ser integrados con los conflictos del “mundo de la vida”. Como refleja L.E. ALONSO (2007: 247-249):

En el contexto de una sociedad del riesgo global donde el trabajo se desregulariza y precariza a nivel universal y, además, se mezclan todos los tipos de inseguridad posibles..., los conflictos se fragmentan y reagrupan con un alto nivel de contingencia. La acción de los movimientos sociales se encuadra en marcos específicos de actuación y codificación social rápidamente cambiantes, marcos en los que la expresividad y las identificaciones de sujetos concretos se concretan sobre objetivos que ligan la construcción del propio grupo movilizado con su reconocimiento por otros grupos, y por la institucionalización normativa de estos objetivos en las convenciones sociales generales y en los procesos de justificación discursiva dominantes... El Trabajo ya no circunscribe <<la única>> cuestión social, es una cuestión más de la sociedad, incrustada además en marcos cognitivos muy diversos, pero no por ello deja de tener una importancia máxima en la definición de todas las cuestiones de la sociedad...La pluralidad de instancias económicas y culturales que definen al individuo en las sociedades <<post>> (postmodernas, postfordistas, postindustriales), así como su incrustación en un sistema complejo de redes sociales...hacen que los procesos de movilización antes de ser la respuesta lineal y necesaria a condiciones materiales predefinidas, sean más bien <<propiedades emergentes>> que surgen de la intersección de circunstancias materiales y contextuales activamente percibidas, construidas y categorizadas por grupos concretos en su interacción comunicativa y en la realización de prácticas que los definen como actores colectivos, ante y contra otros actores en conflicto.

Las *mareas* aluden a cuestiones neurálgicas en la sociedad contemporánea, tanto por su objeto, derechos sociales básicos, como por el método movilizador inclusivo (que articula necesidades, problemáticas e identidades de los diferentes agentes). Tanto en cuanto a relaciones laborales como en cuanto a calidad de la Democracia y emancipación de la población, lo que se está dirimiendo es el modelo de Ciudadanía del futuro. En esta línea podemos acordar que el conflicto que las *mareas* hacen patente, el cual los actores institucionales y los viejos movimientos sociales tenían en buena parte postergado en virtud del “pacto Keynesiano de concertación”, es el conflicto ideológico por el Capital Simbólico, en cada campo de conflicto y respecto a la hegemonía dentro de las formaciones sociales contemporáneas.

Por tanto, se puede afirmar respecto a los campos de conflicto de los que se está hablando, que tanto algunos gobiernos regionales como el gobierno central del Partido Popular, como instrumento de los agentes de la “revolución neoconservadora” en España, han mantenido con las *mareas* una batalla por el control de este tipo de poder que Bourdieu definió como “capital simbólico” y “violencia simbólica”³¹; el poder o la

³¹ Tal como expone Bourdieu (1997: 173): *La violencia simbólica es esa violencia que arranca sumisiones que ni siquiera se perciben como tales apoyándose en unas <<expectativas colectivas>>, en unas creencias socialmente inculcadas... La teoría de la violencia simbólica se basa...en una teoría de la producción de la creencia, de la labor de socialización necesaria para producir unos agentes dotados de*

capacidad de hacer que las personas entiendan una situación social de una determinada forma y que actúen de la manera que se pretende por parte de quien ostenta ese capital simbólico (utilizando los restantes capitales para hacerlo), entrando en el “código personal” de cada individuo para “programar” su comportamiento social (el “habitus” definido por Bourdieu). Es una especie de “conquista del instinto social”, de tal forma que si disponemos de ese capital simbólico podemos hacer que la reacción “natural” de alguien vaya en un determinado sentido ante una determinada situación o problemática³².

LAKOFF (2007) lo enfoca desde una perspectiva sociolingüística usando el concepto de “marcos de estructura mental” (o “inconsciente colectivo”), al analizar cómo en los sistemas de comunicación y marketing político más avanzados se trabaja por generar una articulación entre el lenguaje utilizado (y las propuestas discursivas) con un marco o sistema de valores que le dé un sentido concreto y configure el “campo de debate”, hasta tal punto que se genere un “inconsciente cognitivo” que mediatice la forma de interpretar la realidad social desde el propio discurso que se reproduce. Por ello las acciones de resistencia, la dimensión simbólica y expresiva de articulación de la ciudadanía en movilizaciones, frente a ese intento de naturalización de la visión neoconservadora de la realidad, han sido en gran medida funcionales como espoleta de un proceso de “regeneración ideológica” del resto de agentes sociales englobables en el campo ideológico “progresista”:

“Una de las apuestas principales de las luchas simbólicas: la creencia de que tal o cual porvenir, deseado o temido, es posible, probable o inevitable, puede, en determinadas coyunturas, movilizar a todo un grupo y contribuir de este modo a propiciar o impedir el advenimiento de ese porvenir” (BOURDIEU 1999: 311).

Ese mecanismo de los “marcos cognitivos” y el capital simbólico es el que permite que los poderes hegemónicos planteen como algo natural la mercantilización de los servicios públicos, debido a que necesariamente la gestión pública supone pérdidas, ineficiencia, mala gestión en suma, y que sin embargo la gestión privada

esquemas de percepción y de valoración que les permitirán percibir las conminaciones inscritas en una situación o en un discurso y obedecerlas... Una sumisión doxica a las conminaciones del mundo que es obtenida cuando las estructuras mentales de aquel a quien van dirigidas las conminaciones están en sintonía con las estructuras implicadas en la conminación que le es dirigida.

³² Negri y Hardt, (2000; 25) a partir de las aportaciones teóricas de Foucault sobre el “Biopoder”, aplican el concepto de “sociedad de control” (frente a la anterior “sociedad de la disciplina”) para referirse a esta situación social de ejercicio de la “violencia simbólica”: *...debemos entender a la sociedad del control como aquella (que se desarrolla en el extremo más lejano de la modernidad, abriéndose a lo posmoderno) en la cual los mecanismos de comando se tornan aún más “democráticos”, aún más inmanentes al campo social, distribuidos a través de los cuerpos y las mentes de los ciudadanos. Los comportamientos de inclusión y exclusión social adecuados para gobernar son, por ello, cada vez más interiorizados dentro de los propios sujetos. El poder es ahora ejercido por medio de máquinas que, directamente, organizan las mentes (en sistemas de comunicaciones, redes de información, etc.) y los cuerpos (en sistemas de bienestar, actividades monitoreadas, etc.) hacia un estado de alienación autónoma del sentido de la vida y el deseo de la creatividad. La sociedad de control, por lo tanto, puede ser caracterizada por una intensificación y generalización de los aparatos normalizadores del disciplinamiento, que animan internamente nuestras prácticas comunes y cotidianas, pero, en contraste con la disciplina, este control se extiende muy por fuera de los sitios estructurados de las instituciones sociales, por medio de redes flexibles y fluctuantes.*

necesariamente es todo lo contrario³³. Ese *mantra* de la globalización capitalista es el Capital Simbólico que está en juego en este conflicto potenciado por las movilizaciones sociales recientes, y en el que las personas y agentes que se movilizan pugnan contra las élites neoconservadoras globales. Algo que viene sucediendo cíclicamente en “explosiones movilizadoras” de “onda corta”, dentro de la fase actual de la “onda larga” del capitalismo tras la II Guerra Mundial (fase de crisis sistémica que acontece desde las crisis del petróleo de los 70’ y con el “desvanecimiento” progresivo tanto del modo de regulación Keynesiano como del paradigma productivo Fordista)³⁴. Por ello, aunque desde la perspectiva de la “onda corta” quizá no se perciba nítidamente, en el contexto de una “onda larga” estas movilizaciones sociales son parte de un proceso de cuestionamiento de la hegemonía sociopolítica y económica surgida tras el fin de la II Guerra Mundial y por ende, un enfrentamiento por el control de dicha hegemonía, usando para ello todos los capitales en juego y el Capital Simbólico como aglutinador principal de los mismos. De ahí la importancia de analizar cómo se reconfigura la conformación y alianzas de los agentes intervinientes en cada campo social en conflicto.

En última instancia, estos conflictos que estas movilizaciones sociales de “nueva generación” están poniendo de manifiesto con su acción expresiva y su pugna por el capital simbólico, se engarzan con una inquietud central de nuestro tiempo; ¿cuánto Mercado puede tolerar la Democracia?

LA DIMENSIÓN EMOCIONAL E IDENTITARIA Y LAS “MULTITUDES INTELIGENTES”

Las *mareas* deben ser observadas y analizadas en un marco transversal y complejo, que entre otros esquemas de análisis incorpore de forma relevante parámetros simbólicos y emocionales, en los cuales el éxito de una movilización también se mide en términos de

³³ Al respecto de este debate, es recomendable la lectura de un libro de ATTAC (2012) sobre la privatización de servicios públicos. En lo relativo al sector de limpieza viaria y recogida de basuras (que está siendo “remunicipalizado” en diversas localidades), se puede consultar este artículo de prensa (<http://www.publico.es/actualidad/limpieza-viaria-privatizada-sale-71.html>), que cita los datos de un Informe del Tribunal de Cuentas sobre Entidades Locales: <http://www.tcu.es/repositorio/fd3654bc-3504-4181-ade5-63e8a0dea5c2/I1010.pdf> (en el que también habla del servicio de suministro de agua). Sobre la banca pública indico enlace a un artículo de Viçens Navarro (<http://www.vnavarro.org/?p=11603>). Y desde el ámbito sanitario se puede consultar este análisis del Real Instituto Elcano en marzo de 2013; “Gestión pública y gestión privada de servicios sanitarios públicos: más allá del ruido y la furia, una comparación internacional” (accesible “on line” en: <http://www.realinstitutoelcano.org/wps/wcm/connect/7e174d004ece1139931b9f2a39eb3cc0/DT4-2013-Sanchez-Abellan-Oliva-Servicos-Sanitarios-Publicos.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=7e174d004ece1139931b9f2a39eb3cc0>).

³⁴ Inmanuel Wallerstein es el científico social que quizá más allá popularizado, con su teoría del “sistema-mundo”, el uso del concepto de “ondas largas”, refiriéndose con el mismo a procesos históricos estructurales y amplios en los que acontecen los cambios sociales y económicos a lo largo de la Historia. Toma el concepto del economista ruso Kondrátiev, como también hizo Shumpeter. En esencia la cuestión planteada por Wallerstein es que desde la II GM comienza una de las ondas largas del capitalismo (que todavía no habría acabado), que lleva al sistema-mundo a una primera fase u “onda corta” de expansión y crecimiento (desde 1945 hasta finales de los 70’ del siglo XX), sucedida por ondas cortas posteriores y sucesivas de crisis y expansión. Esas crisis de “onda corta” irían progresivamente prolongándose más en el tiempo y profundizando en las transformaciones sociales que provocan, hasta generar el final de la onda larga. Para ampliar sobre este tema puede por ejemplo acudir a la Rv. Zona Abierta nº 34-35 de enero de 1985 (Ed. Fund. Pablo Iglesias), donde se publican varios artículos al respecto, entre los que está uno de I. Wallerstein titulado “Las ondas largas como proceso capitalista”.

“resistencia” y “dignidad”, articulación de voluntades, identidad, reconocimiento, “autodefensa” y co-representación simbólica (incluida su “dimensión teatral”). Por ejemplo, analizar la *Marea Verde* u otras únicamente con parámetros de un conflicto laboral clásico no puede sino mostrar carencias en la movilización (salvo en parte la *Marea blanca*), pero también en el análisis, pues esos conflictos laborales se analizan y evalúan en el corto plazo en resultados tangibles de mejora de las condiciones laborales, y sin embargo un “conflicto simbólico” se analizaría en términos de medio plazo y no en términos de capital económico, sino en términos de construcción de subjetividades políticas (de reconocimiento y acción expresiva/participativa), es decir en términos de Capital Simbólico (con su componente de capital social y potenciación de emancipación).

Es importante entender que la dimensión emocional no se opone a la racional, sino que constituye uno más de los elementos que componen el “crisol motivacional” de la acción social de las personas, y que su significación no se reduce a una caracterización psicológica sino que tiene también un marcado carácter sociológico. Así, a modo de una “racionalidad emocional”, las “movilizaciones cognitivas” que suponen las mareas despliegan toda suerte de elementos emocionales y afectivos para dotarse de sentido y para estructurarse, además de para resultar funcionales en la activación y captación de activistas.

Eva Illouz ha trabajado mucho este campo de la “sociología de las emociones” y al plantear su análisis de un “homo sentimental” expone que:

La emoción no es acción per se, sino que es la energía interna que nos impulsa a un acto, lo que da cierto "carácter" o "colorido" a un acto. La emoción, entonces, puede definirse como el aspecto "cargado de energía" de la acción, en el que se entiende que implica al mismo tiempo cognición, afecto, evaluación, motivación y el cuerpo. Lejos de ser presociales o preculturales, las emociones son significados culturales y relaciones sociales fusionados de manera inseparable, y es esa fusión lo que les confiere la capacidad de impartir energía a la acción. Lo que hace que la emoción tenga esa "energía" es el hecho de que siempre concierne al yo y a la relación del yo con otros situados culturalmente... ILLOUZ E. (2007: 15)

La dimensión emocional es ya reconocida como un componente crucial de los procesos de movilización social, completando los elementos clásicos de la movilización que nos vienen aportados por la “razón instrumental”. Manuel Castells analiza así la vinculación entre las emociones y el cambio social:

...el cambio social supone una acción, individual, colectiva o ambas a la vez, que, en su base, tiene un motivo emocional, como todo comportamiento humano según las recientes investigaciones de la neurociencia social. En el contexto de las emociones básicas que han identificado los neuropsicólogos (miedo, asco, sorpresa, tristeza, alegría e ira), la teoría de la inteligencia afectiva en la comunicación política sostiene que el desencadenante es la ira y el miedo. La ira aumenta con la percepción de una acción injusta y con la identificación del agente responsable de la acción. El miedo desencadena la ansiedad, que se asocia con la evitación del peligro. El miedo se supera compartiéndolo e identificándose con otros en un proceso de acción comunicativa... (CASTELLS 2012: 210).

Este sustrato identitario, emocional y expresivo se teje en redes sociales, en sociabilidades (*online* y *offline*) mediante lo que B. TEJERINA (2005; 84) denomina la construcción de “privacidades compartidas”:

El aspecto más relevante de los movimientos sociales tanto para sus activistas como para el conjunto de la sociedad tiene que ver con su capacidad de producción simbólica. Mediante mecanismos de interacción entre los activistas se elabora la identidad de la organización o del movimiento. Esta identidad se negocia y renegocia constantemente y se interioriza mediante las prácticas sociales que tienen lugar en la vida cotidiana, la dimensión no visible de la movilización, y los actos en los que se manifiesta la protesta. La identidad colectiva es fundamental para la definición de las metas y objetivos que se persiguen, ... El tránsito de lo privado a lo público necesita de un momento intermedio en el que se produce la agregación de voluntades privadas mediante la constitución de redes sociales, lo que denomino <<privacidad compartida>>, y que a través de la movilización política adquiere visibilidad y notoriedad en la esfera pública. Así se han ido ampliando históricamente las esferas de la ciudadanía

No obstante, es importante entender que las identidades en esta época de modernidad reflexiva no son anclajes permanentes ni herencias estereotipadas cerradas, sino que precisamente por su carácter instituyente, por su carácter reflexivo surgido en la interacción social, se constituyen en referentes provisionales, elementos en construcción permanente; identidades diversas y complejas.

En este contexto social en el que se entretrejen identidades y se manifiesta la expresividad simbólica, las mareas aportan como una característica significativa la ampliación del repertorio de actuaciones existente para el activismo, mediante la utilización intensiva de “acciones-símbolo”. Entenderíamos las mismas como determinadas actividades o prácticas actuadas y ritualizadas, acompañadas de materiales, objetos y soportes audiovisuales, que se convierten en símbolos que se imbrican con la movilización facilitando dotarla de sentido. Se trata de significantes que contribuyen a construir un significado compartido e incluso códigos propios, en torno a la movilización, conformando, junto con el relato de la misma, un campo cognitivo y semántico. Las “acciones-símbolo” serían de dos tipos: las presenciales y las virtuales (aunque algunas combinan ambas dimensiones espacio-temporales), siendo el uso de camisetas u objetos una de las acciones-símbolo más reconocidas, junto con la creación y utilización de Blog y Web como “sede” de los agentes movilizados, y la elaboración y distribución telemática “viral” de videos o montajes fotográficos.

Las mencionadas “acciones-símbolo” encajan dentro de un tipo de movilización social que diversos autores (ver p.ej. Vanguardia Dossier 2014) han propuesto para interpretar este activismo desinstitucionalizado y con pautas acentradas de organización, basado en buena medida en los nuevos rasgos de la comunicación social mediada por el uso de las TIC (tecnología Web 2.0). Se trata de un tipo de movilización que vendría a reflejar la gran capacidad de influencia que tendrían las agrupaciones espontáneas de personas en espacios públicos o de forma virtual, vinculadas inicialmente por objetivos más o menos abstractos de acción social, y sin conocimiento previo entre ellas). Se trata de las *Smart Mobs* (que podemos traducir por “multitudes inteligentes”), concepto que introdujo Howard Rheingold en 2002 y en el que es un componente esencial el papel de

las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), que él califica como “tecnologías de cooperación”:

Las multitudes inteligentes son grupos de personas que emprenden movilizaciones colectivas –políticas, sociales, económicas-, gracias a que un nuevo medio de comunicación posibilita otros modos de organización, a una escala novedosa, entre personas que hasta entonces no podían coordinar tales movimientos... Nos hallamos ante un nuevo medio de organización social, cultural y política en ciernes. Las redes telefónicas inalámbricas y los sistemas informáticos accesibles para cualquier usuario constituyen, junto con las personas, un potencial inmenso (para bien y para mal), comparable al de la imprenta o el alfabeto... (RHEINGOLD 2004: 13-15)

Estas “multitudes inteligentes” aluden a una nueva gramática de las relaciones sociales que permite combinar lo que se ha dado en denominar la sociabilidad *online* con la habitual sociabilidad presencial, que ahora se podría denominar *offline*:

Mediante la articulación entre innovación tecnológica, difusión de la comunicación digital y afirmación global de la cultura de la libertad, amplios sectores de los ciudadanos... han construido su sistema propio de auto comunicación en el que viven, trabajan, debaten, sueñan, se enamoran, se enfadan y cuando hace falta se movilizan. Sin por ello dejar el mundo de la interacción física directa... En ese contexto, no es de extrañar que, cuando los ciudadanos no encuentran canales de participación política o de control de sus gobernantes, utilicen las redes sociales para debatir, organizarse en red y movilizarse. Para a partir de ese espacio público cibernético que es Internet, ocupar también el espacio urbano y apuntar a la intervención en el espacio público institucional... (CASTELLS 2014: 9-10)

Así, a pesar de lo que los apologetas del determinismo tecnológico suelen mostrar, no es suficiente la movilización con procesos de comunicación virtual, y la necesidad de una presencialidad en el activismo sociopolítico se hace palpable:

“Las acampadas y ocupaciones de 2011 han redescubierto esta verdad de la comunicación. Facebook, Twitter, Internet y otros tipos de mecanismos de comunicación son útiles, pero nada puede reemplazar al estar juntos de los cuerpos y a la comunicación corpórea que es la base de la inteligencia y la acción política colectivas (NEGRI y HARDT 2012: 25).

En definitiva, el uso de las TIC combinado con las acciones-símbolo tienen un gran potencial como elementos básicos de las movilizaciones sociales del presente y del futuro. Pero si el uso de las TIC en las movilizaciones sociales no está bajo un marco cognitivo, identitario y de valores, y si no está vinculado a un mínimo proyecto colectivo de transformación que conlleve acciones y procesos reflexivos y de diálogo presenciales, puede suponer transformar la energía potencial de las multitudes inteligentes en un “desgaste entrópico de energías” (escasas y necesarias para el cambio social), en un “adanismo sisifoniano” e individualista inútil.

POR UN NUEVO CONTRATO SOCIAL.

En el contexto social en el que surgen las movilizaciones sociales conocidas como mareas, y otras similares, el reto que se nos suscita para quienes consideramos que la defensa de los derechos de los y las trabajadores/as tiene sentido articulada mediante una combinación entre acciones colectivas de movilización y de negociación institucionalizada, es transformar la acción sindical de tal forma que la misma ni sea percibida ni suponga un elemento de reproducción de la hegemonía cuestionada socialmente. Debe revertirse cierta percepción sobre el sindicalismo como “parte del problema”, y para ello parece razonable que cambie la naturaleza del Diálogo Social tal como se ha entendido en las últimas décadas. Ese diálogo no debe ser sólo un proceso entre representantes patronales, sindicales y de las instituciones de gobierno político (o presión de grupos de interés hacia los partidos y gobiernos), sino que debe también incorporar un proceso de diálogo dentro de las organizaciones y con sus representados. Es más, dada la complejidad del conflicto social actual, debería tenerse como finalidad alcanzar un diálogo ampliado hasta convertirlo en un proceso dialógico y reflexivo de la Ciudadanía. De esta forma, cambiando la naturaleza del Diálogo Social para generar procesos reflexivo-dialógicos o de “Democracia Deliberativa”, las organizaciones sindicales mayoritarias podrán tratar de recuperar el Capital Simbólico perdido y volver a ser plenamente reconocidas como interlocutoras por parte de los y las trabajadores/as. En el conflicto social actual esa praxis dialógica es reclamada por una parte de la Ciudadanía para sentirse protagonista del proceso que le pueda generar mejora de condiciones de vida y trabajo; el rol de “representación” ya no puede ser constreñido a una mera delegación (aunque la incluya), sino que debe alcanzar el núcleo mismo de la interacción comunicativa y simbólica.

Llegados a este punto, la pregunta que cabe hacerse aquí es si es posible cambiar el sindicalismo actual sin cambiar la sociedad, sin cambiar el modelo socioeconómico vigente y el entramado normativo en el que ese sindicalismo se sustenta, al que ese sindicalismo ha contribuido y con el que se ha imbricado hasta ser en parte percibido socialmente como integrante de ese “ente sistémico”. Y la respuesta, parece generalizadamente aceptada, ya que no es posible separar ambos procesos, puesto que hay que imbricar la transformación del sindicalismo actual con la transformación del modelo socioeconómico y productivo y todo el entramado normativo que lo soporta, lo que supone un papel más proactivo e integral del sindicalismo y la capacidad de enmarcar esas transformaciones en un entramado de redes de movimientos sociales contra-hegemónicas. El reto que se plantea por tanto al reorganizar el sindicalismo contemporáneo, es ir más allá y, mediante un enfoque sistémico, tratar de construir colectivamente un “nuevo Contrato Social” y refundar nuestras sociedades para profundizar democráticamente en la elaboración de modelos socioeconómicos y productivos que incluyan los principios de solidaridad, equidad de género, justicia social y sustentabilidad ecológica. De una forma similar se expresa el documento colectivo de la Fundación 1º de Mayo sobre el “Futuro del Sindicalismo”, cuando indica que:

Se trata, de proyectar el Estado del Bienestar mediante un nuevo contrato social intergeneracional que debe tener su reflejo en nuevas formas de entender la actividad económica, el valor de los recursos naturales –los actuales y los que van a ser legados a las generaciones futuras-, en la consideración de los gastos sociales no como gastos de consumo sino de inversión, y en la valoración del trabajo “extramercado” que recae en las familias y

especialmente en las mujeres. Esta nueva perspectiva debe suponer un cambio radical en la evaluación de las cuentas públicas y la contabilidad nacional al uso, y en la obsesiva consideración de la restricción de los déficits públicos como una prioridad absoluta... FUNDACIÓN 1º DE MAYO (2012: 11)

Lógicamente, ese nuevo Contrato Social, esa “refundación” de la sociedad, debe ser al menos a escala de bloque regional mundial (Unión Europea, inicialmente), con aspiraciones de extensión planetaria, puesto que en la sociedad del riesgo global no hay fronteras posibles que limiten ni la crisis social ni la ecológica.

REPENSANDO EL SINDICALISMO REFLEXIVA Y DIALÓGICAMENTE.

Las organizaciones sindicales son agentes cruciales para el proceso de conformación del nuevo Contrato Social que se ha esbozado previamente. Por eso es necesario analizar su situación, repensarlas y configurar las líneas de transformación y evolución del sindicalismo actual. Tal como plantearon destacados miembros de CC.OO.:

...repensar el sindicato quiere decir mirar hacia todos los puntos posibles que contextualizan y condicionan nuestra actividad; quiere decir valorar si nuestro discurso, nuestra práctica, nuestras estructuras organizativas, son las adecuadas... Es necesario, por tanto, prospectar los cambios que se están produciendo en la estructura productiva de este país y las consecuencias que éstos tienen en la composición y caracterización de la clase; determinar si la regulación normativa de la libertad sindical es la adecuada para canalizar a través de las organizaciones sindicales las demandas colectivas; evaluar si nuestra organización, prácticas y acción son las que corresponden para intervenir eficazmente en un contexto nuevo y cambiante; detectar, en definitiva, nuestras insuficiencias... CC.OO. (2011: 20):

Las razones básicas para entender de la necesidad del cambio en las organizaciones sindicales, provienen básicamente de las siguientes causas:

- a) Por un lado, por la reforma laboral, y en parte debido a la baja tasa de afiliación y a la reducción de la tasa de cobertura de la negociación colectiva³⁵,

³⁵ Hay ciertas discrepancias sobre el cálculo de la “densidad sindical” o “tasa de afiliación sindical”, según las fuentes. La tasa de afiliación de los/as trabajadores/as en España es reducida respecto a la UE y países con otros modelos sindicales, alcanzando el 17,5% según los últimos datos disponibles en la OCDE (del 2012), con cuya media coincide (la media UE está en torno al 23%, Suecia y Dinamarca tienen una tasa del 67%, e Italia el 36%). El porcentaje de trabajadores/as incluidos en el ámbito funcional de los Convenios y Acuerdos firmados en Negociación Colectiva se ha reducido hasta alrededor del 70% (era el 82% antes de la denominada “Reforma Laboral” del gobierno del PP en 2012), aunque ciertamente es algo superior a la media de la UE-28 o países como Alemania o Reino Unido. El dato de la OCDE para 2012 nos indica que la tasa de afiliación sindical en España, a pesar de que el nº total de trabajadores/as afiliados/as se ha reducido en estos años (unos 407.000 menos, quedando en unos 2.472.000 –los ocupados en España se redujeron en unos 2.400.000-), se ha mantenido desde el comienzo de la actual crisis (2008). Para consultar la base de datos de la OCDE enlazar en: http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=U_D_D. Los datos de cobertura funcional de la Negociación Colectiva están tomados de Fundación 1º de Mayo (2014: 7). La mayor tasa de afiliación y representación se produce en empresas grandes y en sectores industriales (ver distribución de representación sindical en las empresas según “Encuesta Europea de Empresas 2013”; Fundación 1º de Mayo 2014: 3).

el margen para la negociación del que disponen los sindicatos es reducido (con el argumento añadido de la falta de recursos públicos);

b) Esto está incidiendo en una cierta imagen social de inutilidad de los sindicatos de los trabajadores y fomenta desconfianza hacia los mismos, así como supone intentar encasillarlos, junto a los partidos políticos, como parte de ese sistema que se viene cuestionando como en crisis estructural y que se exige modificar³⁶;

c) Por otro lado, tal como se ha tratado de mostrar con el análisis precedente sobre las *mareas* y movimientos sociales, al menos la parte más activa de los y las trabajadores/as (como en general de la Ciudadanía) parece que no están dispuestos a sólo delegar en representantes sindicales, quieren también participar, buscan ser escuchados/as. No les basta con votar (o no votar) en unas elecciones sindicales, quieren conformar colectivamente su posición y demandan configurarla dialógicamente.

Parece por tanto que el problema del sindicalismo estaría en algunos ámbitos laborales “micro” más desregulados o fragmentados de las relaciones laborales (trabajadores/as autónomos, microempresas, desempleados), pero sobre todo, al menos para los sindicatos mayoritarios, en el ámbito “macro” de su “imagen reputacional” y en algunas de sus actuaciones dentro del Diálogo Social (lo que está en íntima relación con el deterioro de su Capital Simbólico). Así mismo, quizá la imbricación entre condiciones de vida y trabajo es lo que en parte se haya perdido en la evolución del sindicalismo contemporáneo en los países centrales, al concentrarse el esfuerzo sindical desproporcionadamente en las condiciones de Empleo, y más concretamente en las condiciones salariales y en el puesto y centro de trabajo específico, perdiéndose en buena parte la perspectiva de transformación social integral y la perspectiva de las condiciones de vida y empleo socialmente condicionadas (y sus repercusiones en la esfera subjetiva cotidiana de los/as trabajadores/as). Por ello es absolutamente imprescindible que la deconstrucción del sindicalismo actual hacia el “movimiento sindical del siglo XXI” incluya otros elementos, como la conflictiva interacción entre producción y reproducción social (incorporando el trabajo de cuidados no mercantilizado como elemento central de reflexión y articulación identitaria), el impacto ecológico de la producción y las pautas sociales de consumo.

Y para trabajar todo esto, para repensar el sindicalismo, entiendo que es necesario un proceso, una metodología, que incorpore a la afiliación y al conjunto de trabajadores/as

³⁶ Por ejemplo es reseñable el barómetro del CIS en abril de 2013, en el que realizó una valoración de diversas instituciones, entre las que incluye a “los sindicatos” y las organizaciones empresariales. La valoración resultante en el sondeo era mala, con una nota del 2,45 sobre 10 para “los sindicatos” (en este enlace puede ampliarse información: <http://www.abc.es/espana/20130503/abci-valoracion-instituciones-201305031404.html> -último acceso 1 octubre 2015-). Así mismo, en noviembre de 2013 el CIS sondeó sobre la temática de la causa de baja en algunas organizaciones, y respecto a los sindicatos el 24,3% de los que habían abandonado un sindicato indicaban que lo hicieron “porque no sirven para nada”. Es más, según el CIS sobre un 72% de los encuestados tenía poca o ninguna confianza en los sindicatos (se puede ampliar información consultando el nº16 de la revista “La Marea” 2014: 10-11. Acceso “on line”: <http://www.lamarea.com/2014/04/25/ya-la-venta-el-no16-de-la-revista-sindicatos-en-crisis/> -último acceso 10 octubre 2015-).

a esa labor de repensar o reflexionar. Aludo así a un proceso de “reflexividad dialógica”, de “diálogo reflexionado” o “investigación dialogada”, que buscaría utilizar el diálogo personal desprejuiciado, desinstitucionalizado y no sectario (interesado o parcial), para fomentar la acción comunicativa personal con los/as otro/as intervinientes en el proceso reflexivo (usando diferentes prácticas de conversación, métodos y dispositivos de investigación-reflexión). Se entiende así la “reflexividad dialógica” como un proceso en el que se busca y potencia la capacidad de las personas para expresarse sobre la realidad social y sobre su situación y perspectiva en la misma, fomentando interrogarse sobre lo dicho, lo hecho, lo imaginado y lo pensado, abordando las prácticas y discursos en sus diversas formas expresivas, detectando y cuestionando los discursos y prácticas hegemónicos que reproducimos (consciente o inconscientemente) para poder superarlos. En todo caso, el planteamiento propuesto nos lleva a la conformación de al menos dos líneas de trabajo reflexivo dialógico que deben confluir en un mismo proceso (pudiendo combinar acciones de participación y prospección presenciales, con acciones de participación/prospección *online*): por un lado un enfoque analítico del conflicto social y laboral, y por otro enfoque de reconstrucción de identidad-subjetividad política de los/as trabajadores/as en el marco de una Ciudadanía emancipadora.

Lo que aquí se plantea se refiere al ámbito del sindicalismo en el conjunto del Estado Español, pero obviamente los cambios que se pudieran generar estarían limitados si al menos a nivel europeo (y con aspiración mundial) no se produce un proceso de reorganización y reflexión similar. Por eso es importante tanto atender a esa necesaria reflexión ciudadana como que se generen alianzas y reflexiones entre las organizaciones sindicales y otro tipo de organizaciones o movimientos sociales que luchen contra los poderes hegemónicos (profundizando y mejorando experiencias como las de la “Cumbre Social” y las de los “Foros Sociales”), puesto que no solo el sindicalismo sino cualquier forma de organización social que suponga un obstáculo para los intereses del capital financiero internacional, se convierte en un agente de lo que de Boaventura de Sousa denomina la “globalización contrahegemónica”:

Designo por globalização contra-hegemónica o conjunto vasto de redes, iniciativas, organizações e movimentos que lutam contra as consequências económicas, sociais e políticas da globalização hegemónica e que se opõem às concepções de desenvolvimento mundial a esta subja-centes, ao mesmo tempo que propõem concepções alternativas... a globalização contra-hegemónica é animada por um ethos redistributivo no sentido mais amplo da expressão, o qual implica a redistribuição de recursos materiais, sociais, políticos, culturais e simbólicos... a globalização contra-hegemónica desdobra-se em lutas políticas e lutas jurídicas orientadas pela ideia de que é possível pôr em causa as estruturas e as práticas político-jurídicas através de princípios político-jurídicos alternativos. A estes princípios alternativos e às lutas em sua defesa chamei política e legalidade cosmopolita subalterna... DE SOUSA (2005: 7-8)

ELEMENTOS PARA EL PROCESO DE REFLEXIVIDAD QUE PROPICIE EL SINDICALISMO DEL SIGLO XXI.

Tal como se ha comentado, es una tarea colectiva de reflexión dialógica la que debe aportar las claves para el proceso de reorganización sindical. Por eso no tendría sentido

hacer aquí una propuesta cerrada al respecto. No obstante, con ánimo de contribuir a ese proceso, expongo a continuación algunas ideas-fuerza y polos temáticos referenciales que en mi opinión deberían estar presentes en ese proceso colectivo de debate, tras lo analizado sobre el proceso de movilización de las *mareas* y tras un análisis del contexto socioeconómico. Los esbozo de forma sintética para que puedan ser expuestos, y debatidos si es de interés, en el propio Taller del Congreso TES.

- **Modelo sindical.** ¿Debemos seguir con un modelo generalista o uno comunitarista que restrinja las conquistas de la movilización y negociación a la afiliación? ¿Qué implica ello en términos de financiación? ¿Qué modelo de combinación de canales de representación queremos? (RLT Vs sindicatos de rama y territorio)
- **Conectividad sindical; “Sindicalismo 2.1”.** ¿Cómo deben mejorar los procesos de comunicación desde las organizaciones sindicales?: Conectividad comunicacional/identitaria y de acción sindical; Conectividad transversal en la organización sindical; Conectividad Sociopolítica interna y con organizaciones y movilizaciones sociales; Conectividad mediática.
- **Cambio de Modelo Productivo, Ecología y Género.** La falsa contradicción entre Empleo y Ecología; la necesaria reconfiguración de la relación del subsistema humano con el subsistema animal, vegetal y material del sistema-planeta. La errónea defensa de la extensión a las mujeres de la Norma Social de Empleo vigente (el modelo patriarcal de Empleo); la necesaria consideración del trabajo de cuidados como pilar socioeconómico esencial, su reconocimiento en términos de derechos y el necesario reparto de “todo” el trabajo (no solo el mercantilizado) como base para un Desarrollo Sustentable.
- **La reconstrucción de las subjetividades políticas sociolaborales.** El cuestionamiento y combate de la Norma Social de Empleo Postfordista (el “workfare state”) mediante cambios en las políticas de orientación profesional y laboral y el conjunto de las Políticas Activas de Empleo; cambios en los discursos y posición en el Diálogo Social; ampliación de las formas de vinculación con el sindicato; defensa de la introducción de fórmulas mancomunadas de contratación laboral (Empleabilidad Territorial).
- **Trabajadores/as, Consumidores/as y Ciudadanía.** La consideración y potenciación sindical de fórmulas de Economía Solidaria; la introducción y potenciación del rol sindical en los mecanismos de Responsabilidad Social Corporativa y Responsabilidad Social de Consumo.
- **Sindicalismo Emocional y de Proximidad.** Consideraciones acerca de cómo convertir la acción sindical también en una labor de acompañamiento del/la trabajador/a en sus problemáticas, y en una labor para potenciar su implicación en el proceso de movilización, negociación y acción sindical.

No podemos esperar soluciones mágicas, no intentemos eludir nuestra responsabilidad; mirémonos y miremos a nuestro alrededor y comprobaremos que desde la soledad apabullante del individuo postmoderno no hay solución ninguna. Sólo desde la solidaridad, desde la fraternidad, desde la implicación emocional y la actuación colectiva por el bien común, podremos evitar las tinieblas a las que el globalismo

capitalista nos conduce, por más que las disfrace de las “luces de la cueva platónica” del ocio y el consumismo. Y esa solidaridad y fraternidad, en lo tocante a la defensa de los derechos sociales y laborales, encaja con un renovado movimiento sindical que confluya con otros movimientos sociales para propiciar una globalización contra-hegemónica, por un nuevo Contrato Social más justo.

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO, Luis Enrique: *La crisis de la ciudadanía laboral*. Barcelona. Anthropos, (2007)

ALONSO, L.E. con FERNÁNDEZ C.J.: *Los discursos del presente: Un análisis de los imaginarios sociales contemporáneos*. Madrid. Siglo XXI, (2013).

ATTAC (2012): *La Privatización de los Servicios Públicos en España*. Ed. ATTAC España. Accesible en: http://www.attac.es/wp-content/uploads/2013/01/Web_v1.0.pdf (consultado el 12/10/15).

BAUMAN, Zigmunn: *La Modernidad Líquida*. Madrid, Ed. FCE (2002).

BECK, U.; (con GIDDENS, A.; y LASH, S.):

Modernización reflexiva; política, tradición y estética en el orden social moderno. Madrid. Ed. Alianza Universidad. (1997)

¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización. Barcelona. Ed. Paidós, (1997a)

Beck, U. y Beck-Gernsheim, E.: *La individualización: el individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Barcelona. Ed. Paidós Ibérica. (2003)

BOURDIEU, Pierre

Razones prácticas: Sobre la teoría de la acción. Barcelona. Anagrama (1997).

Meditaciones pascalianas. Barcelona. Anagrama. (1999)

CASTELLS, Manuel:

Redes de Indignación y Esperanza; los movimientos sociales en la era de Internet. Madrid. Alianza Editorial (2012).

“El Poder de las Redes”, en Rv. Vanguardia Dossier nº50, Marzo 2014 (pp.7-13). Barcelona. La Vanguardia Ediciones S.L.

CCOO Gaceta Sindical (reflexión y debate) nº16 (Junio 2011): *Sindicalismo, Trabajo y Democracia*. Acceso: <http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/2/o34133.pdf> (consultado el día 11/10/15).

FUNDACIÓN 1º DE MAYO:

El Sindicalismo del Futuro (Resumen Ejecutivo). Madrid. Fundación 1º de Mayo CC.OO. (2012).

Estudio nº 78 *La representación de los trabajadores en la UE y España*. Ed. Fund. 1º de Mayo CCOO. (2014): Acceso: www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Estudio78.pdf (consultado el 11-10-15).

ILLOUZ, Eva: *Intimididades congeladas: las emociones en el capitalismo*. BsAs. Katz Editores (2007).

LA MAREA: *La Crisis del Sindicalismo*. Rv nº16 (Mayo 2014). Madrid. MásPublico Sociedad Cooperativa.

LAKOFF, George (original en inglés 2004): *No pienses en un Elefante*. Madrid. Ed. Complutense, (2007).

NEGRI, Antonio. y HARDT, Michael:

Imperio. Ed. Harvard University Press (2000) (traducido al castellano en: www.ddooss.org/articulos/textos/Imperio_Negri_Hardt.pdf consultado el 12/10/15).

Declaración. Madrid. Akal. (2012).

REICHMANN, Jorge y FERNÁNDEZ-BUEY, Francisco: *Redes que dan Libertad*. Barcelona. Paidós (1994).

RHEINGOLD, Howard: *Multitudes Inteligentes; la próxima revolución social*. Barcelona. Gedisa (2004).

TEJERINA, B. “Movimientos sociales, espacio público y ciudadanía: Los caminos de la utopía”, en Rv. *Crítica de Ciências Sociais* nº72 2005 Octubre (pp.67-97) (“Acção Colectiva, Protesto y Ciudadanía”). Ed. Univ. de Coimbra (Centro de Estudos Sociais) Portugal. Acceso: <http://rccs.revues.org/982> (consultado el 10/10/15).

VANGUARDIA DOSSIER nº50, Marzo (2014): *El poder de las redes sociales*. Barcelona. La Vanguardia Ediciones S.L,

7. ENCUESTA A LA PLANTILLA DE LA ONCE. PRIMEROS RESULTADOS

Dra. Rosario Morillo Balado
Gabinete Interfederal, Confederación Sindical de CC.OO

Desde abril de 2014 CC.OO. ha venido desarrollando una encuesta entre el personal de la ONCE, cuyos primeros resultados se exponen en esta comunicación.

La encuesta se origina en una petición del secretario general de la Sección Sindical Intercentros de CC.OO. en la ONCE, Roberto Abenia, al Área de Sociología del Gabinete Interfederal. A lo largo de 2014 Roberto y la autora del informe diseñaron el cuestionario y la muestra. En ese proceso se contó con el asesoramiento de Ramón Alós, profesor de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona.

La aplicación del cuestionario correspondió a los delegados y delegadas de la ONCE en las diferentes provincias, y al personal de las federaciones regionales de CC.OO. La larga labor de codificación de las respuestas en el programa estadístico SPSS ha sido posible gracias al tesón de José Luis Esteban, responsable sindical de la ONCE, y de la autora de este informe.

La muestra, o selección de las personas que se iban a entrevistar, se diseñó teniendo en cuenta las siguientes variables: sexo, grupo profesional, contrato y afiliación sindical. A cada entrevistador se le pidió realizar 10 entrevistas, de acuerdo con la distribución que aparece en la tabla 1. Dicha distribución se elaboró a partir de los datos de la plantilla de la ONCE. Cabe mencionar que no estaba permitido entrevistar a representantes sindicales. Y de cada 10 entrevistas, solo una podía corresponder a personas afiliadas a CC.OO., para evitar una sobrerrepresentación de las mismas en la encuesta.

Tabla 1. Distribución de las entrevistas		
	Hombres	Mujeres
No vendedor/a	1	1
Vendedores/as fijos	4	2
Vendedores/as temporales	1	1
Total	6	4

Fuente: elaboración propia

En esta comunicación se exponen los resultados obtenidos hasta el momento en relación a diversas cuestiones. En primer lugar se abordan las características de las 448 personas encuestadas. El grupo profesional más numeroso es el personal vendedor, al representar el 82% del total de entrevistas. Este porcentaje es similar al peso que este colectivo tiene entre la plantilla de la ONCE (84%).

En segundo lugar, se analiza la satisfacción con el salario percibido. Las retribuciones son un tema polémico en la ONCE, entre otras cuestiones, porque existe una doble escala salarial en el convenio; una para los fijos y otra para los temporales. El personal vendedor con contrato temporal, cuyo peso en la plantilla oscila entre el 20% para las mujeres y el 22% para los hombres, tiene un salario inferior en un 30% respecto al personal fijo. De esta forma, el personal vendedor fijo cobra, como salario base, 999

euros brutos al mes desde 2012, y el temporal, 699 euros. Cantidades que obviamente se reducen en el caso de los contratos a tiempo parcial.

En tercer lugar, se indaga en el tiempo de trabajo de la plantilla de la ONCE. Uno de los aspectos más llamativos de esta sección es el elevado porcentaje de personal vendedor que prolonga su jornada diaria *todos o casi todos los días* (52%) y *de dos a tres veces por semana* (12%), cuestión que se agrava si se tiene en cuenta que estas personas tienen todas ellas alguna discapacidad (visual o de otro tipo).

La prolongación de la jornada diaria está probablemente relacionada con los objetivos mínimos de venta que se exigen al personal vendedor: 4 500 euros al mes, y cuyo incumplimiento puede implicar sanciones como la suspensión empleo y sueldo de 10 a 30 días o el despido por “baja rentabilidad”.

En cuarto lugar, se indaga sobre el grado de apoyo que reciben distintas cuestiones relacionadas con la gestión de la ONCE, tales como el salario de los directivos.

En quinto lugar, se explora la opinión sobre la información que difunde CC.OO. en la ONCE y el conocimiento y valoración del trabajo que este sindicato desarrolla en dicha entidad.

Por último, a través de un análisis específico de las encuestas respondidas por los afiliados a CC.OO., se examinan distintas cuestiones relacionadas con la decisión de formar parte del sindicato (motivos para afiliarse, obstáculos para aumentar la afiliación o uso de los servicios).

Las conclusiones sintetizan los principales resultados.

Las personas interesadas pueden encontrar más información en el informe Encuesta a la plantilla de la ONCE sobre las condiciones de trabajo, la gestión de la entidad y la actividad sindical.

CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS ENTREVISTADAS

En esta sección se exponen los principales datos de identificación de las 448 personas encuestadas en cuanto a sexo, comunidad autónoma de pertenencia, edad, grupo profesional, discapacidad, antigüedad y tipo de contrato.

Sexo

El 61% de los encuestados son hombres y el 39% mujeres (tabla 1.1). Se trata de una distribución similar a la existente en la plantilla de la ONCE (66% hombres y 34% mujeres).

Tabla 1.1. Sexo		
	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	273	60,9
Mujer	175	39,1
	448	100,0

Fuente: elaboración propia

Edad

El 75% de las personas entrevistadas se concentra en dos intervalos de edad, de 40 a 49 años, y de 50 a 59 años (tabla 1.2).

Tabla 1.2. Edad		
	Frecuencia	Porcentaje
De 40 a 49 años	172	38,4
De 50 a 59 años	165	36,8
De 30 a 39 años	74	16,5
Hasta 29 años	20	4,5
60 años o más	15	3,3
NS/NC	2	,4
Total	448	100,0

Fuente: elaboración propia

Comunidad Autónoma

Los cuadernillos que incluían el cuestionario se mandaron a todas las comunidades autónomas, con la excepción de aquellas en las que no había representación sindical para poder aplicar la encuesta (Baleares, La Rioja y la ciudad autónoma de Melilla). No se recibió ningún cuestionario relleno de Canarias, Cataluña, Euskadi y Navarra. La procedencia geográfica de las 448 personas encuestadas está repartida entre 11 comunidades autónomas y Ceuta. Cabe señalar el peso de la Comunidad de Madrid (26% de las encuestas) y Andalucía (19%) (tabla 1.3).

Tabla 1.3. Comunidad Autónoma		
	Frecuencia	Porcentaje
Comunidad de Madrid	116	25,9
Andalucía	85	19,0
Extremadura	49	10,9
Murcia	39	8,7
Aragón	38	8,5
Asturias	35	7,8
Comunidad Valenciana	22	4,9
Cantabria	19	4,2
Galicia	16	3,6
Castilla y León	11	2,5
Castilla-La Mancha	10	2,2
Ceuta	5	1,1
NS/NC	3	0,7
Total	448	100,0

Fuente: elaboración propia

Grupo profesional

El 82% (365 personas) de los encuestados son vendedores o vendedoras. Al grupo de personal no vendedor pertenece el 18% restante (tabla 1.4).

Tabla 1.4. Grupo profesional de pertenencia		
	Frecuencia	Porcentaje
Vendedor	365	81,5
No vendedor	79	17,6
NS/NC	4	0,9
Total	448	100,0

Fuente: elaboración propia

Por sexos, las mujeres encuestadas son vendedoras en el 75% de los casos, y en el 25% desempeñan funciones de no vendedoras. Los hombres, por su parte, son en el 85% de los casos vendedores y en el 13% no vendedores.

Estas cifras se corresponden con la distribución de los grupos profesionales por sexo entre la plantilla de la ONCE.

Entre el colectivo no vendedor el 49% son personal de soporte, y el 29%, personal técnico. Un total de 17 personas no informaron si pertenecían al grupo profesional de soporte o al técnico (tabla 1.5).

	Frecuencia	Porcentaje
Personal de soporte	39	49,4
Personal técnico	23	29,1
No contesta	17	21,5
Total	79	100,0

Fuente: elaboración propia

Discapacidad

El 84% de las personas encuestadas son discapacitadas. En cuanto al tipo de discapacidad, el 51% tiene una discapacidad visual, y el 39%, de otro tipo (tabla 1.6).

	Frecuencia	Porcentaje
Visual	194	51,2
De otro tipo	148	39,1
Visual y de otro tipo	1	0,3
NS/NC	36	9,5
Total	379	100

Fuente: elaboración propia

Antigüedad

El 30% de los encuestados tiene una antigüedad de entre 4 cuatro y 15 años en la empresa, le sigue en importancia el intervalo de antigüedad de entre 24 y 31 años, con el 26% de los entrevistados. Las personas con hasta tres años de antigüedad suponen el 19% de la muestra (tabla 1.7).

Tabla 1.7. Antigüedad		
	Frecuencia	Porcentaje
De 4 a 15 años	134	29,9
De 24 a 31 años	117	26,1
Hasta 3 años	87	19,4
De 16 a 23 años	72	16,1
32 años o más	22	4,9
NS/NC	16	3,6
Total	448	100,0

Fuente: elaboración propia

Tipo de contrato

El 77% de la muestra tiene contrato fijo, el 15% temporal, y el 8% es interino (tabla 1.8).

Tabla 1.8. Tipo de contrato		
	Frecuencia	Porcentaje
Fijo	345	77,0
Temporal	67	15,0
Interinidad	36	8,0
Total	448	100,0

Fuente: elaboración propia

Los contratos temporales y de interinidad se concentran sobre todo entre el personal vendedor. Por antigüedad, y como era de esperar, el 80% de los contratos temporales corresponde a personas con hasta tres años de permanencia en la empresa. Llama la atención, no obstante, que el 19% de la contratación temporal se produzca en personas con más de tres años de antigüedad, dato que estaría indicando que se prolonga la situación de temporalidad por encima de los tres años. En cuanto al tipo de jornada, un 34% de los contratos temporales son a tiempo parcial.

Satisfacción con el salario percibido

Ante la pregunta sobre el grado de satisfacción con el salario percibido, en una escala de 1 a 10, la puntuación media de toda la muestra es de 6,27 puntos.

Cuando se desglosa por diferentes variables, se aprecia que la satisfacción es menor entre el personal vendedor (5,89) que en el no vendedor (8,13). Dentro

del personal no vendedor, el personal técnico se muestra más satisfecho con una puntuación de 6,91 que el personal de soporte (5,56).

Por tipo de contrato, el personal temporal se declara insatisfecho con su salario al otorgarle una puntuación media de 4,27. Esto hecho se explica por la doble escala salarial que el convenio de la ONCE contempla para el personal temporal.

Por último, la insatisfacción más baja con la retribución se produce entre las personas contratadas a tiempo parcial (3,83).

La jornada de las personas entrevistadas

En esta sección se abordan diferentes cuestiones relacionadas con el tiempo de trabajo, tales como el tipo de jornada (completa o parcial; continuada o partida); la distribución semanal de la jornada; el trabajo en los días de descanso y su recuperación; así como la frecuencia con la que se prolonga la jornada diaria.

Tiempo parcial

El 90% de la muestra tiene jornada a tiempo completo y el 9% a tiempo parcial (tabla 3.1).

Tabla 3.1. Tipo de jornada		
	Frecuencia	Porcentaje
Completa	403	90,0
Parcial	41	9,2
Mal contestada	4	0,9
Total	448	100,0

Fuente: elaboración propia

En cuanto al motivo de la jornada a tiempo parcial, solo dos personas manifiestan haber elegido este tipo de jornada. La mayoría del colectivo, 27 personas (el 60%), contesta que la parcialidad es de carácter involuntario. Cifra que probablemente sea más alta dado que 12 personas contratadas a tiempo parcial no han informado de la razón por la que trabajan menos horas (tabla 3.2).

Tabla 3.2. ¿Quién ha decidido la jornada parcial?		
	Frecuencia	Porcentaje
Por decisión propia	2	4,4
Por decisión de la empresa	27	60,0
No contesta	12	26,7
Mal contestada	4	8,9

Total	45	100,0
-------	----	-------

Fuente: elaboración propia

El volumen de horas que con mayor frecuencia trabaja el personal a tiempo parcial suele ser de la mitad de la jornada completa (37%) o tres cuartas partes de la misma (29%) (Tabla 3.3).

	Frecuencia	Porcentaje
La mitad de la jornada completa	15	36,6
Tres cuartos de la jornada completa	12	29,3
Siete horas y media	3	7,3
Cambiante	4	9,8
Un tercio de la jornada completa	1	2,4
No contesta	6	14,6
Total	41	100,0

Fuente: elaboración propia

Se ha considerado relevante realizar un análisis pormenorizado de las 27 personas que declaran trabajar a tiempo parcial involuntariamente. A pesar de que el número de entrevistas es pequeño, arrojan datos que señalan tendencias que probablemente se están produciendo en la política de contratación de la ONCE.

Dicho análisis muestra que entre el personal contratado a tiempo parcial:

- La totalidad son vendedores.
- La comunidad autónoma en la que se dan estos contratos con mayor frecuencia es Aragón (16 personas, el 60% del total de contratos a tiempo parcial de tipo involuntario).
- Por edades, se reparten de forma similar en los intervalos de 30, 40 y 50 años.
- El tipo de contrato más habitual es el temporal (15 personas, 56%), seguido del fijo (8 personas, el 30%).
- En contra de lo que cabría esperar, la jornada partida no es algo raro entre este colectivo dado que el 41% (11 personas) desempeña esta jornada.

- El 93% declara trabajar en días de descanso; 63% muy a menudo y 30% a veces.
- El 70% no recupera el tiempo de trabajo que desempeña durante los días de descanso.
- El 82% prolonga su jornada diaria todos o casi todos los días. Dato que indicaría que posiblemente las horas realmente efectuadas equivalgan a una jornada completa.

Jornada continuada o partida

La jornada partida es habitual entre el personal de la ONCE, dado que el 56% de las personas encuestadas tienen este horario (tabla 3.4).

Tabla 3.4. Jornada continua o partida		
	Frecuencia	Porcentaje
Partida	251	56,0
Continuada	194	43,3
NS/NC	3	0,7
Total	448	100,0

Fuente: elaboración propia

La jornada partida se da con mayor frecuencia en los siguientes casos:

- En los hombres, aunque también es frecuente en las mujeres. El 62% de los hombres y el 48% de las mujeres tienen jornada partida.
- Entre el personal vendedor, al tener el 66% de ellos jornada partida, mientras que en los no vendedores lo habitual es la jornada continuada (90% de los no vendedores tienen jornada continuada).
- Entre la plantilla con contrato temporal, puesto que el 72% de los temporales desempeña jornada partida. No obstante, tampoco es raro que el personal fijo trabaje a jornada partida puesto que el 52% de los contratados de forma permanente distribuyen su horario diario en dos períodos.

Distribución semanal de la jornada

La distribución semanal más habitual es la jornada de lunes a viernes (70% de los encuestados) seguido de la jornada de martes a sábado (20%) (Tabla 3.5).

Tabla 3.5. Distribución de la jornada		
	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	315	70,3
De martes a sábado	88	19,6
De miércoles a domingo	20	4,5
Otra	25	5,6
Total	448	100,0

Fuente: elaboración propia

Las distribuciones irregulares a lo largo de la semana se producen solo entre el personal vendedor. Como era de esperar, colectivos con menor poder de negociación como los temporales e interinos, trabajan con mayor frecuencia que los fijos de martes a sábado, o de miércoles a domingo.

Trabajo en los días de descanso

El 51% trabaja en ocasiones durante su tiempo de descanso. Entre esas personas, el 21% declara trabajar a menudo durante su tiempo de descanso (tabla 3.6).

Tabla 3.6. Trabajo en días de descanso		
	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	215	48,0
A veces	134	29,9
A menudo	94	21,0
NS/NC	5	1,1
Total	448	100,0

Fuente: elaboración propia

Por grupo profesional, se aprecia que entre el colectivo no vendedor no es habitual trabajar durante su tiempo de descanso, dado que el 67% declaran no hacerlo nunca. Aún así un 30% de los no vendedores trabaja a veces en sus días de descanso (tablas 3.7 y 3.8).

Entre el personal vendedor, si bien el 44% no trabaja nunca en sus días de descanso, existe un 55% que lo hace a menudo (25%) o a veces (30%).

	Vendedor	No vendedor	NS/NC	Total
A menudo	90	3	1	94
A veces	110	23	1	134
Nunca	161	53	1	215
NS/NC	4	0	1	5
Total	365	79	4	448

Fuente: elaboración propia

	Vendedor	No vendedor	NS/NC	Total
A menudo	24,7	3,8	25,0	21,0
A veces	30,1	29,1	25,0	29,9
Nunca	44,1	67,1	25,0	48,0
NS/NC	1,1		25,0	1,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia

Por tipo de contrato; el 88% de los temporales trabaja en sus días de descanso, cifra que se obtiene al sumar el 52% que lo hace a menudo, y el 36%, a veces. Nuevamente la temporalidad es un factor que facilita el deterioro en las condiciones de trabajo.

Recuperación de los días de descanso trabajados

El 67% de los encuestados no recupera los días de descanso trabajados (tabla 3.9).

Esta situación es habitual entre el personal vendedor, al no compensar las horas trabajadas durante los días libres el 74% de los vendedores que trabajan en descanso.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	157	67,4
A menudo	42	18,0
A veces	34	14,6
Total	233	100,0

Fuente: elaboración propia

Por tipo de contrato, no existen diferencias significativas entre fijos y temporales, en ambos casos es frecuente no recuperar nunca el tiempo trabajado durante los días libres.

Prolongación de la jornada diaria

El 44% de las personas encuestadas prolonga su jornada diaria todos o casi todos los días, cantidad que sumada al 11% que la prolongan 2 o 3 veces a la semana, implica que el 55% de la plantilla realiza con frecuencia más horas diarias de las que les corresponde (tabla 3.10).

Tabla 3.10. Frecuencia con la que prolongas la jornada diaria		
	Frecuencia	Porcentaje
Todos o casi todos los días	198	44,2
Nunca	125	27,9
2-3 veces a la semana	47	10,5
Una vez a la semana	28	6,3
Una vez al mes	22	4,9
2-3 veces al mes	18	4,0
NS/NC	10	2,2
Total	448	100,0

Fuente: elaboración propia

Se trata de una situación habitual entre el personal vendedor y menos frecuente entre los no vendedores (tablas 3.11 y 3.12). El 64% personal vendedor alarga su jornada diaria *todos o casi todos los días* (52%) o *2 o 3 veces a la semana* (12%). Mientras que entre el personal no vendedor esos dos ítems alcanzan una cifra bastante menor, 13% (tabla 3.12).

Tabla 3.11. Frecuencia con la que prolonga la jornada diaria por grupo profesional (absolutos)				
	Vendedor	No vendedor	NS/NC	Total
Todos o casi todos los días	190	6	2	198
2-3 veces a la semana	43	4		47
Una vez a la semana	23	5		28
2-3 veces al mes	9	9		18
Una vez al mes	5	17		22
Nunca	85	38	2	125
NS/NC	10			10
Total	365	79	4	448

Tabla 3.12. Frecuencia con la que prolonga la jornada diaria por grupo profesional (porcentaje)				
	Vendedor	No vendedor	NS/NC	Total
Todos o casi todos los días	52,1	7,6	50,0	44,2
2-3 veces a la semana	11,8	5,1		10,5
Una vez a la semana	6,3	6,3		6,3
2-3 veces al mes	2,5	11,4		4,0
Una vez al mes	1,4	21,5		4,9
Nunca	23,3	48,1	50,0	27,9
NS/NC	2,7			2,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente tablas 3.11 y 3.12: elaboración propia

Opinión sobre el funcionamiento interno de la ONCE

En esta pregunta se ofrecía a las personas entrevistadas diferentes afirmaciones relacionadas con la gestión de la ONCE y se les pedía que mostraran su grado de acuerdo (mucho, poco o nada).

En la tabla 4.1 se ha reflejado el número de respuestas que expresan el máximo acuerdo con una determinada afirmación y el porcentaje sobre el total de respuestas a ese ítem. Es decir, en relación a la afirmación *los salarios de los directivos de la ONCE deben ser públicos*, 375 personas han dicho que están muy de acuerdo con la misma, cifra que supone el 85% de respuestas a ese ítem. El 15% restante ha contestado que está poco o nada de acuerdo con esa afirmación.

De esta forma, el orden en el que aparecen las afirmaciones en la tabla refleja aquellas en las que el grado de apoyo ha sido mayor, y que serían las siguientes:

- Los salarios de los directivos de la ONCE deben ser públicos (85% de la muestra está muy de acuerdo).
- La publicidad de la ONCE debería explicar el beneficio social que supone la compra del cupón (82%).

- La comercialización de la lotería a través de estancos, gasolineras o quioscos de prensa perjudica las ventas mínimas que se exigen al personal vendedor (79%).
- El salario de los directivos de la ONCE no debe triplicar el salario medio del personal vendedor (68%).
- La mayoría de la gente compra el cupón por el premio más que por la labor social de la ONCE (66%).
- El gobierno debería aplicar controles más estrictos sobre la gestión de la ONCE (56%).

Tabla 4.1. Afirmaciones sobre el funcionamiento interno de la ONCE que reciben mayor apoyo

	Respuestas	Porcentaje sobre las respuestas a ese ítem
	Nº	
Los salarios de los directivos de la ONCE deben ser públicos	375	85
La publicidad de la ONCE debería explicar el beneficio social que supone la compra del cupón	365	82
El canal físico complementario perjudica las ventas del personal vendedor	355	79
La mayoría de la gente compra el cupón por el premio más que por la labor social de la ONCE	303	68
El salario de los directivos de la ONCE no debe triplicar al salario medio del personal vendedor	296	66
El gobierno debería aplicar controles más estrictos sobre la gestión de la ONCE	250	56

Fuente: elaboración propia

Otras dos carencias graves que aparecen en la gestión de la ONCE son la falta de una promoción profesional basada en criterios de igualdad (tabla 4.2) y la ausencia de una gestión transparente y profesionalizada de la entidad (tabla 4.3).

Al haberse redactado estos dos aspectos en positivo (la promoción profesional responde a criterios de igualdad; la gestión de la ONCE es transparente y está profesionalizada), las respuestas hacen referencia al desacuerdo con las mismas. De tal forma que el 75% de la muestra está en desacuerdo con la afirmación relativa a que la promoción responde a criterios objetivos (tabla 4.2), y el 70% no comparte la aseveración de que la gestión de la ONCE es transparente y está profesionalizada (tabla 4.3).

Tabla 4.2. Grado de acuerdo con la afirmación “la promoción profesional en la ONCE responde a criterios de igualdad y capacidad”		
	Frecuencia	Porcentaje
Nada	214	47,8
Poco	114	25,4
Mucho	70	15,6
NS/NC	50	11,2
Total	448	100,0

Fuente: elaboración propia

Tabla 4.3. Grado de acuerdo con la aseveración “la gestión de la ONCE es transparente y está profesionalizada”		
	Frecuencia	Porcentaje
Nada	173	38,6
Poco	136	30,4
Mucho	78	17,4
NS/NC	61	13,6
Total	448	100,0

Fuente: elaboración propia

Opinión sobre la información que se recibe de CC.OO

El 67% de las personas entrevistadas recibe información de CC.OO. (tabla 5.1).

Tabla 5.1 ¿Recibes información de CCOO?		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	302	67,4
No	138	30,8
NS/NC	8	1,8
Total	448	100,0

Fuente: elaboración propia

Los medios más habituales por los que le llega dicha información son el correo electrónico (31% de las respuestas), seguido muy de cerca por la labor de difusión que desempeñan los delegados y delegadas de CC.OO. en los centros de trabajo (29%). Además un 15% cita también las notas informativas y los tablones de anuncios como formas de estar al tanto de los temas que difunde CC.OO.. Es frecuente que se reciba la información a través de diferentes vías, de ahí que el número de respuestas de la tabla

5.2 (394) sea superior al volumen de personas que declara recibir información de CCOO (302) (tabla 5.1).

Tabla 5.2. Medios a través de los que se recibe información de CC.OO.		
	Respuestas	
	Nº	Porcentaje
Correo electrónico	120	30,5
Delegados de CCOO	115	29,2
Notas informativas/tablón de anuncios	57	14,5
Correo postal	34	8,6
Otros medios	23	5,8
Compañeros/de palabra	19	4,8
Internet	8	2,0
Periódico de CCOO	4	1,0
NS/NC	14	3,6
Total	394	100,0

Fuente: elaboración propia

La gran mayoría de las personas que reciben información de CC.OO. (91%) piensa que los contenidos son claros (tabla 5.3).

Tabla 5.3. ¿Consideras que la información recibida es clara?		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	281	93,0
No	6	2,0
NS/NC	15	5,0
Total	302	100,0

Fuente: elaboración propia

Cuando se pregunta por posibles formas de mejorar la información, las pocas sugerencias que se ofrecen hacen referencia a la utilización del teléfono o el *whatsapp* (5%); y al uso de medios internos como el terminal del personal vendedor o la inclusión de notas informativas en los paquetes de cupones (3%) (tabla 5.4).

Tabla 5.4. Formas de mejorar la información		
	Frecuencia	Porcentaje
No se me ocurre ninguna forma	124	41,1
Mediante teléfono, wasap	16	5,3
Otras	12	4,0
Mediante medios internos (TPV, paquetes de cupones y otros canales internos)	9	2,9
Más claro/más sencillo/más información	4	1,3
Aumentar tamaño de letra, aumentar periodicidad	3	1,0
Mal respondida	1	0,3
NS/NC	133	44,0
Total	302	100,0

Fuente: elaboración propia

Ante la pregunta de si se desea recibir información personalizada de CC.OO., 186 personas responden afirmativamente (tabla 5.5).

Tabla 5.5. ¿Deseas que CC.OO. te mande información personalizada?		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	186	57,2
No	90	27,7
NS/NC	49	15,1
Total	325	100,0

Fuente: elaboración propia

Los temas considerados más relevantes a la hora de ser informados hacen referencia a la realidad laboral de la ONCE, el convenio colectivo de la entidad, los derechos laborales, los problemas laborales o las reivindicaciones de CC.OO. en la ONCE. Cuestiones sobre las que entre el 85% y el 90% de los entrevistados desea recibir información (tabla 5.6). Algo menos significativo se considera la información relativa a temas sindicales genéricos no vinculados con la ONCE; aun así el 50% de la muestra desearía que se les mandara información sobre esa cuestión.

La tabla 5.6 agrupa las respuestas a cada tema. Sobre cada cuestión se preguntaba si se deseaba o no recibir información. En la tabla solo se han reflejado las respuestas afirmativas correspondientes a cada tema, de tal forma que en el ítem “sobre el convenio de la ONCE”, el porcentaje del 90% se refiere a las personas que quieren

recibir información sobre esa cuestión. El 10% restante no desearía que se les mandara información respecto a ese tema o no han contestado a la pregunta.

Tabla 5.6. Temas sobre los que desea información de CCOO		
	Respuestas	Porcentaje sobre el total de ese ítem
	Nº	
Sobre el convenio de la ONCE	399	89,1
Sobre tus derechos laborales	396	89,2
Sobre los problemas laborales en la ONCE	393	88,5
Sobre las reivindicaciones de CCOO en la ONCE	376	84,7
Sobre la política y decisiones de CCOO fuera de la ONCE	223	50,2

Fuente: elaboración propia

En esta parte del cuestionario se incluía un apartado para que las personas entrevistadas pudieran sugerir otros temas sobre los que recibir información. Los tres temas más citados son:

- Asuntos laborales vinculados con la ONCE (sentencias, criterios de contratación, regulación de las vacaciones, promoción) (39 respuestas).
- Cuestiones relacionadas con la gestión económica de la ONCE y las previsiones futuras. Se mencionan temas como la evolución de las ventas, las previsiones de futuro en cuanto a la estrategia comercial que se va a seguir o la política de personal de la entidad (30 respuestas).
- Sobre cursos de formación (13 personas).

En cuanto al formato en el que se desearía la información, los medios más mencionados son (tabla 5.7):

- Correo postal (46% prefiere recibir información en este formato).
- Correo electrónico con anexos en Word (44%).
- Correo electrónico con anexos en pdf accesible (24%).
- Un total de 21 personas (el 5%) hacen referencia al formato Braille.

	Respuestas	Porcentaje sobre el total de ese ítem
	Nº	
Formato correo postal	196	46,1
Correo electrónico con word	186	43,9
Correo electrónico con pdf accesible	103	24,3
Formato Braille	21	5,0

Fuente: elaboración propia

Conocimiento y valoración del trabajo de CC.OO.en la ONCE

Ante la pregunta de si se conocen las diversas campañas de CC.OO. en la ONCE, la mayoría de la muestra responde de forma afirmativa. En la tabla 6.1 se han reflejado los porcentajes que obtiene el sí en cada uno de los ítems. En dicha tabla aparecen también ordenadas las diferentes campañas según el grado de conocimiento de las mismas.

La reivindicación más conocida es la relativa a la oposición a las sanciones y despidos del personal vendedor, seguida de la campaña contra los despidos del personal no vendedor.

	Respuestas	Porcentaje sobre el total de ese ítem
	Nº	
Contra las sanciones y despidos a vendedores	329	73
Contra los despidos de personal no vendedor	292	65
Contra el cierre de centros	288	64
Garantizar la venta a afiliados ONCE	282	63
Contra la venta en vacaciones y días de descanso	279	62
Contra la venta por encima del horario establecido	270	60

Fuente: elaboración propia

La siguiente pregunta de la encuesta indagaba sobre cuál de las anteriores reivindicaciones se consideraba más importante. Se daba la opción de responder sobre la importancia de cada una de ellas o de todas ellas a la vez.

La tabla 6.2 contempla el porcentaje de respuestas afirmativas que obtiene cada ítem, ordenadas según la frecuencia. La afirmación que consigue un mayor apoyo (64%) es la que destaca la relevancia de todas las reivindicaciones mencionadas.

Tabla 6.2 Reivindicaciones más importantes

	Respuestas	Porcentaje sobre el total de ese ítem
	Nº	
Todas las reivindicaciones son importantes	288	64
Contra las sanciones a vendedores en baja rentabilidad	226	50
Contra los despidos del personal no vendedor	160	36
Contra la venta en vacaciones y descanso	150	34
A favor de garantizar la venta del cupón a los afiliados a la ONCE	148	33
Contra el cierre de centros	147	33
Contra la venta por encima del horario	146	33

Fuente: elaboración propia

En otra pregunta se indagaba sobre el conocimiento en torno a diferentes aspectos relacionados con CC.OO. (tabla 6.3). Los elementos más conocidos son:

- La cuota de afiliación es deducible en la Declaración de la Renta (60% de la muestra lo conoce).
- CC.OO. ha firmado el último convenio colectivo de la ONCE (48%).

Tabla 6.3 ¿Conoces los siguientes datos sobre CC.OO.?

	Respuestas	Porcentaje sobre el total de ese ítem
	Nº	
Cuota afiliación la deduces de la declaración	267	60
CCOO ha firmado el último convenio ONCE	215	48
Los servicios de CCOO a la afiliación	141	32
CCOO tiene cuota 2€ para salarios bajos	63	14

Fuente: elaboración propia

En relación a diferentes temas sobre la representación de CC.OO. en los centros de trabajo, la mayoría de las personas entrevistadas:

- Conoce a los representantes de CC.OO. en su centro de trabajo (84% de la muestra contesta que sí a esta afirmación).
- Considera que es fácil ponerse en contacto con los representantes de CC.OO. en su centro de trabajo (83%).
- Tiene buena opinión de la representación de CC.OO en su centro de trabajo (80%).
- Está de acuerdo con que los representantes de CC.OO. se dirigen a la plantilla para informarles y consultarles (79%).
- Consulta a los representantes de CC.OO en su centro de trabajo cuando lo necesita (62%).

Afiliación

Esta parte del cuestionario examinaba tres cuestiones diferentes pero relacionadas. Primero se preguntaba si la persona estaba afiliada a un sindicato, situación en la que se encuentran 249 personas de la muestra, el 56% (tabla 7.1).

	Frecuencia	Porcentaje
No	197	44,0
Sí	249	55,6
NS/NC	2	0,4
Total	448	100,0

Fuente: elaboración propia

Si se analizan las características de las personas afiliadas (sin distinguir por sindicato), se observan los siguientes factores:

- El 60% son hombres y el 40% mujeres: cifra poco sorprendente dado el menor peso de las mujeres en la plantilla de la ONCE.
- El 89% de las personas afiliadas son vendedores.
- El 91% tiene una discapacidad. Dentro de ellos, el 58% tiene una discapacidad visual y el 34% de otro tipo.
- Por edad, el 76% se concentra en el intervalo de entre 40 y 59 años.

- El 81% tiene contrato fijo y el 92% trabaja a jornada completa.
- La segunda pregunta sondeaba si eran afiliados de CC.OO. o de otro sindicato. La mayoría (72%) estaba afiliada a otras organizaciones (tabla 7.2).

	Frecuencia	Porcentaje
Diferente a CCOO	178	71,5
A CCOO	56	22,5
NS/NC	15	6,0
Total	249	100,0

Fuente: elaboración propia

Se dejaba a elección de las personas entrevistadas informar sobre el nombre del sindicato al que pertenecían. Como se puede ver en la tabla 7.3, 148 personas responden que a la Unión de Trabajadores de la ONCE (UTO).

	Frecuencia	Porcentaje
UTO	148	83,1
No lo dice de forma espontánea	28	15,7
Otros	2	1,1
Total	178	100,0

Fuente: elaboración propia

Al comparar los datos de cada sindicato, la diferencia más destacable es la mayor presencia de afiliados a UTO entre las personas con contrato temporal y de interinidad. Esta distribución también se refleja en las cifras sobre antigüedad en la empresa de los afiliados. Así, en UTO, 33 afiliados (el 22% de todos los afiliados a este sindicato) tienen una antigüedad de hasta tres años, mientras que en CC.OO. solo existen dos afiliados (el 4% del total de afiliados a CC.OO.) en ese tramo.

Como se verá en el epígrafe 8, esta menor afiliación a CC.OO. puede estar relacionada con el miedo de la plantilla a apoyar a CC.OO., y a las represalias de la empresa ante dicho apoyo.

Opinión de las personas afiliadas a CC.OO. sobre la decisión de afiliarse y el uso de los servicios

Una parte del cuestionario contenía diversas preguntas dirigidas únicamente a la afiliación a CC.OO., que en la muestra ascendían a 56 personas. Se examinaban los obstáculos para aumentar la afiliación a CC.OO., las razones por las que se habían afiliado, el medio utilizado para afiliarse y el uso de los servicios que CC.OO. ofrece a sus miembros.

¿Por qué la gente no se afilia más a menudo a CC.OO.?

La primera pregunta indagaba en los motivos por los cuales la plantilla de la ONCE no se afilia con mayor frecuencia a CC.OO.. Se ofrecían una serie de argumentos y sobre cada uno de ellos debían decir si consideraban que tenía mucha, poca o ninguna importancia.

La razón más importante para no afiliarse a CC.OO. estriba en las posibles represalias de la empresa (tabla 8.1). El 86% de las personas que contestan a este ítem considera que este motivo tiene mucha relevancia a la hora de explicar la baja afiliación a CC.OO..

	Frecuencia	Porcentaje
Mucha	48	85,7
Poca	1	1,8
Nada	3	5,4
NS/NC	4	7,1
Total	56	100

Fuente: elaboración propia

Le sigue en importancia la falta de interés de la plantilla, argumento que el 45% de las personas afiliadas considera muy importante como explicación a la reducida afiliación a CC.OO. (tabla 8.2).

Tabla 8.2 Por falta de interés de la plantilla		
	Frecuencia	Porcentaje
Mucha	25	44,6
Poca	11	19,6
Nada	8	14,3
NS/NC	12	21,4
Total	56	100,0

Fuente: elaboración propia

Una razón que obtiene un apoyo intermedio es el hecho de que el convenio se aplique a todo el mundo sin necesidad de estar afiliados. El 38% le concede mucha importancia, y el 42% poca o ninguna relevancia (tabla 8.3).

Tabla 8.3 El convenio se aplica a todo el mundo sin necesidad de afiliarse		
	Frecuencia	Porcentaje
Mucha	21	37,5
Poca	11	19,6
Nada	13	23,2
NS/NC	11	19,6
Total	56	100,0

Fuente: elaboración propia

El resto de motivos que se ofrecían se califican de poco o nada relevantes como explicación al incremento de miembros de CC.OO. Como se aprecia en la tabla 9.4, en todo ellos la suma entre las respuestas poco y nada relevante es muy superior a aquellas que consideran que tiene mucha importancia.

Tabla 8.4. Otras razones para explicar la reducida afiliación a CC.OO.					
	Respuestas				
	Nº	Porcentajes			
		Mucha importancia	Poco y nada importante	NS/NC	Total
Están en desacuerdo con los sindicalistas de CCOO en su centro	56	8,9	69,7	21,4	100,0
No conocen las propuestas sindicales suficientemente	56	21,4	67,9	10,7	100,0
No hay actividad de CCOO en su centro	56	17,9	66,1	16,1	100,0
CCOO no fomenta la afiliación	56	17,9	66,0	16,1	100,0
La cuota de afiliación es muy cara	56	21,4	62,5	16,1	100,0
Están en desacuerdo con los sindicalistas de CCOO en la ONCE	56	17,9	60,7	21,4	100,0
Están en contra de afiliarse a un sindicato	56	16,1	59,0	25,0	100,0
Porque no representa bien los intereses de su categoría profesional	56	12,5	59,0	28,6	100,0

Fuente: elaboración propia

En esta pregunta del cuestionario se ofrecía la posibilidad de que las personas encuestadas añadieran libremente otros motivos que juzgaran importantes para explicar la no afiliación. Se obtuvieron 11 respuestas que incidían sobre las dos cuestiones que ya se ha señalado que más afectan a la decisión de afiliarse. Así, 4 respuestas hacían referencia al miedo a las represalias de la empresa y 4 iban más allá al mencionar la actitud favorable de la empresa hacia el otro sindicato, UTO. Tres respuestas aludían a la falta de interés de la plantilla (tabla 8.5).

Tabla 8.5. Otras razones para no afiliarse a CC.OO.	
	Nº de respuestas
El miedo	4
Porque la empresa presiona para que se afilien/voten a UTO	4
Falta de compromiso de la plantilla	3
Total	11

Fuente: elaboración propia

Razones para afiliarse a CC.OO

En esta parte del cuestionario se ofrecían una serie de motivos que podían explicar la decisión de afiliarse a CC.OO. Sobre cada razón, se podía contestar ha influido mucho,

poco o nada en su determinación de hacerse afiliado, o no responder, en cuyo caso la respuesta a ese ítem se codifica como “no sabe/no contesta”.

Los motivos más mencionados, es decir, aquellos que se considera han influido mucho son los siguientes:

- Por la necesidad de asesorarme en problemas de trabajo (77% de las personas afiliadas le concede mucha relevancia).
- Para obtener mayor protección frente a las políticas laborales de la empresa (73%).
- Por el trabajo de CC.OO. en la ONCE (73%).
- Por estar de acuerdo con los valores que representa CC.OO. (70%).
- Porque todos los trabajadores tienen que estar afiliados (46%).

Otros motivos con menor apoyo son:

- Necesitaba utilizar la asesoría jurídica (32% lo considera un motivo relevante frente al 55% que opina que ha influido poco o nada en su decisión de afiliarse).
- Por los cursos de formación que organiza CC.OO. (23% califican esta razón de importante, frente al 55% que considera que ha tenido poca influencia en su decisión de hacerse afiliado).
- Me interesaban algunos de los otros servicios que ofrecía CC.OO. (seguros, vivienda, turismo). Un 20% de las personas afiliadas señala que fue un motivo importante, mientras que el 61% lo califica de poco o nada relevante.
- Se ofrecía también la posibilidad en esta parte del cuestionario de que los entrevistados añadieran otros motivos que les hubieran llevado a afiliarse. Tres personas señalaron que se habían afiliado por cercanía y conocimiento de las personas. Dos personas informaron de que ya estaban afiliadas a CC.OO. antes de entrar en la ONCE. Y una de ellas apuntó a la independencia de CC.OO. como una de las razones por las que se había hecho miembro de CC.OO.

Medios utilizados para afiliarse

En cuanto a los medios que se utilizan para integrarse en CCOO, el más común es a través de los delegados y delegadas de CCOO (tabla 8.6). Es decir, la afiliación se consigue en los centros de trabajo y visitando los puntos de venta.

	Frecuencia	Porcentaje
Delegado/a de CCOO	40	71,4
A través de compañeros	5	8,9
Otros	5	8,9
A través de un familiar	1	1,8
NS/NC	5	8,9
Total	56	100,0

Fuente: elaboración propia

Uso de los servicios por parte de los afiliados

En cuanto al uso de los servicios, 30 personas los han utilizado (el 55%) y la opinión sobre ellos es satisfactoria, 16 afiliados los califican de buenos y nueve de muy buenos.

- Los servicios más utilizados son (tabla 8.7):
- El asesoramiento, que con frecuencia se refiere a plantear dudas al delegado o delegada sindical (12 respuestas).
- La asesoría jurídica. Se trata del segundo servicio más demandado (11 respuestas).
- Otros servicios que se usan con menor frecuencia son la ayuda para la declaración de la renta, la formación y los seguros.
-

	Respuestas
	Nº
Asesoramiento/información	12
Servicios jurídicos	11
IRPF	2
Formación	2
Seguros	1
Total	28

Fuente: elaboración propia

CONCLUSIONES

La encuesta ha sido respondida por 448 personas residentes en doce comunidades autónomas diferentes. La franja de edad más habitual se sitúa entre los 40 y los 59 años. El 82% es personal vendedor con algún tipo de discapacidad. El 77% tiene un contrato fijo.

El 90% de las personas entrevistadas trabaja a jornada completa. El 10% restante está contratado a tiempo parcial y en la mayor parte de los casos la parcialidad es involuntaria. El porcentaje de jornada parcial más común oscila entre la mitad y las tres cuartas partes de la jornada completa.

La satisfacción con el salario percibido es menor entre el personal vendedor que en el no vendedor; es también inferior entre aquellas personas con contrato temporal, aspecto este último probablemente vinculado con la doble escala salarial que el convenio de la ONCE establece para los contratos temporales. La mayor insatisfacción con las retribuciones se da entre el personal contratado a tiempo parcial.

La encuesta aporta diversos datos de interés sobre las jornadas de trabajo en la ONCE:

La distribución de la jornada semanal más frecuente es de lunes a viernes (70%).

Un 20% trabaja de martes a sábado.

La distribución diaria más usual es la jornada partida, que realiza el 56% de la muestra.

Trabajar durante los días de descanso es un fenómeno corriente entre el personal vendedor en la ONCE. El 25% de ellos trabaja a menudo en los días de asueto y, el 30%, a veces. Porcentajes que se incrementan en el caso de aquellos con contrato temporal.

El 67% de los encuestados no recupera los días de descanso trabajados.

El 52% del personal vendedor prolonga su jornada diaria todos o casi todos los días.

Como se ha señalado en la introducción, el personal vendedor de la ONCE trabaja en días de descanso y prolonga su jornada diaria para intentar alcanzar los llamados objetivos o cuantías mínimas de venta que la empresa les exige, y cuyo incumplimiento conlleva sanciones como la suspensión de empleo y sueldo de 10 a 30 días o el despido por “baja rentabilidad”.

En cuanto al funcionamiento de la ONCE, las personas encuestadas piensan que la promoción profesional no responde a criterios de igualdad y capacidad. La gestión de la ONCE no se considera transparente ni profesional. Se pide mayor transparencia en el salario de los directivos, que sus salarios no tripliquen el salario medio del personal vendedor y mayores controles del gobierno sobre la gestión de la entidad.

Al preguntar por los factores que influyen en la venta de productos de la ONCE, las respuestas coinciden en que su comercialización a través de estancos, gasolineras y quioscos de prensa perjudica las ventas que se exigen al personal vendedor. Se apunta que la mayoría de la gente compra el cupón por el premio más que por la labor social de la entidad, y se pide que la publicidad de la ONCE incida en el beneficio social que implican sus productos de lotería.

El 67% de las personas encuestadas recibe información de CC.OO. a través de vías como el correo electrónico, los delegados y delegadas, o las notas informativas. Esta información se considera clara y legible.

Existe una buena valoración del trabajo de CC.OO. en la ONCE. Se conocen sus principales reivindicaciones, que se califican todas como importantes. La opinión sobre el trabajo de los representantes de CCOO en los centros de trabajo es buena, se les puede contactar y consultar con facilidad.

En relación a la afiliación, el 56% de la muestra está afiliada a alguna organización sindical. Entre ellas, el 72% pertenece al sindicato UTO.

Cuando se le pregunta a los 56 afiliados a CC.OO. por qué la plantilla de la ONCE no se afilia con mayor frecuencia a CC.OO., la razón que aducen en el 86% de los casos consiste en las posibles represalias de la empresa.

Los otros dos motivos que justificarían la menor afiliación a CC.OO. serían la falta de interés de la plantilla y el hecho de que el convenio se aplique a todo el mundo. El 45% de los afiliados a CC.OO. mencionan la falta de interés, y el 38%, la eficacia *erga omnes* del convenio.

Las razones por las que se han afiliado a CC.OO. aluden, por orden de importancia, a la necesidad de protección y asesoramiento en temas laborales, seguido de los valores vinculados con el sindicalismo y el trabajo que CC.OO. desarrolla en la ONCE.

El medio más común para afiliarse a CC.OO. es a través de los delegados y delegadas de personal, aspecto que pone de manifiesto la importancia de dedicar esfuerzos a este nivel de acción sindical.

El 55% de la afiliación a CC.OO. ha utilizado los servicios, sobre todo las consultas a la representación sindical y los servicios jurídicos. La opinión que tienen de los mismos es satisfactoria.

8. Propuestas de lucha contra el desempleo juvenil y el paro de larga duración

*Daniel Pérez del Prado
Universidad Carlos III de Madrid
daniel.perez.delprado@uc3m.es*

Entre los problemas del sistema de protección por desempleo español destaca el fuerte deterioro de su capacidad de cobertura. Esto afecta fundamentalmente a los parados de larga duración, que ante la larga y profunda crisis económica han visto extinguirse las prestaciones que el sistema les ofrecía, quedando sin protección. Al margen de este elemento de naturaleza coyuntural, es preciso también subrayar la situación de determinados colectivos tradicionalmente excluidos del sistema, cuya desprotección no viene dada por la crisis, pero sí se agrava a consecuencia de ésta. Tal es el caso de los jóvenes desempleados buscadores de un primer empleo.

El presente trabajo se centra en analizar la situación de unos y otros, tratando de vislumbrar qué tipo de alternativas pueden plantearse para la cobertura de las situaciones de necesidad derivadas de la ausencia de trabajo en relación a estos colectivos. En particular, se analizan dos medidas fundamentales.

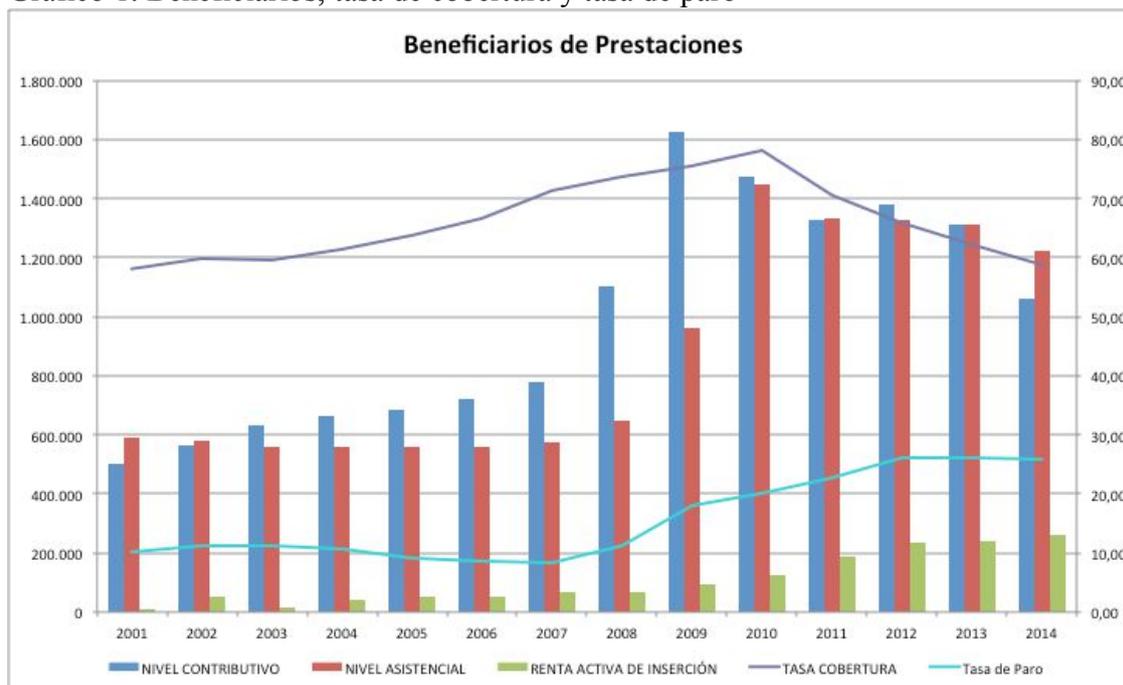
Por una parte, la viabilidad del establecimiento de una duración indefinida de la protección dispensada por el sistema, propuesta que se enfrenta, *a priori*, a dos grandes escollos: su viabilidad financiera y los posibles desincentivos a la búsqueda de empleo que puede generar. De otra, la posibilidad de establecer un subsidio para parados jóvenes sin primera experiencia profesional, prestación presente en otros ordenamientos jurídicos próximos y que, sin embargo, no ha encontrado cabida en el nuestro hasta el momento. En este caso, esta propuesta compartiría con la anterior las objeciones mencionadas, a las que se añadiría la conceptual relativa a si tiene encaje en el sistema la protección por desempleo, pues la protección que dispensa se basa en la pérdida de un empleo anterior.

El propósito de este estudio es analizar la viabilidad jurídica y económica de dos propuestas relativamente sencillas que, sin embargo, contribuirían de forma notable a mejorar la cobertura del sistema en relación a los dos colectivos más afectados por la falta de empleo y la desprotección social.

INTRODUCCIÓN. EL DESEMPLEO EN LOS JÓVENES Y EN LOS PARADOS DE LARGA DURACIÓN

El primero de los problemas de los que adolece el sistema de protección por desempleo español, especialmente en el contexto que atravesamos, es su agotamiento. En efecto, la previsión frente al paro en España parece mostrarse incapaz de mantener el grado de cobertura en situaciones de profunda y prolongada crisis económica, con alto desempleo, como la que atravesamos. El siguiente gráfico lo ilustra. En él se muestra la evolución del número de beneficiarios según el tipo de prestación, así como de las tasas de paro y cobertura.

Gráfico 1. Beneficiarios, tasa de cobertura y tasa de paro



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y del INE.

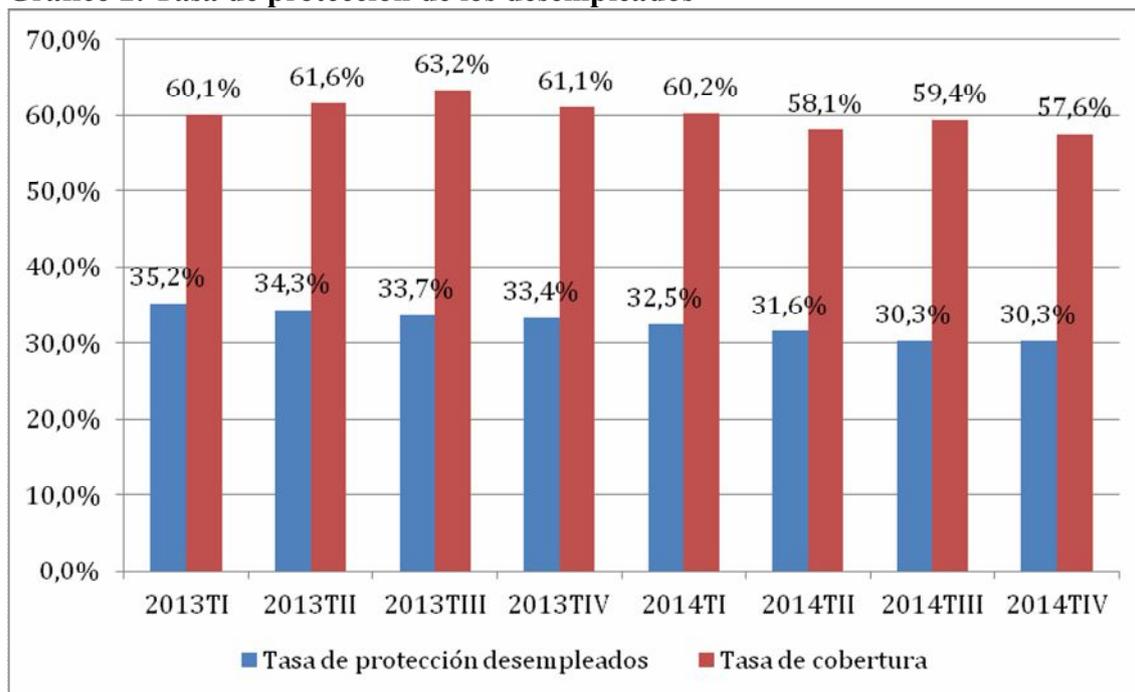
Como puede comprobarse, la tasa de cobertura, esto es, el porcentaje de trabajadores desempleados que cuentan con prestación cerró 2014 por debajo del 60%, porcentaje que no se ha alcanzado en lo que llevamos de 2015 ⁽³⁷⁾. Tras un importante incremento del número de beneficiarios en 2008, 2009 y 2010, primero a través del nivel contributivo de protección y después mediante un importante trasvase al asistencial, en los tres últimos años de la muestra el número total de desempleados protegidos se han mantenido en torno a los 2.900.000 (gracias en buena medida a la Renta Activa de Inserción –RAI-), a pesar de que la tasa de desempleo continuó incrementándose (tendencia que no se ha alterado hasta 2014).

Algunos indicadores mostrarían incluso un grado de protección incluso menor. El siguiente gráfico muestra el porcentaje de trabajadores desempleados que cuentan con prestación pero sobre la base de los datos de la EPA. Dado el diferente origen de los datos, algunos estudios han optado por dar a esta tasa de cobertura una denominación distinta, como es el caso de la “tasa de protección de los desempleados” (FUNDACIÓN 1º DE MAYO, 2015). Como puede comprobarse, según este otro indicador menos de uno de cada tres desempleados contaría con algún tipo de prestación ⁽³⁸⁾. Aunque ni la tasa de cobertura, ni la tasa de protección de los desempleados son indicadores perfectos (PÉREZ INFANTE, 2000), lo cierto es que muestran una situación muy clara del deterioro sufrido por nuestro sistema de protección por desempleo y la situación de desprotección en que se encuentran una buena parte de los parados en España.

³⁷ De enero a febrero de 2015, la media se situó en el 56,1% según los datos suministrados por el SEPE.

³⁸ Los datos más recientes no se apartan de la tendencia de un continuo deterioro. Según los datos más recientes, la tasa de protección de los desempleados se situaría en el 27,8%, es decir, tendiendo a que sólo uno de cada cuatro desempleados contaría con prestación. FUNDACIÓN 1º DE MAYO, *Informes 117 - Análisis prestaciones por desempleo según comunidades, edad y sexo*, Fundación 1º de Mayo, Madrid, 2015.

Gráfico 2. Tasa de protección de los desempleados



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y del INE.

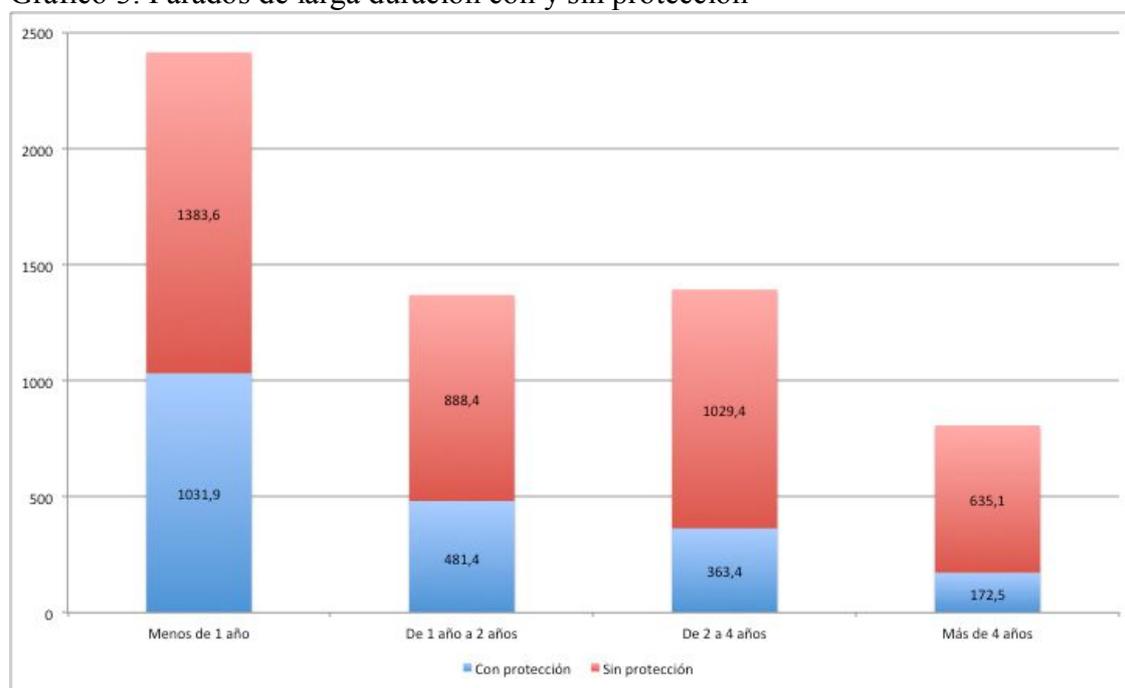
Buena parte de este fenómeno se explica por la expulsión del sistema de los parados de larga duración del sistema, de tal suerte que el protección por desempleo tampoco parece estar dando una cobertura adecuada a este colectivo, lo cual resulta paradójico si se piensa, precisamente, en la situación de especial necesidad y de dificultades de acceso a un nuevo empleo que padecen.

Como muestra el siguiente gráfico, la tasa de cobertura desciende de forma muy notable a partir del primer año en desempleo. En concreto, desde el momento en que se supera el umbral en que se considera al trabajador como parado de larga duración, la tasa de cobertura se sitúa ya en torno a 20 puntos por debajo de la media. Menos de la mitad de los trabajadores parados de larga duración gozan de protección tras un año en desempleo. Transcurridos dos años esa cifra se reduce a algo más, a cerca de uno de cada tres; uno de cada cuatro, cuando el paro dura de dos a cuatro años; mientras que tan sólo uno de cada cinco parados de larga duración cuenta con cobertura cuando llevan más de cuatro años en desempleo.

Estos datos evidencian que, conforme el desempleo se cronifica, el sistema no solo es incapaz de mantener el nivel de cobertura, sino que disminuye de forma muy significativa. Este comportamiento puede desencadenar problemas sociales muy importantes pues, precisamente cuando más se la necesita, la protección desaparece. El paro de larga duración es frecuentemente sinónimo de problemas de empleabilidad, lo que exigirá la acción conjunta de las políticas activas y pasivas de empleo, de tal suerte que, sin descuidar una adecuada protección social, se ofreciera al parado las herramientas suficientes como para poder acceder a un nuevo empleo. La crisis económica no ha hecho más que poner en evidencia un problema estructural del sistema que, mientras el paro de larga duración estuvo en niveles bajos, pasaba desapercibido,

pero que ahora se ha convertido un problema de primer orden, también cuantitativamente hablando.

Gráfico 3. Parados de larga duración con y sin protección



Fuente: Informe *El mercado de trabajo en España 2013*, Fundación 1º de Mayo, pág. 72.

Por último, ha sido y es también muy preocupante la situación de los jóvenes españoles. España es, junto a Grecia, el país europeo con una tasa de desempleo juvenil más elevada, de tal forma que uno de cada dos jóvenes que quieren y pueden trabajar no encuentran un empleo (³⁹). Esto lógicamente se traslada al ámbito social. El número de jóvenes en riesgo de pobreza o exclusión social ha pasado del 22,7% en 2005 al 32,7% en 2011, uno de los incrementos más importantes de toda la Unión, situándonos más de un punto por encima de la media (Instituto de la Juventud, 2012, p. 96). A este respecto, el sistema de protección por desempleo puede tener algo que ver. Los datos corroboran estas sospechas.

Esta situación viene dada fundamentalmente, de una parte, por el importante grupo de jóvenes, mayor cuanto menor es la edad, que buscan un primer empleo y que, por ello, carecen de protección. Por otra, a la imposibilidad de generar prestaciones o subsidios (o, cuando se generan, son de escasa duración y cuantía) debido a que son un colectivo propenso a sufrir lo que se ha venido a denominar como “trayectorias profesionales caóticas” o “yo-yo”, en las que se alternan empleos temporales precarios con desempleo (MORAL, F., 2001: 55-58).

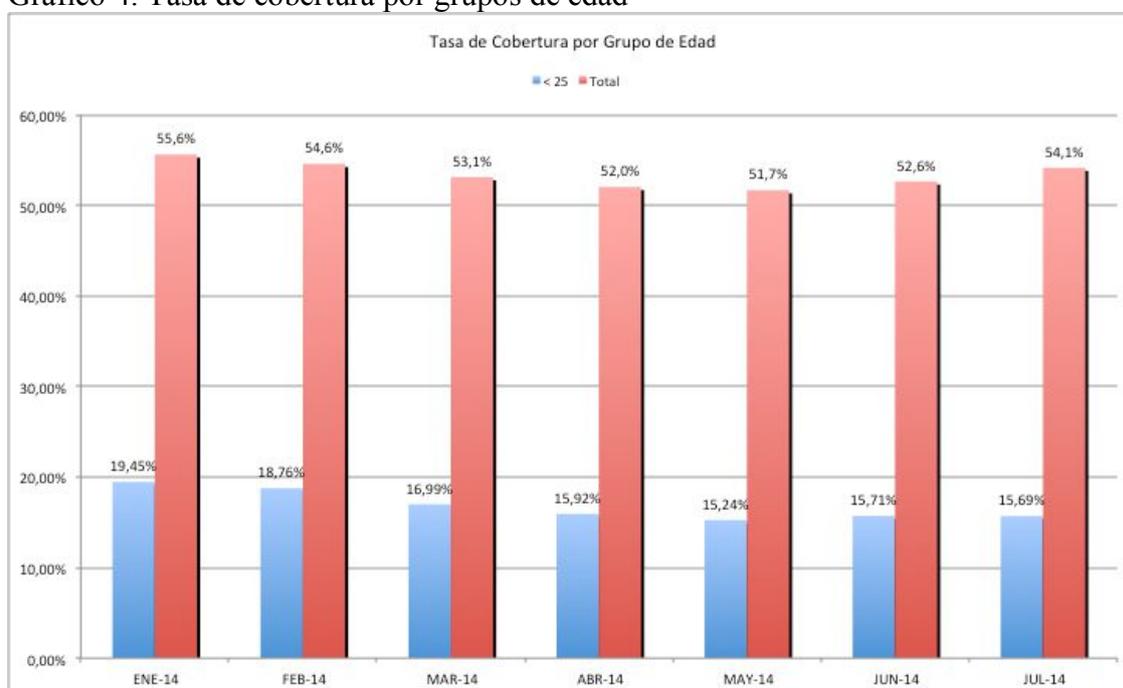
Gráfico 4 muestra la tasa de cobertura por grupos de edad durante los primeros seis meses del año 2014. Lo primero que llama la atención poderosamente es que el porcentaje de desempleados con prestación menores de 25 años es menos de la mitad que la del resto de la población. Menos de uno de cada cinco jóvenes en desempleo

³⁹ 58,6% en julio de 2015, de acuerdo con Eurostat.

cuenta con algún tipo de prestación, lo que les sitúa en unas condiciones de protección social incluso peores a la de los parados de larga duración (ver gráfico anterior). Si nos fijamos en la media de todo el período reflejado, el número de jóvenes con prestaciones es tres veces inferior a la media, situación que afecta en mayor medida a los varones que a las mujeres, si bien con diferencias que rondan el punto o los dos puntos porcentuales según el mes en el que nos fijemos.

Esta situación viene dada fundamentalmente, de una parte, por el importante grupo de jóvenes, mayor cuanto menor es la edad, que buscan un primer empleo y que, por ello, carecen de protección. Por otra, a la imposibilidad de generar prestaciones o subsidios (o, cuando se generan, son de escasa duración y cuantía) debido a que son un colectivo propenso a sufrir lo que se ha venido a denominar como “trayectorias profesionales caóticas” o “yo-yo”, en las que se alternan empleos temporales precarios con desempleo (MORAL, F., 2001: 55-58).

Gráfico 4. Tasa de cobertura por grupos de edad



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del SEPE.

En las próximas páginas trataremos de analizar la viabilidad jurídica y económica de algunas de las principales propuestas que se han puesto encima de la mesa en relación a estos colectivos y que, sin resolver los problemas estructurales del conjunto del sistema, contribuirían sin lugar a dudas a mejorar la terrible situación que acabamos de describir.

¿QUÉ PODEMOS HACER? POSIBLES SALIDAS PARA PARADOS JÓVENES Y DE LARGA DURACIÓN

La duración (indefinida) de la protección por desempleo y el paro de larga duración

Lógicamente, las posibles salidas a la grave situación que atraviesan los parados de larga duración sin prestación pasa por una reconsideración de la duración de las

prestaciones en su conjunto, teniendo en cuenta los distintos niveles de protección que integran el sistema.

No obstante, la prolongación o indeterminación de la duración de la protección por desempleo puede provocar desincentivos a la búsqueda de empleo. Éste es un argumento bastante sólido, pues se han encontrado evidencias acerca de que la duración de la protección por desempleo podría estar relacionada con una mayor estancia en el desempleo (Boeti y Van Ours, 2008, pp. 240-243). De ahí que muchas propuestas vayan en sentido contrario, el acortamiento de la duración de las prestaciones.

Sin embargo, el colectivo de parados de larga duración (e, incluso, los desempleados en general) no es homogéneo. De una parte, resulta obvio que aquellos trabajadores que actúen estratégicamente verán en el fin de la prestación un incentivo para procurar encontrar antes un empleo. Sin embargo, para aquellos otros en los que los existen problemas reales de empleabilidad, la eliminación de la cobertura por desempleo puede suponer un agravamiento de su situación, pues a la incertidumbre laboral se une la precariedad social. Nótese que tanto en un caso como en otro lo único que se logra es adelantar una situación que de todas formas va a producirse siempre que la limitación temporal de la protección por desempleo exista. En unos casos se adelanta la salida hacia el empleo, en otros hacia la desprotección social (PÉREZ DEL PRADO, 2014: 303-305).

A pesar de ello, no son pocas las investigaciones económicas que apuestan por este tipo de medidas, si bien suelen olvidar que las propuestas de este tipo deben ir acompañadas de otras ulteriores. Si se limita la protección por desempleo, ¿qué tratamiento ha de darse al trabajador desempleado inmediatamente después? A este respecto se imponen dos grandes alternativas. La primera es aquella que se sustenta en que corresponde al trabajador desempleado única y exclusivamente procurarse su propio sustento. Dentro de esta postura, podrían incluirse diversas variantes, según se entienda que tal postulado básico puede acompañarse de una cobertura por parte del Estado de duración variable a la extrema en que, en todo caso, es al sujeto a quien corresponde buscarse su porvenir (Friedman, 1986, p. 168). La segunda se basaría en que no debe dejarse a ningún ser humano en desamparo, pudiendo ser las razones de muy diversa índole (de contenido social, mutualista, de índole caritativo, etc.). Dentro de esta opción la ayuda proporcionada por la colectividad debería mantenerse, siempre que sea posible, durante el tiempo en que dure la situación de necesidad, si bien puede pensarse también en la existencia de posturas intermedias, por razones de sostenibilidad financiera. Como puede comprobarse, los posicionamientos intermedios de uno y otro bloque se tocan, siendo muy difícil distinguir en muchos casos cuál es la razón última que sustenta una determinada propuesta de limitación, cuando no varias a un mismo tiempo.

Así pues, si se opta por limitar temporalmente la protección por desempleo, el estadio ulterior puede ser: a) la descubertura o; b) un grado de cobertura menor. Algunos estudios económicos sobre desempleo no suelen distinguir claramente protección por desempleo y asistencia social, ni pensar que en muchos modelos –como el español- la protección por desempleo puede cubrir ambos. Así, cuando sugieren que la protección por desempleo debe ser limitada, suelen referirse a la contributiva, la más generosa, pensando que siempre queda subsidiariamente la salida de la ayuda social. En estos casos las propuestas ofrecen una solución parcial, pues simplemente trasladan el problema a otro estadio posterior: ¿hasta dónde ha de llegar la asistencia social o la

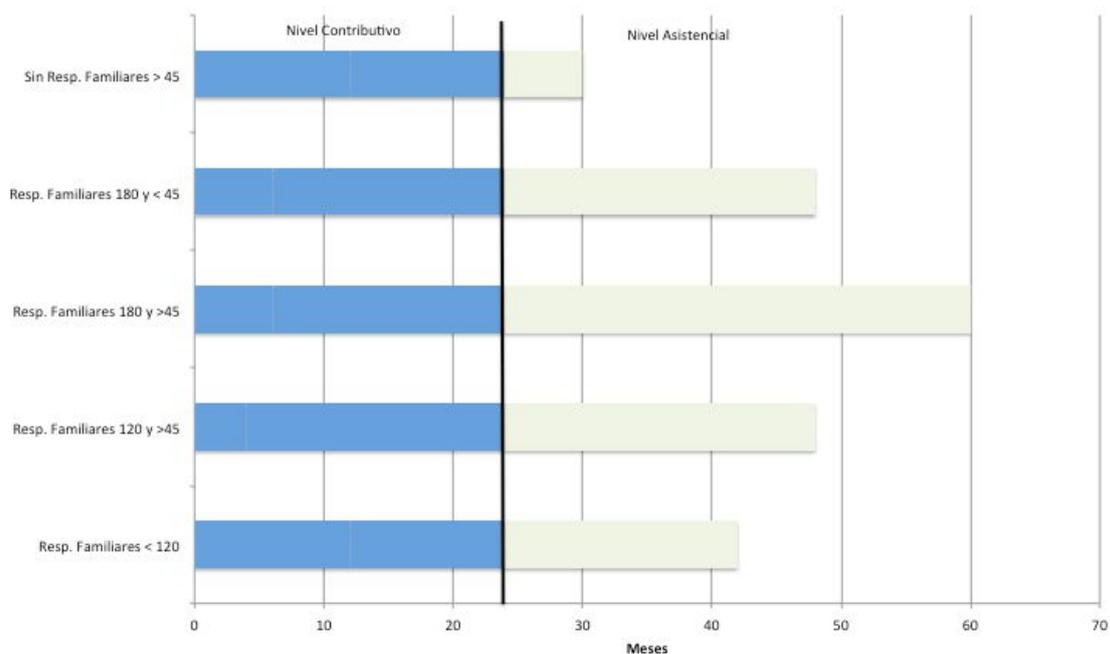
protección social por desempleo? En otros casos, deliberadamente y sobre la base de los postulados anteriormente enunciados, aprueban la completa descobertura como mecanismo de incentivo (incluso de castigo) social.

Lógicamente, es una opción de política legislativa determinar cuál de los dos enfoques encaja mejor en sus esquemas sociales y, dentro de cada una de ellos, la concreta modalidad que prefieren. Para aquellos que opten por otorgar protección frente al desempleo mientras esta situación de necesidad perdure deberán encontrar mecanismos alternativos de lucha contra el desincentivo a la búsqueda de empleo. A este respecto, juegan un papel central las políticas activas de empleo (de la Rica y Anghel, 2014). No obstante, de nuevo, éstas pueden revestir muy diversas apariencias y perseguir diferentes finalidades. Sobre esto volveremos más adelante.

Considerando, por tanto, que nuestro sistema de protección por desempleo tiene ya una duración relativamente prolongada (si se consideran aquellos casos en los que se pueden encadenar prestación y subsidio), quizá una alternativa atractiva sería mantener la protección durante el tiempo en que dure la situación de necesidad. Lógicamente tal protección debería ser de naturaleza asistencial, dadas las circunstancias excepcionales en las que se encuentra el sujeto. De hecho, un reciente informe abogaba precisamente por la reforma de este nivel de protección como vía necesaria para dar cobertura a los parados de larga duración que quedan sin protección. «Es preciso avanzar en una modificación del sistema de protección por desempleo, en su vertiente no contributiva, para incluir al mayor número de parados en el sistema de protección que mandata la propia Constitución. Se ha pasado de una tasa de protección del 40,1% en 2010, tasa absolutamente insuficiente, al 34,1% de 2013 (Rocha Sánchez y Negueruela Cortés, 2014, p. 71)».

Esto implicaría alargar la duración de los subsidios del art. 215.1 a) y b) LGSS o, si prefiere, del art. 216.1 LGSS, y reconsiderar algunas de las reformas efectuadas en el art. 215.3 (subsidio para mayores de 55 años). Actualmente, la duración de estos subsidios, en conjunción con la protección de la prestación por desempleo, a salvo el subsidio el subsidio para mayores de 55 años que puede disfrutarse en cualquier momento tras la prestación contributiva, esto es, incluso a continuación o superponiéndose a los subsidios indicados y cuya duración máxima, como dijimos, puede alargarse hasta la edad que permite acceder a la pensión contributiva de jubilación, sería la siguiente:

Gráfico 5. Duraciones máximas de las prestaciones contributiva y asistencial



Fuente: elaboración propia.

¿Son estas duraciones suficientes? Lo cierto es que pueden pareceros bastante razonables. Sin embargo, a juzgar por los datos en materia de cobertura parece que no. Es más, desde una perspectiva comparada podría decirse que tampoco. La siguiente tabla muestra las duraciones medias de la prestación asistencial de desempleo de los principales países de nuestro entorno.

Tabla 1. Duración subsidios asistenciales

Asistencial	Duración
Alemania	Sin Límite
Austria	Sin límite
Bélgica	Sin límite (*)
Dinamarca	Asistencia Social Municipal Ilimitada
España	18 meses, sin bien hay subsidio mayores 55 años
Finlandia	Sin límite
Francia	La duración de los diferentes subsidios es renovable sin límite
Grecia	No se establece nivel asistencial
Holanda	12 meses
Irlanda	Sin limite
Italia	No se establece sistema asistencial
Luxemburgo	La contributiva puede ser extendida
Portugal	La mitad de la duración contributiva, si bien tienen subsidio < 52 años
Reino Unido	26 semanas
Suecia	Asistencia Social Municipal Ilimitada

Fuente: Observatorio de la Asociación Internacional de Seguridad Social (AISS-ISSA). * Bélgica tiene un sistema contributivo de duración ilimitado.

Como puede comprobarse, la protección asistencial por desempleo presenta en la mayor parte de los casos una duración ilimitada. Sólo razones de índole presupuestaria o, más concretamente, de sostenibilidad financiera; o de empleo en sentido estricto, esto es, por miedo a que la protección durante tiempo ilimitado pueda convertirse en un desincentivo al empleo, pueden explicar que se opte por una protección limitada en lo temporal.

En relación con esto último, existen dos grandes alternativas. En algunos casos la activación de las políticas de empleo tienen una base de control-sanción, lo que responde a modelos que ponen el acento en el propio sujeto como centro del problema de desempleo, causa y solución de éste. En otras, revisten un carácter más formativo, dando por sentado que las causas son de otra índole, más conectadas con el funcionamiento normal de la economía, por lo que resulta preciso auxiliar al desempleado en la constante adaptación a la cambiante coyuntura económica. De nuevo, ambas posturas pueden confluir, por más que sus fundamentos sean completamente diferentes. Ello ha propiciado que, en la práctica, la activación haya servido más a una limitación o reducción de los modernos sistemas de protección por desempleo que a su garantía, más allá de cuál fuera el fundamento último de la puesta en marcha de planes de activación.

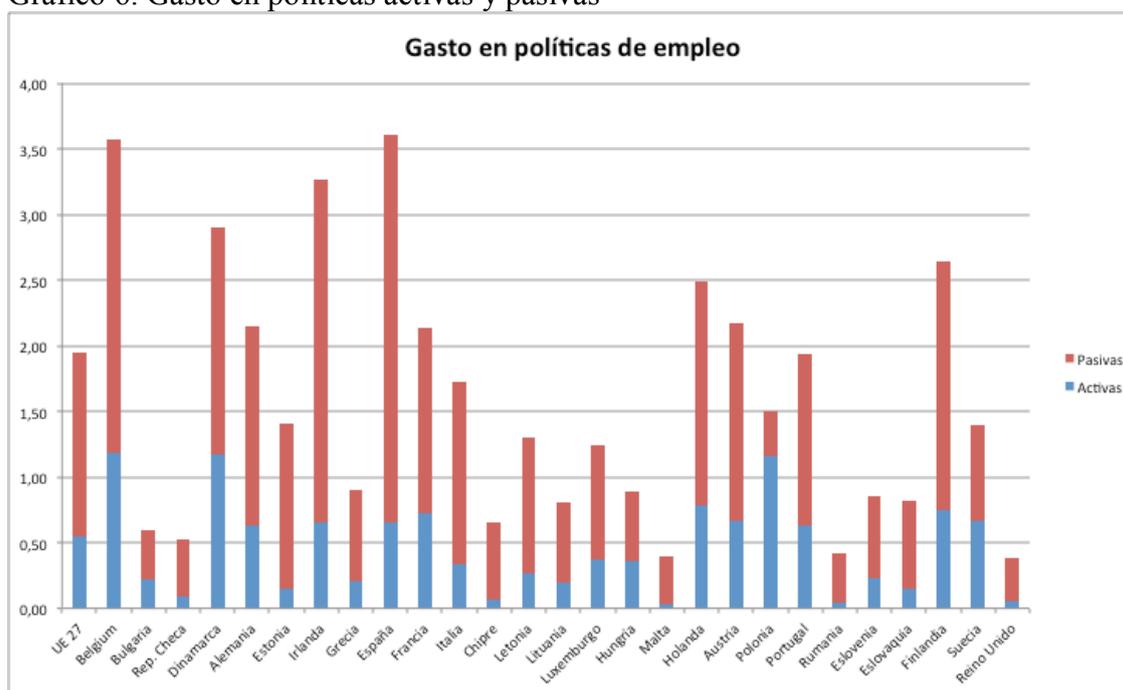
La opción por una u otra finalidad no es simplemente una cuestión ideológica o de política del Derecho, sino de indudable trascendencia práctica. Así, las aplicación de medidas de control únicamente producirá efectos en el grupo de trabajadores parados con comportamiento estratégico, pero apenas tendrá incidencia en aquellos otros con problemas de empleabilidad, pues no atacarán la causa última de sus dificultades de reingreso en el mercado de trabajo. Por el contrario, las medidas de contenido formativo serán un derroche de recursos públicos en relación con estos trabajadores (aunque también pueden ser observados por estos como una losa o desventaja, lo que les puede conducir a abandonar su comportamiento estratégico), si bien para el grupo de trabajadores con problemas de empleabilidad pueden resultar muy beneficiosas, siempre que haya empleos suficientes. Como se ha señalado, muy gráficamente, «las políticas activas de empleo no pueden facilitar las transiciones en el mercado de trabajo cuando no hay puestos de trabajo a los que transitar» (de Vos, 2011: 141). Por consiguiente, para que las políticas de empleo funcionen resulta imprescindible que estén bien planificadas y ejecutadas, para lo que es necesario su continua evaluación.

En efecto, no faltan casos en que políticas bien planificadas sobre el papel, sin embargo fracasan en su aplicación práctica, ya sea por falta de medios, de preparación de quienes han de aplicarla, por su excesiva burocratización, por su escasa conexión con las necesidades del mercado o, simplemente, por centrarse más en el control automatizado del desempleado que en prestarle un auténtico servicio (DUMONT, 2010, pp. 357-385). De ahí que algunos estudios pongan el acento en la planificación cuidadosa de los programas de empleo y en el establecimiento de criterios e incentivos claros para aquellos que han de aplicarlos (COCKX, 2000, p. 501-526). Dicho de otra forma, no solamente hay que tener en cuenta las características del trabajador desempleado y los requerimientos del mercado laboral en que ha de insertarse, sino el modo en que se podrá lograr alcanzar tal objetivo final por aquellos que habrán de ayudarle.

De otra parte, también puede argumentarse, como ya tuvimos ocasión de adelantar, que un sistema de este tipo es financieramente insostenible. Para baremar la viabilidad financiera de este tipo de propuestas, poder resultar interesante ver en qué punto se encuentra el sistema español en lo que a políticas de empleo se refiere ya que, como

hemos dicho, no bastaría con prestar una mayor protección social vía prestaciones, sino que resultaría imprescindible también una mayor inversión en políticas activas de empleo. Pues bien, el gráfico siguiente muestra el gasto en políticas activas y pasivas de empleo como porcentaje del PIB.

Gráfico 6. Gasto en políticas activas y pasivas



Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat. Datos para 2009.

Como puede verse, España se caracteriza por tener un gasto en protección por desempleo relativamente elevado en comparación con la media de la UE. Ahora bien, España destaca por destinar más fondos a prestaciones que a políticas activas de empleo, incluyendo el gasto en servicios de empleo. Por consiguiente, puede decirse que la mayor parte del gasto por desempleo en España viene dado por “cantidad”, esto es, como consecuencia del incremento exponencial en el número de parados.

Todo esto necesariamente lleva aparejadas dos conclusiones importantes de cara a una hipotética mejora del sistema español de protección por desempleo. De una parte, las tradicionalmente elevadas tasas de desempleo en nuestro país pueden conllevar, unido a una configuración más generosa, un incremento importante en el gasto, habitualmente elevado, a pesar de que este ensanchamiento se produciría a través del nivel asistencial, la más “barata” de las formas de protección por desempleo. De otra, tal mejora debería ir acompañada también de un incremento en el gasto en políticas activas de empleo, como mecanismo necesario para contrarrestar los posibles indeseados efectos de una más generosa protección frente al desempleo en lo que al retorno al empleo se refiere. Dado que el nivel alcanzado por España ya es relativamente importante, debiera ponerse también el acento en la eficiencia de los programas y acciones que a este respecto se desplieguen. Yendo más allá, la mejora de la situación del empleo en nuestro país y la reducción de su volatilidad resultarían elementos claves para ampliar el alcance de la protección por desempleo en España y consolidarlo, sin incrementar desbordar un ya de por sí elevado presupuesto.

Protección por desempleo para parados jóvenes sin experiencia profesional

El problema del paro de larga duración afecta a todas las categorías de edad, por lo que cualquier medida dirigida a mejorar la protección social de este tipo de parados

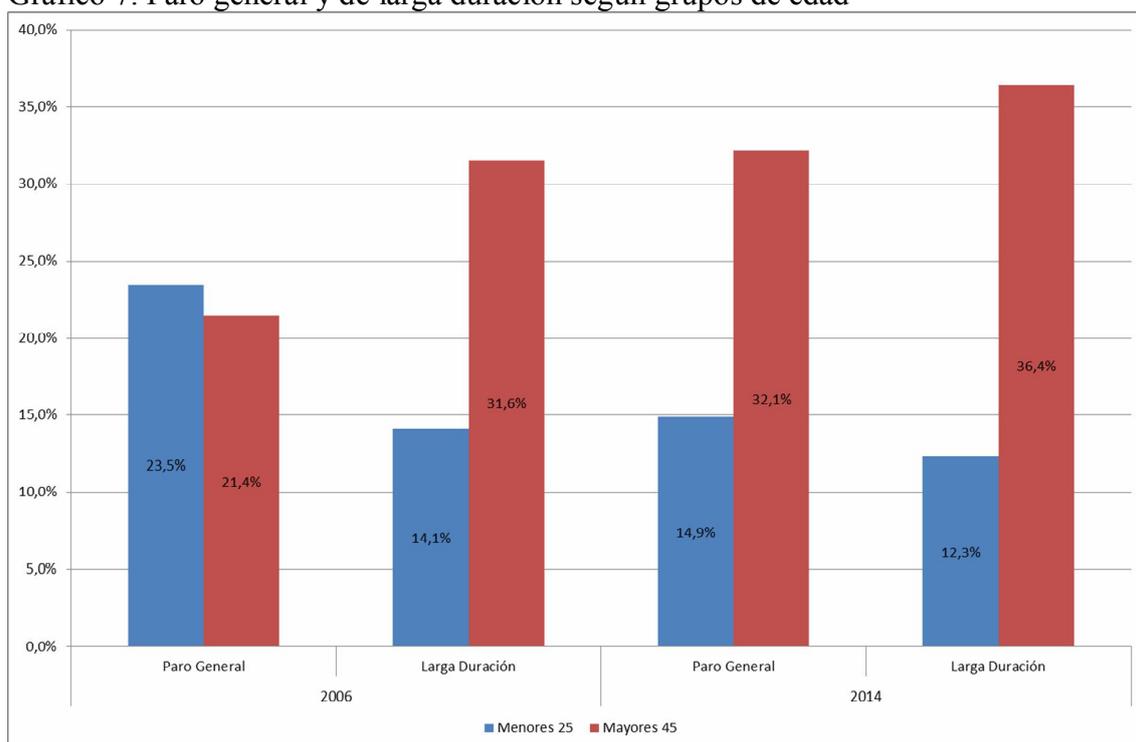
beneficiaría también necesariamente a los jóvenes. Ahora bien, ni el paro de larga duración afecta a todos los grupos de edad por igual, ni la evolución ha sido pareja.

Como puede verse en el Gráfico 7 siguiente, el porcentaje de parados que llevan más de un año en desempleo es mayor para el colectivo de mayores de 45 años que para el de menores de 25. Además, la evolución ha sido también peor para este segundo grupo.

Así, uno de los principales efectos de la crisis económica habría sido precisamente el de incrementar el paro de larga duración entre los grupos de mayor edad. Como también muestra el gráfico, mientras que los grupos de parados menores de 25 y mayores de 45 tenían un peso similar antes de la crisis, afectando el paro de larga duración casi al doble de éstos que de aquéllos, tras ésta, el porcentaje de parados mayores se ha incrementado de forma importante, lo que denota que la entradas de parados de esta edad ha sido relativamente mayor que la de los jóvenes, lo que se ha traducido también en un mayor distanciamiento, aunque no tan importante, en el ámbito del paro de larga duración. Hoy son los mayores de 45 años los que presentan tasas de desempleo de larga duración mayores.

Ahora bien, la situación de los jóvenes en relación al desempleo puede analizarse desde otra perspectiva. Si la variable utilizada es la salida hacia el empleo, puede observarse que el mayor acceso a un empleo se produce entre los grupos de mayor edad, incluidos los mayores de 45 años, siendo los últimos en importancia los menores de 25 años. Si además se compara esta distribución con la época previa a la crisis, se observa que la salida hacia un empleo del colectivo de parados de larga duración menores de 25 años se ha reducido (de la Rica y Anguel, 2014: 22). De esta forma, aunque cuantitativamente el grupo de parados de larga duración más numeroso es el de mayores de 45, desde el punto de vista del empleo, los menores de 25 parecen presentar también especiales dificultades. Las medidas que pudieran tomarse al respecto, beneficiarían a ambos especialmente, aunque por motivos distintos.

Gráfico 7. Paro general y de larga duración según grupos de edad



Fuente: elaboración propia a partir de la EPA. Datos para el primer trimestre de 2006 y 2012.

En todo caso, a la luz de estos datos y de lo dicho anteriormente parece sensato buscar algún tipo de alternativa para los jóvenes desempleados. Pero ¿qué medida complementaria a la anterior podría adoptarse? De acuerdo con lo ya explicado una buena herramienta podría ser un subsidio para jóvenes sin una primera experiencia profesional, prestación presente en buena parte de los países de nuestro entorno⁽⁴⁰⁾. Sin embargo, resulta preciso ver el impacto que podría tener la medida, esto es, si beneficiaría a un número suficiente de jóvenes en comparación con los que cuentan con experiencia profesional pero quedan al margen de protección. La siguiente tabla puede ayudarnos a este respecto:

Tabla 2. Buscadores de primer empleo jóvenes

	Primer Trimestre	Segundo Trimestre
BPE <25 / BPE	66,8%	68,1%
Parados <25 / Total parados	14,9%	14,9%
BPE <25 / Total parados	5,9%	6,5%
BPE < 25 / Parados < 25	39,8%	43,7%
SEA < 25 / Parados Registrados <25	36,5%	40,8%

Fuente: elaboración propia a partir de la EPA y datos de SEPE. BPE: Buscadores de Primer Empleo; SEA: Sin Empleo Anterior. Datos para los trimestres indicados de 2014.

Como puede comprobarse, los buscadores de un primer empleo menores de 25 años suponen en torno al 40% del total de parados de la misma edad, dato en el que coinciden

⁴⁰ La OCDE enumera un listado de diez países: Alemania, Australia, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Grecia, Irlanda, Luxemburgo, Nueva Zelanda y Reino Unido.

tanto la EPA como las cifras del SEPE. Además, este colectivo se caracteriza por ser un grupo muy joven, pues más del 65% de los que buscan un primer trabajo son menores de 25 años ⁽⁴¹⁾. No obstante, si se toma el colectivo de parados en su conjunto, se observa que los buscadores de un primer empleo no son un grupo excesivamente amplio, pues supone en torno al 6% del total de parados. En suma, cualquier medida que se dirigiera a otorgar protección social a los trabajadores desempleados sin una primera experiencia profesional, beneficiaría muy especialmente a los jóvenes, sin que ello supusiera incurrir, *a priori*, en un gasto excesivo. Visto desde otra perspectiva, la adopción de un subsidio por desempleo para jóvenes sin primera experiencia profesional, como en Bélgica, tendría un gran impacto en este colectivo, pudiendo ser financieramente viable.

¿Cuáles son las principales críticas que podrían objetar? Desde nuestro punto de vista, tres son las más importantes. La primera, es la habitual cuando se trata la viabilidad financiera de medidas de protección social y se refiere a su sostenimiento económico. La segunda conecta con la idea última de la protección por desempleo, a saber, si ésta tiene como causa la pérdida de un empleo o si por el contrario puede extenderse a cualesquiera otros casos de simple ausencia de empleo. La última se refiere al posible efecto desincentivo en relación a la búsqueda de empleo. Como a esta última cuestión ya nos hemos referido anteriormente, nos centraremos fundamentalmente en las otras dos.

En relación a la primera de ellas, podemos hacer algunos cálculos aproximativos. Tomando como referencia los datos para los seis primeros meses del año 2014, el número de jóvenes buscadores de un primer empleo se situaría entre los 160.000, según el SEPE, y los 360.000, según la EPA. Si escogemos esta última cifra y la multiplicamos por la cuantía del subsidio por desempleo, 426 euros, arrojaría un gasto mensual de 153.360.000 euros o, lo que es lo mismo, 1.840.320.000 euros al año. Considerando que la cifra presupuestada para prestaciones (sin contar cese de actividad) en los PGE es de 29.429.229.881 euros para 2014 ⁽⁴²⁾, la cobertura de los jóvenes que declaran estar en búsqueda de un primer empleo supondría un 6,25% del presupuesto.

Si utilizamos cifras de antes de la crisis, en el año de 2006, la media de los que se declaraban como buscadores de un primer empleo se situó 131.000 jóvenes menores de 25 años. Haciendo los mismos cálculos que antes, el coste de este subsidio para aquel año habría sido de 669.672.000 euros, o lo que es lo mismo un 4,7% del gasto en prestaciones en aquel año ⁽⁴³⁾.

Desde luego que éstas son cifras muy básicas y la cuantía última dependería de muchos factores y, en particular, de la configuración jurídica última del subsidio, evitando en la medida de lo posible el “efecto llamada” e incentivando y no desincentivando el estudio, aunque podría servir como un buen punto de partida de cuál debería ser la cifra de gasto que la aplicación de una medida como ésta debería llevar aparejada.

⁴¹ En este caso las cifras se apartan de las del SEPE, según las cuales los trabajadores desempleados sin empleo anterior, menores de 25 años, superan escasamente el 40%. No obstante, las cifras de la EPA son más fiables, motivo por el cual han sido preferidas a estas otras.

⁴² Además de en los propios Presupuestos, la información está disponible en la página web del SEPE: www.sepe.es.

⁴³ Datos de la liquidación del Presupuesto del SEPE. BOE 24-10-2007, nº. 255.

De otra parte, también hemos señalado que el hecho de que no exista una pérdida previa del trabajo entra en directa colisión con la conceptualización clásica de la protección por desempleo. En efecto, el art. 203 LGSS sigue definiendo la contingencia protegida, para todo el sistema, como aquella «en que se encuentren quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo [o vean reducida su jornada ordinaria de trabajo]». El elemento de la pérdida involuntaria del empleo anterior sigue siendo el central, al menos formalmente, sobre el que se asienta el conjunto del sistema.

Ahora bien, dicho esto, no es menos cierto que no parece que esto sea obstáculo suficiente como para impedir la creación de una medida como la que aquí se describe. En primer lugar, porque se trata de un elemento que, a la luz de los nuevos tiempos, ha sido cuestionada incluso en el ámbito de la prestación contributiva, para la que se ha sugerido que el establecimiento de un período de espera podría cumplir un función control similar con menos problemas prácticos (Tortuero, 1994, p. 208). En segundo lugar, porque la función que están llamados a cumplir los modernos sistemas de protección por desempleo no se centra tanto, o no sólo exclusivamente, en la protección social, sino en facilitar el retorno al trabajo, lo que implica que «la protección se desplaza de pérdida de empleo a no obtención de empleo, en la medida en que lo que califica a un desempleado protegido es su actitud de demandante efectivo de empleo, su voluntaria disponibilidad para trabajar» (Rodríguez-Piñero, 2002, p. 11). Por último, porque lo que aquí se propone es una prestación de nivel asistencial, en sentido, clásico para la que «basta que concurra la carencia de empleo en quien puede y quiere obtenerlo con la insuficiencia de recursos propios, cualquiera que sea su origen. Lo relevante en este modelo, no es ya tanto el desempeño de un empleo previo que se pierde [...], sino la situación real de necesidad que se identifica con la de desempleo unida a la carencia de recursos suficientes» (González Ortega, 1993, p. 328).

Al margen de estas dificultades, un hipotético subsidio para jóvenes sin experiencia profesional debería ser complementado con las políticas activas de empleo pertinentes para facilitar el retorno al trabajo y, en particular, aquellas centradas en la adquisición de experiencia profesional y, en su caso, de cualificación. Las dificultades de integración de este tipo de políticas serían por tanto comunes a los dos tipos de prestaciones aquí analizados.

CONCLUSIONES

A lo largo de estas páginas hemos analizado algunas propuestas tendentes a mejorar la situación de dos de los colectivos más afectados por la crisis económica: parados de larga duración y jóvenes.

El caso de los parados de larga duración, la actual crisis económica ha puesto en evidencia un auténtico problema estructural de nuestro sistema de protección por desempleo: su incapacidad para mantener el nivel de cobertura en periodos prolongados de grave crisis económica. La ampliación de la duración de la protección por desempleo, al margen de su coste financiero, supone un reto, pues implicar aunar más protección evitando efectos indeseados en la búsqueda de empleo. Dicho de otro modo, en este colectivo particular no sólo cristaliza el ansiado objetivo de aunar políticas activas y pasivas de empleo, sino que ello se haga en el marco de una estrategia para mantener y mejorar la protección dispensada por el sistema, evitando, como en tantas

ocasiones ha ocurrido, que la activación de las políticas de empleo se emplee como subterfugio para reducir el sistema.

Por lo que respecta a los jóvenes, a pesar de que la adopción de un subsidio para jóvenes sin experiencia profesional, ni sería extraña a otras experiencias comparadas, ni revestiría especiales dificultades en lo que hace a su aplicación práctica, contribuyendo así a la mejora de la protección social de un importante número de jóvenes desempleados, lo cierto es que no pondría fin al mayor de los problemas de los que adolece este colectivo en lo que a la protección por desempleo se refiere, y que tiene que ver con el tipo de empleo que desarrollan y sus efectos sobre la protección por desempleo. En efecto, la frecuencia con que los trabajadores jóvenes tienen que enfrentarse a empleos precarios, temporales y mal remunerados, no solamente repercute en sus condiciones de vida mientras están en empleo (cayendo frecuentemente en situaciones de “*working poor*”), sino que se trasladan también a nuestro sistema de protección de desempleo, siendo incapaces de generar el correspondiente subsidio o prestación o generándolos de escasa duración y cuantía.

Este último es precisamente el gran reto de la protección por desempleo en España. Al margen de la protección dispensada a determinados colectivos, como los aquí señalados, lo cierto es que el más importante de todos ellos, de continuar la tendencia actual, es el de los trabajadores precarios. El modo en que el sistema de protección por desempleo ha de adaptarse a estas nuevas circunstancias trasciende del debate acerca de su configuración legal última para alcanzar al propio del modelo de relaciones laborales y de Estado de Bienestar. Si debemos dar este tipo de empleos como un elemento dado, ante el cual el Estado debe reaccionar o si, por el contrario, resulta preciso su revisión, de tal forma que sus efectos no pongan también en peligro el propio Estado del Bienestar, es el debate central al que debemos enfrentarnos. Tanto uno como otro implica un auténtico nuevo pacto social en el que se marquen cuáles habrán de ser los límites a la flexibilidad y en el que se determine la forma en que se habrá de contribuir para contrarrestar sus efectos en la calidad de vida de los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

COCKX, B., “Diseño de políticas laborales activas dotadas de unos incentivos eficaces”, *Revista internacional del trabajo*, vol. 119, n.º 4, 2000, pp. 501-526.

BOERI, T.; VAN OURS, J., *The Economics of Imperfect Labor Markets*, Princetown University Press., Princetown, 2008.

DUMONT, D., “Pour ou contre l’activation des chômeurs? Une analyse critique du débat”, *Revue de Droit Social*, n.º 3, 2010.

DE LA RICA, S.; ANGHEL, B., *Los parados de larga duración en España en la crisis actual*, Fundación Alternativas, Madrid, 2014.

DE VOS, M., “From labour market crisis to labour market reform: lessons from and for a divided European Union”, en Tomas Davulis, Daiva Petrylaitė, International School of Higher Education in Labour and Industrial Relations (eds.) *Labour regulation in the 21st century: in search of flexibility and security*, Cambridge Scholars, Newcastle upon Tyne, 2012 (ADAPT labour studies book-series).

FRIEDMAN, M.; FRIEDMAN, R., *Libertad de elegir*, Orbis, [Barcelona, 1986.

FUNDACIÓN 1º DE MAYO, *Informes 117 - Análisis prestaciones por desempleo según comunidades, edad y sexo*, Fundación 1º de Mayo, Madrid, 2015.

GONZÁLEZ ORTEGA, S., “La protección por desempleo”, *Relaciones Laborales*, vol. II, 1993, pp. 324-363.

MORAL, F., *Condiciones de vida de los jóvenes desempleados en España*, Instituto de la Juventud de España, Madrid, 2004, fecha de consulta 16 septiembre 2015, en <http://www.injuve.es/observatorio/formacion-empleo-y-vivienda/condiciones-de-vida-de-los-jovenes-desempleados-en-espana>.

PÉREZ DEL PRADO, D., *Prestación por desempleo: intensidad, duración y control*, Lex Nova - Thomson Reuters, Valladolid, 2014.

PÉREZ INFANTE, J. I., “La medición del desempleo en España: La EPA y el paro registrado”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n.º 21, 2000, pp. 15-58.

ROCHA SÁNCHEZ, F.; NEGUERUELA CORTÉS, E., *El mercado de trabajo en España en 2013 ¿Hacia una recuperación frágil y socialmente injusta de la crisis?*, Fundación 1º de Mayo, Madrid, 2014.

RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M., “La nueva dimensión de la protección del desempleo”, *Relaciones Laborales*, n.º II, 2002, pp. 3-18.

TORTUERO PLAZA, J. L., “Supuestos legales de desempleo protegido en el ordenamiento español: una valoración crítica”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, vol. II, 1994.

9. EVOLUCIÓN RECIENTE DE LA TASA DE COBERTURA DE LOS DESEMPLEADOS

Doctor José Francisco Bellod Redondo

Grupo de Investigación “Economía, Territorio y Medio Ambiente” de la Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT)

bellodredondo@yahoo.com, www.jfbellod.blogspot.com

La extraordinaria duración e intensidad de la crisis económica ha dado lugar a tasas de desempleo históricamente altas y a niveles de protección social dramáticamente reducidos. El nivel de protección de los desempleados depende de dos variables: la “tasa de cobertura” y el importe medio de las prestaciones obtenidas. Tanto la “tasa de cobertura” de los desempleados como el importe medio que estos perciben del SEPE, se han ido reduciendo conforme se alargaba la duración de la actual crisis, que data de 2007 (año de la implosión de las *hipotecas subprime*). En esta comunicación ofrecemos un cálculo alternativo a la “tasa de cobertura” oficial del SEPE, ya que entendemos que aquella está sobreestimada y ofrece una idea maquillada e idílica del verdadero nivel de protección social. También ofrecemos una estimación del importe medio de las prestaciones que están percibiendo los desempleados, tanto en términos nominales (euros/mes) como en términos reales (descontando el efecto de la inflación). Según nuestros cálculos, la tasa de cobertura se sitúa en un 42% frente al 58.5% declarado por el SEPE en julio de 2015. Según nuestros cálculos, los desempleados perciben actualmente un ingreso medio nominal de 744 € mensuales (equivalente a 601€ a precios constantes de 2005), lo cual supone en términos reales la prestación de menor cuantía desde 1996.

INTRODUCCIÓN: EVOLUCIÓN RECIENTE DEL PIB.

La intensidad y duración de la actual crisis económica está poniendo a prueba en España el sistema de protección social

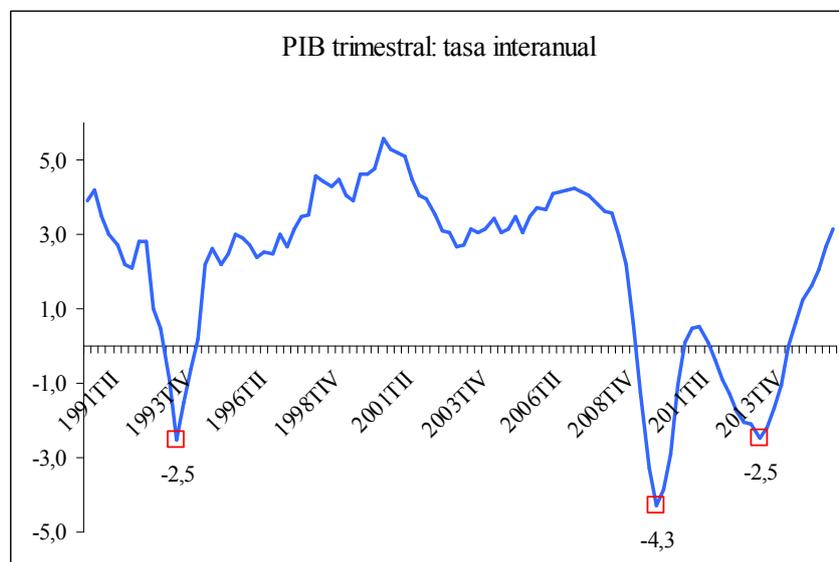
Como se demuestra en el Gráfico 8, construido con datos de la Contabilidad Nacional Trimestral (INE), si comparamos la actual crisis (iniciada en 2007, con la implosión de las *hipotecas subprime* en USA y la *burbuja inmobiliaria* en España) con la crisis anterior (años 1992 y 1993), observamos que la actual crisis es mucho más intensa (nivel de contracción del PIB) y duradera (número de trimestres).

En la crisis de los años 1992 y 1993 sólo hubo cuatro trimestres con crecimiento interanual negativo y la mayor caída del PIB fue del -2.5% (1993:T1). La crisis que ahora parece finalizar, ha acumulado 16 trimestres de crecimiento negativo, y la mayor contracción (2009:T2) fue mucho más intensa: el -4.3%.

Se aprecia en ese mismo gráfico que la economía española ha sufrido dos recesiones desde 2008 y aunque los datos de coyuntura económica del INE parecen indicar que el

final de la crisis puede estar próximo, aun se ciernen sobre la economía española notables incertidumbres que impiden lanzar las campanas al vuelo⁴⁴.

Gráfico 8



Fuente: Contabilidad Nacional Trimestral (INE) y elaboración propia.

BREVE DESCRIPCIÓN DE NUESTRO SISTEMA DE PROTECCIÓN A LOS DESEMPLEADOS.

Trasciende el objetivo de esta comunicación examinar en profundidad el sistema español de protección social a los desempleados. Sobre dicha materia existen guías oficiales exhaustivas y una amplia bibliografía. Por eso nos limitaremos a recordar algunos elementos que son clave para el análisis que deseamos desarrollar.

Grosso modo, puede afirmarse que el sistema español de protección a los desempleados está integrado por diversas fuentes de renta que se pueden agrupar en dos grandes familias: prestaciones contributivas y prestaciones no contributivas.

Son “prestaciones contributivas” aquellas cuyo origen radica en el derecho adquirido por el trabajador por el hecho de haber cotizado a la Seguridad Social durante un tiempo determinado. Por el contrario, las “prestaciones no contributivas” tienen un origen “solidario” o “asistencial” y nacieron para evitar situaciones de miseria cuando el trabajador no podía acceder a las “prestaciones contributivas”.

⁴⁴ En el momento de redactar esa comunicación el principal riesgo económico es la previsible contracción de la economía China. Durante las dos últimas décadas esta economía ha crecido a costa de alimentar dos graves desequilibrios: una burbuja bursátil y una burbuja inmobiliaria. La contracción de la principal Bolsa de Valores del país (Shanghai) ha sido de un -39% entre junio de 2014 y septiembre de 2015. Esto parece anunciar el “pinchazo” de esas burbujas y un notable enfriamiento de la actividad económica china.

Este catálogo de prestaciones tiene dos características muy relevantes a efectos de nuestro estudio: su limitación temporal (no duran siempre) y su limitación cuantitativa (su importe se reduce con el paso del tiempo).

Para evitar que las prestaciones puedan suponer un desincentivo a la aceptación de ofertas de trabajo, tienen un carácter limitado en el tiempo, cumplido el cual la prestación se agota y el desempleado tiene que acogerse a una prestación de menor cuantía o simplemente queda en situación de desprotección. Así, la “prestación por desempleo” tiene una duración que depende del tiempo de cotización acumulado por el desempleado pudiendo obtenerse del SEPE una prestación de duración máxima equivalente a 720 días para aquellos trabajadores que hayan cotizado 2 160 días o más, al cabo de los cuales puede acogerse, (si reúne las condiciones objetivas) al “subsidio de desempleo” con una duración que varía según las citadas condiciones. Actualmente la “prestación por desempleo” tiene una cuantía equivalente al 70% de la cuantía cotizada durante los 6 primeros meses de disfrute y del 50% en los restantes, con un importe máximo mensual equivalente al 225% del IPREM⁴⁵, es decir 1 198 € mensuales. Por su parte, el “subsidio de desempleo” tiene un importe de 426 € mensuales.

El mero transcurso del tiempo aboca al trabajador desempleado a unos ingresos cada vez menores e incluso nulos, al pasar de las “prestaciones contributivas” a otras de menor cuantía (las “no contributivas”) e incluso quedar sin derecho a ninguna. Esta circunstancia es de especial relevancia en los momentos actuales: en 2007 comenzó la desaceleración de la economía española, han transcurrido ya siete años y las previsiones indican que, pese a la aceleración del PIB en el primer semestre de 2015, probablemente sufriremos un elevado nivel de desempleo en los años venideros.

Dicho esto, estamos ya en condiciones de discutir con detalle en el apartado siguiente una variable ampliamente utilizada en el debate político y social cuando se habla del nivel de protección de los desempleados: la “tasa de cobertura”.

LA “TASA DE COBERTURA” COMO INDICADOR DE PROTECCIÓN SOCIAL.

La “tasa de cobertura” es el indicador oficial más habitualmente utilizado para evaluar el grado de protección de los trabajadores desempleados. Es elaborado mensualmente y divulgado a través del “*Boletín de Estadísticas Laborales*” del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Su cálculo responde a la siguiente expresión:

$$\text{Tasa Cobertura} = \frac{\text{Total beneficiarios}}{\text{Parados registrados con experiencia} + \text{Eventuales agrarios con subsidio}} \cdot 100 \quad (1)$$

Los datos empleados en la expresión (1) proceden del sistema SISPE, dependiente del Sistema Público Estatal de Empleo (SEPE, antes INEM): esta herramienta informática permite integrar información procedente de los servicios autonómicos de empleo.

En primer lugar, para su cálculo se compara el número de “beneficiarios” (desempleados que obtienen alguna prestación, contributiva o no) con el número de “desempleados registrados con experiencia laboral previa”.

⁴⁵ El IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples) ha sido fijado para el año 2015 en 532'51 € mensuales.

De ahí deviene su primera deficiencia como indicador de protección social: no tiene en cuenta toda la población susceptible de ser protegida (todos los desempleados) sino solo aquella que reúne los requisitos jurídicos aprobados por el Gobierno. Concretamente excluye a la población desempleada sin empleo anterior ya que no puede haber cotizado (estudiantes o amas de casa que se incorporan al mercado de trabajo), así como a los desempleados no registrados como demandantes de empleo en el SEPE.

¿Por qué no considerar “población desempleada necesitada de protección” a aquellos que bien por ser estudiantes, bien a causa de la extraordinaria duración de la crisis, aún no han logrado cotizar los 360 días que como mínimo exige la legislación vigente?

¿Y por qué no considerar “población desempleada necesitada de protección” a aquellos parados que, por cualquier razón, desisten de mantenerse inscritos en el SEPE? Como es sabido, el desempleo registrado es un indicador “sesgado a la baja” del verdadero volumen de desempleo, que se mide mediante la Encuesta de Población Activa (EPA). Numerosos trabajadores desempleados desisten sistemáticamente de registrarse en el SEPE como demandantes de empleo o, una vez inscritos, no realizan los trámites necesarios para continuar registrados.

Este fenómeno se acentúa en los periodos críticos tal y como se aprecia en el Gráfico 9, en el que hemos reflejado la evolución del número de desempleados registrados (SEPE) y el número de desempleados estimados (EPA). Se aprecia que hay una importante brecha entre ambas variables, brecha que además es creciente a partir de 2008 entre ambas categorías de desempleados⁴⁶.

Actualmente los datos de la EPA indican la existencia de 5 149 000 desempleados⁴⁷, mientras que el SEPE arroja un total de 4 046 276 desempleados⁴⁸, es decir una diferencia de 1 102 724 personas (un 21.4% menos). Además los desempleados “sin empleo anterior” ascienden actualmente a otras 358 165 personas, y su exclusión del cómputo reduce entre un 6% y un 8% el número de personas computadas en el denominador de la fórmula (1).

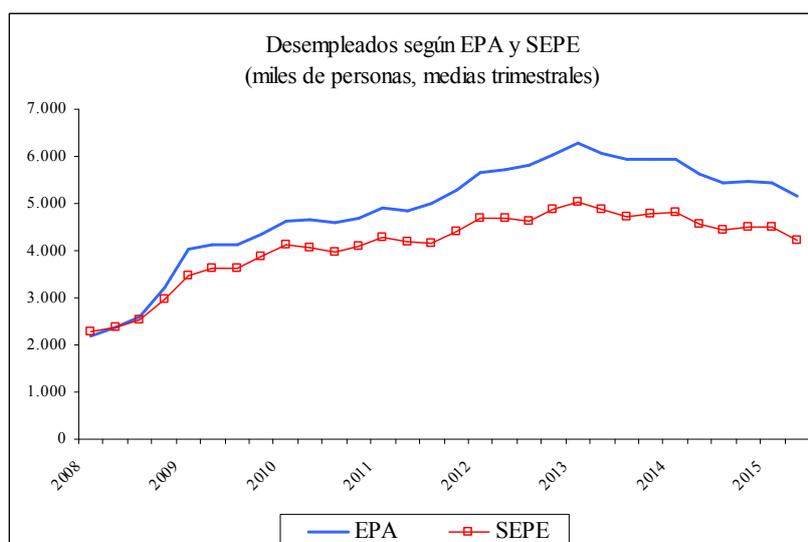
Por la forma en que está diseñada la fórmula (1), el denominador de la fracción está sistemáticamente infravalorado y, por esa razón, el cálculo oficial de la “tasa de cobertura” está sistemáticamente sobreestimado, ofreciendo una imagen de protección social muy superior al real.

⁴⁶ Como el dato “desempleo registrado” es calculado mensualmente por el SEPE, hemos utilizado la media aritmética de cada trimestre natural.

⁴⁷ Segundo trimestre de 2015.

⁴⁸ Julio de 2015.

Gráfico 9



Fuente: EPA, Boletín de Estadísticas Laborales y elaboración propia.

Para evitar este sesgo y ofrecer una información más verídica del grado de protección social de los desempleados, hemos realizado un cálculo alternativo que responde a la expresión (2) y que hemos denominado “Tasa de Cobertura Alternativa EPA”:

$$Tasa\ cobertura\ alternativa\ EPA = \frac{Total\ beneficiarios}{Parados\ según\ E.P.A.} \cdot 100 \quad (2)$$

¿Cuáles son las diferencias con la primera fórmula (1)?

Conceptualmente, el numerador de la fórmula (2) es idéntico al de la fórmula (1). La fórmula (1) está calculada con datos mensuales. Sin embargo la fórmula (2) está diseñada para datos trimestrales ya que algunos de los datos necesarios, los procedentes de la EPA, sólo están disponibles con esa periodicidad. Como el dato “total de beneficiarios” es publicado mensualmente, lo hemos trimestralizado mediante una sencilla operación aritmética: hemos imputado a cada trimestre natural la media aritmética de los beneficiarios de los meses comprendidos en él. Aparte también hemos anualizado la serie “total de beneficiarios” por un procedimiento análogo al anterior: el dato anualizado está disponible en el Cuadro 1, así como los del primer y segundo trimestres de 2015, lo cual nos permite tener una percepción de más largo plazo de forma sencilla.

En el denominador de la fórmula (2) hemos incluido a todos los desempleados existentes según la Encuesta de Población Activa (EPA), elaborada trimestralmente por el INE. Hemos corregido así la “tasa de cobertura oficial” al considerar que la población susceptible de protección social está compuesta por todos los desempleados que potencialmente pudieran solicitarlo, independientemente de consideraciones jurídicas restrictivas. En el Cuadro 1 ofrecemos el dato de desempleados – EPA, anualizados por el propio INE así como los dos últimos trimestres disponibles.

Los datos resultantes de aplicar la fórmula (2) se ofrecen en el Cuadro 1 y en el Gráfico 10, donde comparamos la evolución de la “tasa de cobertura oficial” (SEPE) y la “tasa de cobertura alternativa” (EPA).

Puede apreciarse que contrariamente al discurso oficial, la caída en el porcentaje de desempleados protegidos comienza nada más iniciarse la crisis económica (2007) y es dramática: en el tercer trimestre de 2007 alcanza un máximo de 79.2% y desde entonces ha decrecido hasta llegar al 42.4% actual, el valor mínimo de todo el periodo considerado. Sin embargo, según la “tasa de cobertura” oficial en la actualidad el nivel de protección sería muy superior: el 58.5%, lo que supone una diferencia de 16.1 puntos.

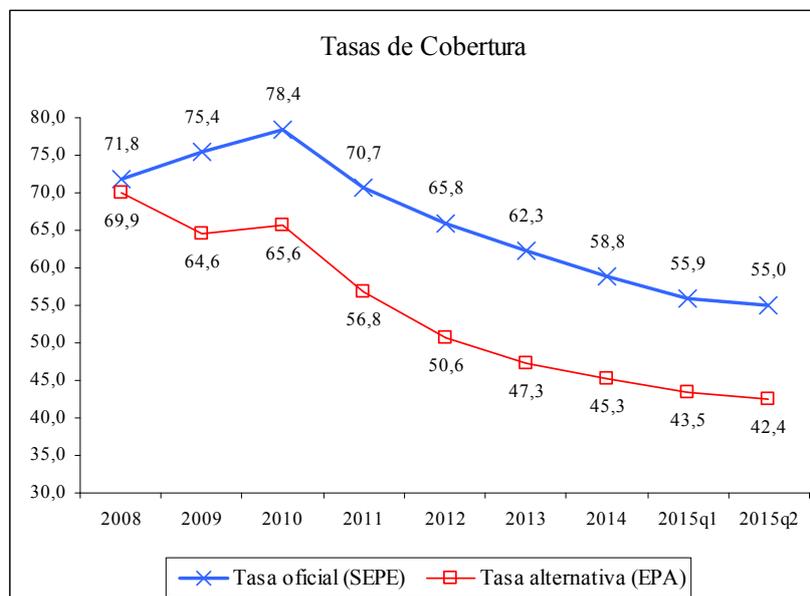
Cuadro 1 Tasas de Cobertura

(datos en medias anuales/trimestrales y porcentajes)

Año	Beneficiarios	Desempleados EPA	Tasa de cobertura	
			Oficial (SEPE)	Alternativa (EPA)
2001	1.099.570	1.904.400	56,2	57,7
2002	1.196.892	2.171.125	58,0	55,1
2003	1.206.676	2.267.175	57,7	53,2
2004	1.262.373	2.233.525	59,7	56,5
2005	1.295.060	1.933.550	62,0	67,0
2006	1.330.429	1.840.900	64,9	72,3
2007	1.421.478	1.846.100	69,5	77,0
2008	1.814.630	2.595.900	71,8	69,9
2009	2.681.217	4.153.500	75,4	64,6
2010	3.042.734	4.640.100	78,4	65,6
2011	2.845.652	5.012.700	70,7	56,8
2012	2.942.061	5.811.000	65,8	50,6
2013	2.865.153	6.051.100	62,3	47,3
2014	2.542.977	5.610.400	58,8	45,3
2015q1	2.369.327	5.444.600	55,9	43,5
2015q2	2.182.753	5.149.000	55,0	42,4

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales y elaboración propia.

Gráfico 10



Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales y elaboración propia

¿CUÁNTO COBRAN LOS PARADOS?

Una segunda deficiencia del indicador “tasa de cobertura” como indicador de protección social es que no nos informa de la “intensidad” con la que se protege económicamente al trabajador desempleado: una misma tasa de cobertura puede corresponder a niveles de protección muy desiguales dependiendo del importe que cobran los desempleados.

Ha de tenerse en cuenta que, según se ha comentado antes, la regla general del sistema de prestaciones supone que la cuantía percibida por el desempleado se reduce progresivamente conforme pasa el tiempo llegando por supuesto a agotarse. Además, las prestaciones de naturaleza “contributiva” son de cuantía superior a las de naturaleza “no contributiva”: si la situación de desempleo se alarga en el tiempo el trabajador percibirá prestaciones cada vez menores e incluso cero. Tal y como está diseñada, la “tasa de cobertura” oficial no nos proporciona información alguna al respecto y puede generar la apariencia de un elevado nivel de protección cuando en realidad puede estar produciéndose un empobrecimiento de la población desempleada.

No existe una fuente que de forma sistemática informe de los ingresos que los desempleados perciben del Estado. Y sería deseable que existiera, al igual que de forma sistemática el propio Estado calcula la “tasa de cobertura” a pesar de sus deficiencias.

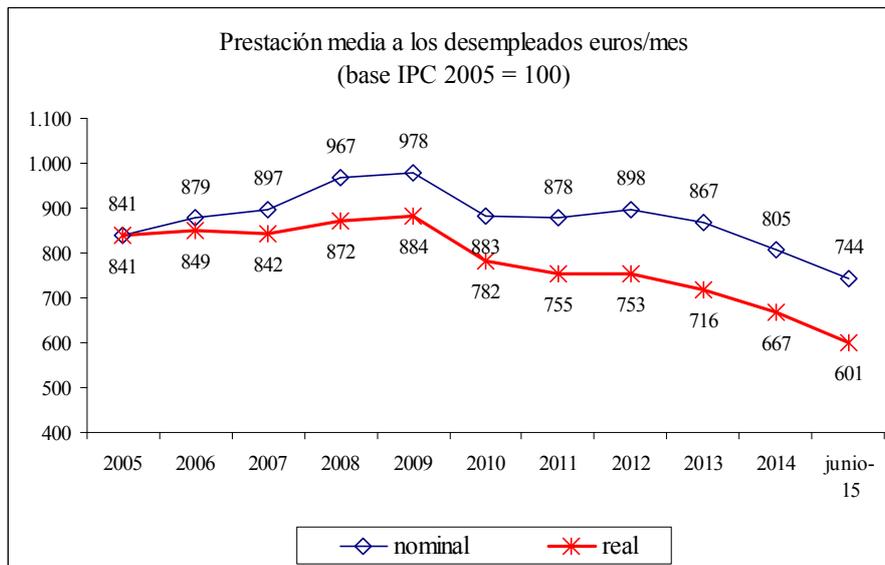
Por esta razón hemos procedido a nuestro propio cálculo, comparando el gasto mensual en prestaciones y subsidios del SEPE con el número de beneficiarios que perciben ese gasto. De ese modo podemos estimar mensualmente el cobro que (de media) obtiene un trabajador desempleado. Obviamente hay trabajadores que bien por estar al inicio de su prestación, por proceder de grupos de cotización elevados o bien por percibirla del

ámbito contributivo, reciben unos ingresos del SEPE superiores a la media que hemos calculado. Y hay trabajadores que por razones opuestas a las anteriores reciben unos ingresos muy inferiores. En cualquier caso la evolución del importe medio mensual que hemos calculado nos indica la tendencia en los ingresos del conjunto de los beneficiarios.

En el Cuadro 2 y en el Gráfico 11 podemos comprobar la evolución media del importe de las prestaciones (contributivas y no contributivas) percibidas mensualmente por los beneficiarios, tanto en términos nominales como en términos reales (a precios constantes de 2005).

Entre 1999 y 2009 la prestación media se incrementó tanto en términos nominales como en términos reales y precisamente en 2009 la prestación media registró su valor máximo: 978 euros al mes. Este crecimiento obedecía a dos factores. De una parte, a la evolución pro-cíclica de los salarios nominales y reales durante la fase expansiva del ciclo (1999 – 2007) que se tradujo en bases reguladoras y cotizaciones crecientes a la Seguridad Social. Y por otra, debe tenerse en cuenta que en los primeros años de la crisis hubo una creciente proporción de beneficiarios de prestaciones “contributivas”, ya que se trataba de desempleados de corta duración o con empleo anterior.

Gráfico 11



Fuente: EPA, Boletín de Estadísticas Laborales y elaboración propia

Cuadro 2

Importe Medio de las Prestaciones y Subsidios a Desempleados

año	Gasto total (Millones de €)	Beneficiarios (media anual)	Importe medio (euros/mes)		IPC Base 2005:100
			nominal	real	
1996	9.428,1	1.342.309	585	751	77,9
1997	8.879,4	1.246.538	594	748	79,4
1998	8.248,9	1.130.051	608	753	80,8
1999	8.009,1	1.051.760	635	768	82,6
2000	8.270,2	1.042.690	661	773	85,5
2001	8.749,9	1.099.570	663	755	87,9
2002	10.924,3	1.196.892	761	835	91,0
2003	11.232,5	1.206.676	776	826	93,9
2004	12.233,9	1.262.373	808	835	96,7
2005	13.065,2	1.295.060	841	841	100,0
2006	14.039,2	1.330.429	879	849	103,6
2007	15.299,7	1.421.478	897	842	106,5
2008	21.047,7	1.814.630	967	872	110,9
2009	31.462,5	2.681.217	978	884	110,6
2010	32.237,9	3.042.734	883	782	112,9
2011	29.995,8	2.845.652	878	755	116,3
2012	31.687,0	2.942.061	898	753	119,2
2013	29.804,8	2.865.153	867	716	121,0
2014	24.576,9	2.542.977	805	667	120,8
2015 – junio	1.608,0	2.160.397	744	601	123,8

Fuente: elaboración propia a partir del *Boletín de Estadísticas Laborales y del Servidor Estadístico* del Ministerio de Hacienda.

Como se aprecia en el **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**, el número de beneficiarios de prestaciones “no contributivas” descendió en proporción al total de beneficiarios conforme avanzaba el ciclo expansivo iniciado en 1999 hasta llegar a un mínimo de 39.3% en 2009. A partir de ese año, debido a la prolongación de la crisis iniciada en 2007, los desempleados agotan las prestaciones no contributivas mientras se suman nuevos desempleados que no han conseguido un primer empleo o al menos no de la duración suficiente⁴⁹. El número de beneficiarios de prestaciones no contributivas crece rápidamente y actualmente supone ya un 63.8% del total.

Desde 2009 el importe medio percibido por los desempleados ha ido disminuyendo tanto en términos nominales como en términos reales. Los datos más actualizados indican que el importe medio nominal es de 744 € mensuales, es decir, un 23'8% menos que en 2009. Si a ello sumamos la erosión del poder adquisitivo provocado por la inflación la prestación media en términos reales sería de 601 € mensuales, lo que supone una reducción del 32% respecto a 2009. Esto quiere decir que, en términos reales, el ingreso medio que un desempleado con cobertura obtiene del SEPE es la menor desde 1996: incluso si goza de cobertura, un desempleado es hoy mucho más pobre que si hubiese incurrido en esa misma situación en cualquiera de los últimos 20 años.

Esta reducción del nivel de protección de los desempleados es uno de los factores explicativos, junto a la precarización laboral y a la mal llamada *moderación salarial*, de dos fenómenos perversos que atenazan el bienestar de la sociedad española: el incremento de la desigualdad y el deterioro de las condiciones alimentarias de la población, ambos estudiados en BELLOD REDONDO (2013, 2014); fenómenos que pueden cronificarse de no acometerse una reforma progresista de la protección social a los desempleados.

⁴⁹ Recordemos que las prestaciones contributivas exigen al menos 12 meses de cotización.

Cuadro 3

Beneficiarios de Prestaciones y Subsidios por Desempleo

	Total Beneficiarios	De Prestaciones Contributivas	De Prestaciones No Contributivas	No contributivas sobre total
2001	1.099.570	500.963	598.606	54,4%
2002	1.196.892	565.701	631.191	52,7%
2003	1.206.676	630.126	576.550	47,8%
2004	1.262.373	662.938	599.435	47,5%
2005	1.295.060	686.822	608.238	47,0%
2006	1.330.429	720.327	610.103	45,9%
2007	1.421.478	780.159	641.319	45,1%
2008	1.814.630	1.100.647	713.983	39,3%
2009	2.681.217	1.622.301	1.058.916	39,5%
2010	3.042.734	1.468.609	1.574.125	51,7%
2011	2.845.652	1.319.668	1.525.984	53,6%
2012	2.942.061	1.364.046	1.578.015	53,6%
2013	2.865.153	1.289.192	1.575.961	55,0%
2014	2.542.977	1.059.799	1.483.178	58,3%
junio – 2015	2.160.397	783.108	1.377.289	63,8%

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales y elaboración propia.

CONCLUSIONES

Cada vez son menos los desempleados protegidos y cada vez lo son con menor cuantía. Eso hace que cada vez sea mayor la probabilidad de que los desempleados incurran en situaciones de miseria absolutamente incompatibles con los valores de una Europa cohesionada.

Sería deseable que el Ministerio de Trabajo reformulase su definición oficial de “tasa de cobertura” ya que de acuerdo con lo aquí expuesto sobredimensionan el verdadero nivel de protección de los desempleados. Según los últimos datos oficiales unos 58 de cada 100 desempleados gozan de ingresos oficiales: en realidad no pasan de 42 y la cifra sigue cayendo.

En ese mismo sentido, sería deseable que el Ministerio de Empleo acometiese la difusión periódica y sistemática del importe medio que los desempleados obtienen del SEPE. De hecho el Ministerio de Trabajo dispone de información más amplia y actualizada que la que nosotros hemos empleado en la redacción de esta comunicación. Dicha información podría aportar información valiosa si se cruza con otras variables como el género, grupos de edad, niveles de formación o lugar de residencia. No se trata de hacer estudios ocasionales sino de definir nuevas variables y sistematizar su difusión pública por parte del Estado. Entre otras cosas ello permitiría guiar la intervención pública en materia de protección social.

Aunque trasciende el alcance de esta comunicación, los resultados obtenidos en nuestra investigación nos llevan a poner muy en duda el carácter “desincentivador” de las prestaciones económicas del SEPE sobre la oferta de trabajo: son tan pocos los parados que cobran algo y es tan poco lo que cobran en términos reales que no es razonable pensar que el elevadísimo volumen de desempleo en España obedezca a la decisión racional y voluntaria de ciudadanos que prefieren renunciar a un puesto de trabajo y al correspondiente salario para “gozar” de los beneficios del SEPE.

Finalmente no podemos dejar pasar por alto un hecho alarmante: si tal y como las principales proyecciones indican, la situación de elevado desempleo (superior al 20%) continúa en España incluso más allá de 2016, conviene exigir una reforma del actual sistema de prestaciones de desempleo, con un perfil mucho más generoso. De otro modo ¿cómo evitaremos que la tasa de cobertura descienda al 20% o 25%? ¿Y cómo evitaremos que el ingreso medio descienda significativamente por debajo de los 744 € mensuales?

BIBLIOGRAFÍA

BELLOD REDONDO, José Francisco: “Desigualdad y pobreza: deterioro de las condiciones de vida en España”, Contribuciones a la Economía – Eumed, 2013. En: <http://eumed.net/ce/2013/condiciones-vida-espana.html> [consultado el 18/09/2015].

BELLOD REDONDO, José Francisco: El impacto de la crisis en el deterioro alimentario en España”, Contribuciones a la Economía Eumed,, 2014. En: <http://eumed.net/ce/2014/3/crisis-alimentaria.html> [consultado el 18/09/2015]

10. LOS OLVIDADOS DE LA CRISIS

*Dario Díaz Álvarez
Comisiones Obreras de Asturias
Economista. Gabinete Técnico*

La reciente crisis económica, aún no concluida, se diferencia de otras habidas anteriormente, desde los años 70 del anterior siglo, en que esta última incide en todos los sectores económicos (especialmente en construcción y toda la industria dependiente de ella), en casi todas las ramas de producción, tanto las consideradas como “maduras” como algunas innovadoras o de reciente creación y, por ende, en todas las cohortes de edad en las que se puede dividir el mercado de trabajo español.

Sin embargo, un análisis más pormenorizado de la intensidad de la crisis por colectivos de trabajadores nos lleva a fijarnos en aquellos grupos de asalariados asentados en subsectores maduros de la industria y en los servicios, aunque no necesariamente, pues también repercute en determinadas actividades consideradas como nuevas o, al menos, no tradicionales y en una fase de edad de los 45 a 54 años.

De este último colectivo, aquellos que fueron excluidos de la actividad laboral encuentran serias dificultades en su reinserción o reconversión laboral (tampoco alcanzan los procesos abiertos de posibles prejubilaciones o jubilaciones anticipadas), lo que les convierte en un colectivo “cuasimarginal” que intenta organizarse al margen de cualquier estructura sindical, a pesar de que muchos de ellos hayan estado sindicalizados o, al menos, con una cierta conciencia de clase.

Surgen, a raíz de ello, colectivos o plataformas (en Asturias hay varias) de trabajadores despedidos que desarrollan formas de movilización al margen de cualquier organización sindical de clase o, todo lo más, capitalizados por sindicatos minoritarios

Pretendo, con esta comunicación, analizar el alcance de la crisis, en la medida que afecta a determinados colectivos “cuasiolvidados” (de ahí el título de la comunicación) que sufren en sus carnes el “fantasma” del paro y no se resignan a quedar excluidos del mercado laboral. En este sentido trataré de valorar el papel del Sindicato ante la pérdida no solamente de numerosos puestos de trabajo sino de formas para encauzar la posible reconversión o reinserción de estos trabajadores.

ORÍGENES DE LA CRISIS Y MERCADO LABORAL.

El origen de la última crisis (2007-2013), o el “desencadenante de la depresión” (COMIN, 2015: 36) fue, como en el resto del mundo, la crisis financiera iniciada en los Estados Unidos a mediados del año 2007.

La transmisión sucedió en tres pasos: primero, el colapso del crédito bancario generó la crisis de la construcción y ésta se generalizó hasta crear la depresión económica; segundo, la depresión económica provocó la crisis bancaria; tercero, la depresión económica y la crisis bancaria desequilibraron el presupuesto público, creando la crisis de la deuda.

Esta última crisis podemos relacionarla con las otras dos grandes crisis habidas tras la instauración de la democracia en España, si bien incluidas en dos ciclos recesivos (1977-85; 1991-94), cuya implicación principal va asociada a la industria española (VELASCO, 2014:74), aun cuando no sea éste el sector más afectado en la etapa actual.

La novedad relevante es que la situación de España, en la actualidad, es radicalmente diferente a las situaciones críticas previas. En efecto, el principal hecho diferencial de la crisis española actual es que está incardinada en la crisis europea y que los gobiernos españoles carecen de soberanía para ejecutar su propia política económica (COMIN, 2015:31)

A lo anterior hay que añadirle, como iremos viendo posteriormente, que en este caso, se produce una caída en la renta per cápita, afecta a todos los sectores productivos, a todas las cohortes de edad pero, esencialmente, al que corresponde entre 45 y 54 años, si bien podemos ampliar el grupo, en determinadas ocasiones, hasta los 59-60 años

Todo apunta a que el año 2013 ha sido el año del fin de la recesión económica en España, no así el del fin de la crisis que continuó a lo largo de 2014 (reflejado entre otras variables a través del descenso de la población activa), por lo que nuestro análisis, iniciándose en 2008, no finaliza en 2013 sino se prorroga hasta 2014, entresacando, además, posibles perspectivas de una recuperación económica (siempre desde el ámbito del mercado laboral) que no acaba de llegar.

Un repaso esquemático a lo ocurrido en el mercado laboral de forma global (aunque esté suficientemente explicado en numerosos estudios e informes) nos sitúa ante las siguientes conclusiones:

Aun en los tiempos más duros de la recesión, la tasa de actividad no cayó por debajo de la existente en 2007, alcanzando tanto en 2013 como en 2014 un índice varias décimas por encima de aquel año. Sin embargo, el aumento de activos se da fundamentalmente entre el personal femenino y entre mujeres mayores de 30 años. Es decir, desaparece definitivamente el viejo esquema de las primeras reconversiones de la salida del mercado de trabajo de las mujeres en la fase más aguda de la crisis para dedicarse a la atención familiar. (*tabla 1*)

El desempleo, a lo largo de los siete años de crisis, triplicó la cifra, al pasar de menos de dos millones de parados a cerca de seis millones en 2013 y 5,5 millones en 2014. Por sexos, los hombres fueron los más afectados y si la referencia es la edad, en términos porcentuales, quienes se llevaron la peor parte fueron los mayores de 45 años. (*tabla 2*)

También los mayores de 45 años y fundamentalmente la franja entre 45 y 54 años, sufren el mayor impacto de los parados de larga duración. Sin embargo, la tasa de desempleo se ceba prioritariamente entre los jóvenes menores de 30 años, esencialmente por su caída de población activa.

TABLA 1 (ESPAÑA)				
TASA DE ACTIVIDAD POR SEXO Y TRAMO DE EDAD (2007)				
Tramos de edad	Hombres	Mujeres	Total	
De 16 a 19 años	32,82	23,44	28,27	
De 20 a 24 años	71,52	62,28	66,99	
De 25 a 29 años	90,33	82,31	86,44	
De 30 a 34 años	95,05	80,77	88,16	
De 35 a 39 años	94,47	75,82	85,43	
De 40 a 44 años	93,30	73,14	83,37	
De 45 a 49 años	91,81	68,73	80,30	
De 50 a 54 años	88,48	59,47	73,87	
De 55 a 59 años	76,46	42,94	59,41	
De 60 a 64 años	48,58	22,72	35,20	
TOTAL	69,34	49,94	59,47	
TASA DE ACTIVIDAD POR SEXO Y TRAMO DE EDAD (2013)				
Tramos de edad	Hombres	Mujeres	Total	Variac.2007-2013
De 16 a 19 años	17,17	13,84	15,55	-12,72
De 20 a 24 años	61,01	56,24	58,65	-8,34
De 25 a 29 años	88,93	84,88	86,90	0,46
De 30 a 34 años	95,04	87,47	91,28	3,12
De 35 a 39 años	94,98	85,90	90,53	5,10
De 40 a 44 años	93,96	83,61	88,88	5,51
De 45 a 49 años	91,73	78,32	85,06	4,76
De 50 a 54 años	88,87	72,16	80,47	6,60
De 55 a 59 años	79,21	58,62	68,73	9,32
De 60 a 64 años	44,96	31,70	38,14	2,94
TOTAL	66,05	53,96	59,86	0,39

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. 4º Trimestre

Con todo, desaparecen en los siete años de referencia: 3,6 millones de ocupados (2,8 millones de hombres y 0,8 millones de mujeres), en todas las cohortes de edad hasta los 45 años. A partir de ahí aumenta muy ligeramente. (tabla 3)

Todos los sectores sufrieron una notable destrucción de empleo, destacando la construcción tras la reducción de 2/3 de su población ocupada (1,7 millones de trabajadores menos) y la industria con una pérdida de 1/3, es decir un millón de trabajadores menos. Si la referencia es la nacionalidad, el INE estima un millón de empleos menos entre los extranjeros y 2,7 millones entre los españoles

El empleo destruido a lo largo de la crisis fue empleo temporal, de tal forma que 1 de cada 3 asalariados con contrato temporal perdió su ocupación por tan sólo 1 de cada 10 de los asalariados con contrato indefinido, recayendo entre los jóvenes la mayor proporción de caída del número de asalariados, tanto indefinidos como temporales.

Todo ello va unido a la caída de la contratación laboral, tanto en lo que se refiere a la indefinida como a la temporal, especialmente entre el sector más joven de la sociedad.

TABLA 2 ESPAÑA			
POBLACIÓN PARADA POR SEXO Y TRAMO DE EDAD (2007)			
Tramos de edad	Hombres	Mujeres	Total
16-24 años	221,2	228,1	449,3
25-34 años	256,7	327,8	584,5
35-44 años	181,9	258,0	439,9
45-54 años	153,7	171,0	324,7
55-64 años	80,9	62,8	143,7
TOTAL	894,4	1.047,7	1.942,1

* en miles

POBLACIÓN PARADA POR SEXO Y TRAMO DE EDAD (2014)				
Tramos de edad	Hombres	Mujeres	Total	% Variac.2007/2014
16-24 años	427,3	386,4	813,7	81,10%
25-34 años	707,6	672,9	1.380,5	136,18%
35-44 años	702,3	743,5	1.445,8	228,67%
45-54 años	621,6	582,1	1.203,7	270,71%
55-64 años	364,8	249,2	614,0	327,28%
TOTAL	2.823,6	2.634,1	5.457,7	181,02%

* en miles

Fuente: INE- Encuesta de Población Activa. 4º Trimestre

La crisis que se desata a partir de 2007 ha inducido una mayor desigualdad, lo que en países como España, con una renta per-cápita media dentro de los países más desarrollados, ha llevado a situaciones de pobreza y exclusión social a capas de la población que habían accedido a un grado de bienestar aceptable. Las principales causas de ese incremento son el desempleo y la precariedad en el empleo, que implica remuneraciones reducidas y escasa estabilidad laboral (PALACIO, 2015: 300)

LA CRISIS Y SUS EFECTOS SOBRE LOS MAYORES DE 45 AÑOS⁵⁰

Si bien vamos a analizar los principales efectos económicos y laborales que la crisis ha dejado sobre los mayores de 45 años, siguiendo las pautas establecidas en el estupendo informe del CES (2014), vamos a intentar delimitar esta amplia muestra para centrarnos en la cohorte de edad que va entre los 45 y 54 años, aun cuando en numerosas ocasiones ampliaremos este grupo hasta situarlo justamente antes de los 60, entre otras razones porque la división que hace el INE u otros organismos públicos no siempre es la misma.

El hecho es que, tal como explicábamos al comienzo de la Comunicación, queremos analizar las consecuencias de la crisis sobre un colectivo de hombres y mujeres que, aún

⁵⁰ La mayor parte de los datos que se aportan en este epígrafe y en el siguiente, se extraen de las estadísticas oficiales que no aparecen en el texto para no extender, en exceso, el límite fijado para la comunicación

lejana en el tiempo la fase de la salida del mercado laboral, se encuentran “castigados” por el desempleo y sin apenas alternativas en el mundo laboral, pocas opciones en el mundo formativo y escasa protección social. Pero antes vayamos a los datos:

El desempleo se multiplicó por 4,5 en el periodo 2007-2013 y está siendo especialmente afectado por el paro de larga y muy larga duración: en 2013 el número de parados con dos o más años en desempleo fue, entre las personas de 45 a 64 años de edad, un 49,7%, frente aun 34,4% en el resto de edades (CES, 2014:172)

TABLA 3 (ESPAÑA)				
POBLACIÓN OCUPADA POR SEXO Y TRAMO DE EDAD (2007)				
Tramos de edad	Hombres	Mujeres	Total	% Variac.
16-24 años	1.117,5	840,7	1.958,2	
25-34 años	3.451,4	2.721,2	6.172,6	
35-44 años	3.410,0	2.465,2	5.875,2	
45 a 54 años	2.591,0	1.795,7	4.386,7	
Mayores de 55 años	1.516,7	808,5	2.325,2	
TOTAL	12.086,6	8.631,3	20.717,9	

* en miles

POBLACIÓN OCUPADA POR SEXO Y TRAMO DE EDAD (2013)				
Tramos de edad	Hombres	Mujeres	Total	% Variac.2007/2013
16-24 años	391,8	353,6	745,4	-61,93%
25-34 años	2.039,8	1.909,7	3.949,5	-36,02%
35-44 años	3.005,7	2.471,4	5.477,1	-6,78%
45 a 54 años	2.479,4	2.026,2	4.505,6	2,71%
Mayores de 55 años	1.390,0	1.067,5	2.457,5	5,69%
TOTAL	9.306,7	7.828,4	17.135,1	-17,29%

* en miles

POBLACIÓN OCUPADA POR SEXO Y TRAMO DE EDAD (2014)				
Tramos de edad	Hombres	Mujeres	Total	% Variac.2007/2014
16-24 años	401,4	355,7	757,1	-61,34%
25-34 años	2.034,0	1.867,9	3.901,9	-36,79%
35-44 años	3.070,4	2.522,4	5.592,8	-4,81%
45 a 54 años	2.588,2	2.123,3	4.711,5	7,40%
Mayores de 55 años	1.464,3	1.141,6	2.605,9	12,07%
TOTAL	9.558,3	8.010,9	17.569,2	-15,20%

* en miles

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. 4^a Trimestre

La mayoría de estos desempleados de muy larga duración se sitúa entre los 45 y 54 años (645 000, lo que equivale al 27% del total de los parados de larga duración) y, por tanto, todavía lejos de la edad de jubilación. (tabla 4)

Por otro lado, se trata de un grupo con menor nivel educativo medio que los grupos de edades más bajas, con un desempleo que afecta de forma concentrada a quienes tienen menos formación: casi el 60% de los desempleados mayores de 45 años no tienen niveles educativos más allá de la educación obligatoria; la edad es, asimismo, un factor limitante en la capacidad de modificar trayectorias laborales y para reinsertarse o reintegrarse al empleo después de haberlo perdido.(CES, 2014:172-173)

Este es un aspecto de especial relevancia tras una crisis como la actual, con un elevado componente sectorial que ha afectado, de forma concentrada, a las personas de 40 a 59 años de edad, dado que en este grupo las pérdidas de empleo se han producido casi exclusivamente en la construcción y en la industria manufacturera, en concreto en la primera una pérdida de ocupación del 50%, mientras que en la segunda fue algo menor, 15%.

Después de ocho años, desde el comienzo de la crisis, nos situamos en un espacio de escaso empleo, acentuado por el riesgo de consolidar un grupo de personas de edad avanzada y atrapadas por un paro crónico con efectos claramente nocivos. Al final de 2014 había, conforme al registro de parados del SEPE, 430 000 personas entre 45 y 54 años con una duración superior a dos años en su demanda de empleo.

TABLA 4 Porcentaje de parados de larga duración, por edades y sexos (2014)				
Tramos de edad	Hombres	Mujeres	Total	Variación 2007/2014
De 16 a 24 años	9,77%	8,36%	9,11%	-0,19
De 25 a 34 años	21,88%	21,81%	21,84%	1,96
De 35 a 44 años	24,00%	28,06%	25,91%	1,60
De 45 a 54 años	26,17%	28,00%	27,03%	-1,52
De 55 a 64 años	18,19%	13,78%	16,11%	-1,86
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

En las salidas del empleo la causa más frecuente (a tenor del acceso al sistema de prestaciones por desempleo) para las personas mayores de 45 años es el despido. Dentro de éstos, el mayor peso corresponde al despido individual, pero también son frecuentes las extinciones derivadas de procedimientos colectivos de regulación de empleo. *Para el grupo de edad de 45 a 54 años los despidos individuales supusieron, en 2013, en torno a un 45%, mientras que las extinciones por despido colectivo alcanzan un 10%. (CES, 2014:54)*

El porcentaje de pobreza entre la población de mayores de 45 años ha crecido en el periodo de la crisis más de 6 puntos porcentuales.

El detalle por grupos quinquenales de edad en 2013, muestra que el mayor porcentaje de personas en riesgo de pobreza y exclusión (AROPE) se da en el grupo de 55 a 59 años, con un 34,3%, seguido del grupo entre 45 y 49 años que tiene un riesgo de pobreza y exclusión también elevado, aunque algo inferior, con un 31,4%, si bien asociado más a un problema de ingresos bajos y menos a la falta de empleo. (CES, 2014:55)

REPERCUSIONES DE CRISIS ANTERIORES

Si algo hemos aprendido de la teoría de los ciclos, tanto los de carácter expansivo como los recesivos, es que no hay dos equivalentes ni tan siquiera, en muchas ocasiones, similares, pero sus efectos y consecuencias sí facilitan el conocimiento de sus principales defectos y los intentos por atajar los déficits ocasionados por las políticas aplicadas en cada momento. Por ello, una mirada atrás para repasar lo acaecido en periodos de crisis anteriores nos permite acercarnos a las consecuencias y efectos de las mismas en periodos recientes.

La anterior crisis recesiva (1991-94) nace en el momento en el que la industria vuelve a reflejar su alta sensibilidad a la evolución cíclica del conjunto de la economía, muy dañada por la situación de la coyuntura internacional y por las medidas de política económica adoptadas por el Gobierno de la época como consecuencia del preocupante nivel de los desequilibrios básicos de la economía española. (VELASCO, 2014: 74-75)

Y es que siendo, a todas luces, menos intensa y duradera que la actual, teniendo por origen un proceso mucho menos traumático, tuvo consecuencias tan graves como las siguientes:

a) El aumento del paro en el “cuatrienio negro” de comienzos de los años 90 superó el 50%, que para el tramo de edad entre 45 y 54 años supuso elevarlo al 80% (tabla 5). También aquí el paro de larga duración tuvo una incidencia notable (35% del total de parados). En cuanto a tasa de paro, también son los jóvenes los que sufren los índices más altos.

El grueso de parados de ese periodo lo constituye, prioritariamente, aquellos que tienen estudios secundarios y técnicos no universitarios, sin embargo el mayor incremento se produce entre la población universitaria, destacando, no tanto en cuantía como en proporción, el aumento del desempleo entre el colectivo de 45 a 54 años

TABLA 5 (ESPAÑA)				
POBLACIÓN PARADA POR SEXO Y TRAMO DE EDAD (1990)				
Tramos de edad	Hombres	Mujeres	Total	
16-24 años	421,5	534,3	955,8	
25-34 años	359,6	475,7	835,3	
35-44 años	169,5	191,0	360,5	
45-54 años	127,9	82,9	210,8	
55-64 años	107,9	29,3	137,2	
TOTAL	1.186,4	1.313,2	2.499,6	

* en miles

POBLACIÓN PARADA POR SEXO Y TRAMO DE EDAD (1994)				
Tramos de edad	Hombres	Mujeres	Total	% Variac.1990-94
16-24 años	579,6	635,1	1.214,7	27,09%
25-34 años	636,5	717,8	1.354,3	62,13%
35-44 años	317,4	372,8	690,2	91,46%
45-54 años	224,2	175,0	399,2	89,37%
55-64 años	150,7	47,1	197,8	44,17%
TOTAL	1.908,4	1.947,8	3.856,2	54,27%

* en miles

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

b) La salida del mercado de trabajo se centra en aquellos que han finalizado el contrato, prioritariamente temporal, mientras que los despidos, tanto los individuales como por ERE, tienen menos incidencia que en la etapa actual.

El empleo sufre notables descensos en todos los sectores, a excepción de los servicios, y especialmente en la industria (-16%) y el sector primario (-22%) y dentro de estos en todas las cohortes de edad, reflejando mayor elasticidad entre los colectivos de jóvenes y mayores de 45 años.

POLÍTICAS DE PREVENCIÓN, REINSERCIÓN Y PROTECCIÓN SOCIAL

No es objeto de la presente comunicación analizar con detalle el resultante de este tipo de políticas aplicadas al colectivo de mayores. Al margen de los escasos resultados positivos manifestados a través del Informe de CES (2004), podemos compararlo con periodos de crisis anteriores como el expuesto en el epígrafe anterior.

Y es que tanto el periodo 1991-94, como el anterior 1977-85, se producen en momentos de serias reconversiones industriales (en Asturias, en ambas, se vivieron tiempos de extraordinario debate y movilización con las reconversiones siderúrgicas, sector naval y minero, que dio lugar a variados y particulares estudios sobre el particular⁵¹)

⁵¹ Numerosos informes, estudios y trabajos tuvieron como tema principal el análisis de las dos reconversiones asturianas habidas en la década de los 80 y de los 90. He aquí alguna muestra de las mismas, sin que ello, obviamente, agote el alcance de la información: A.A.V.V. Estrategias de Reindustrialización de Asturias (Programa ERA). Oviedo.1992; AGÜERA SIRGO. J. Manuel. "La crisis industrial de Gijón", en I Congreso de Economía y Economistas de Asturias. Gijón.1985; VAZQUEZ

acompañadas de medidas sociales y, en alguna medida, de carácter reindustrializador, si bien éstas últimas acabaron sirviendo, única y exclusivamente, para cargar el gobierno con el coste de las indemnizaciones de los trabajadores.

Hay algunas excepciones que ponen en evidencia la anterior afirmación, como fue la aprobación de los Fondos Mineros, cuyo cometido y aplicación es “harina de otro costal” y da, casi, para una tesis doctoral.

A todo lo anterior hay que añadir el retroceso que supuso las continuas reformas laborales habidas, tras la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en el año 1980, especialmente la última de 2012, que puso fin a la obligación de poner en marcha, por parte de empresas de determinadas dimensiones, planes de “acompañamiento social” negociados por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, con el fin de atenuar las consecuencias emanadas de los expedientes de despidos colectivos y que, en una parte sustancial, afectaba a aquellos trabajadores que se situaban por encima de los 45 años.

Todo ello coincide en un periodo de claro debilitamiento de las fuerzas progresistas y, en especial, de los Sindicatos, sobre lo que hablaremos en el epígrafe siguiente.

INFLUENCIA SINDICAL

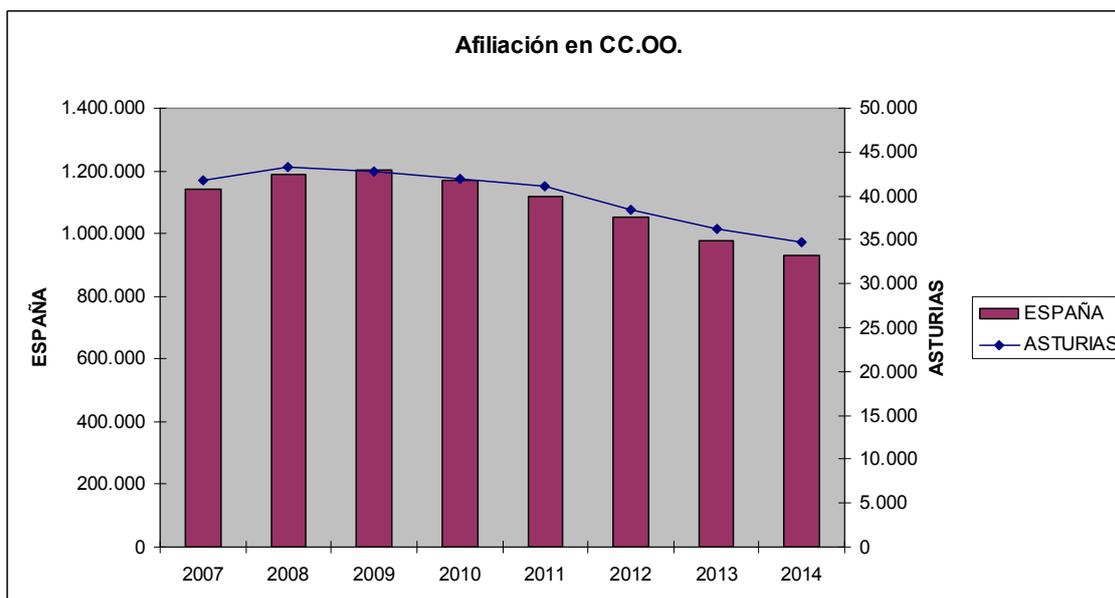
Otro de los grandes afectados por el *tsunami* recesivo del último periodo fue el movimiento sindical, cuyas causas hay que situarlas en los recortes de gastos que suponían financiación sindical, en las reformas laborales que supuso un freno sustancial al poder sindical en la negociación colectiva, en la negociación de los ERE y, en general, en el conjunto de las relaciones laborales, en la utilización demagógica y torticera de algunos brotes de corrupción sindical y en la importante bajada de afiliación.

De acuerdo con los datos facilitados por la UAR (Unidad Administrativa de Recaudación) de Comisiones Obreras, la afiliación sindical, en el periodo de referencia, experimentó un ligera subida hasta finales de 2009 (en el caso de Asturias hasta finales de 2008), comenzando, a partir de estos años a reducirse sustancialmente el número de militantes (sobre todo a partir de 2011), de tal forma que si medimos la pérdida de afiliación desde los comienzos de la crisis (año 2008), en el conjunto del estado español la reducción fue del 18,5%, ligeramente por encima de la caída en Asturias que fue del 17%.

Con todo, la tendencia, en ambos territorios, fue muy similar, tal como recoge el gráfico siguiente:

GARCÍA ,J. A.: “La reconversión industrial” en *ECONOMISTAS*, nº 50, pp.34-40; DIAZ ALVAREZ, Darío: “La reindustrialización de las cuencas mineras en el contexto de una nueva política industrial, en (ACTAS VI JORNADAS CULTURALES DE ALLER, pp.131-148)

Gráfico 1



Fuente: U.A.R de Comisiones Obreras

Basándonos en los datos desagregados de la afiliación sindical en Asturias⁵² y partiendo de la franja más alta en este periodo (comienzos de 2009), observamos una caída importante de afiliación entre los jóvenes menores de 30 años (-70%) y en la rama de construcción y servicios (más de 1/3 de afiliación). También es significativa la caída entre los menores de 45 años (cerca de un 30%), servicios a la ciudadanía, servicios y enseñanza (en torno al 15%).

El colectivo entre 45 y 59 años se reduce algo más del 5%, al igual que la federación de industria. Por el contrario, la afiliación aumenta a partir de los 60 años y en la federación de sanidad.

Es significativo destacar que la reducción expuesta anteriormente no se dio en situaciones de crisis anteriores, al menos entre el conjunto de la afiliación (BENEYTO, 2009: 36)

⁵² Hemos utilizado la fuente estadística de la afiliación asturiana porque es la que se nos ha facilitado más desagregada. Así y todo, cabe señalar alguna cautela, a la hora de barajar los datos desagregados. De esta forma, hasta 2012 aparece la afiliación de la federación de pensionistas que, posteriormente se reintegra en las distintas federaciones de rama de ese momento y aún subsiste, con tendencia a su desaparición, una columna con datos de afiliación sin edad conocida, lo que trastoca ligeramente el conocimiento certero de la evolución de afiliación, según edades

CONCLUSIONES.

Hemos intentando, a lo largo de la comunicación fijarnos en las consecuencias o efectos sobrevenidos de la denominada por algunos autores “gran recesión”⁵³, especialmente en lo que se refiere al colectivo de mayores de 45 años y, más en concreto, de la cohorte de edad entre 45 y 54 años.

Al respecto, constatamos que tanto el desempleo como el paro de larga duración recae de forma más abrupta sobre dichos colectivos, con sus claras secuelas de reducción de su renta per-cápita y por tanto en peligro de entrar en el riesgo de pobreza y exclusión.

Nos fijamos expresamente en el colectivo de mayores de 45 años, hasta el periodo previo a la jubilación, por la sencilla razón que entendemos que es el colectivo peor protegido por las razones expuestas a lo largo del Informe:

Se encuentran aún lejos de la jubilación y la pérdida de cotización les va afectar claramente a su remuneración futura.

Se trata de un colectivo que, en un gran porcentaje y en situación de desempleo, tiene serias dificultades de reintegrarse al mercado de trabajo por su menor nivel educativo medio y haber trabajado en sectores o ramas productivas en clara transformación cuando no cercanas a la desaparición.

Teniendo en cuenta lo anterior, estos trabajadores han perdido protección social (tanto de índole remunerativo como formativo) por los recortes habidos en los últimos años, amén de las sucesivas reformas laborales y apenas cumplen su cometido otras medidas de reinserción o reconversión.

Todo ello se inscribe en una fase de claro “reflujo” del movimiento sindical y por tanto de búsqueda de mayor protección y soluciones que paren la “sangría” de empleo, si bien la afiliación sindical aún mantiene un alto porcentaje de trabajadores de edad avanzada que, obviamente, no se va a mantener a medida que pasen los años.

De cualquier forma y al hilo de esta última aseveración, cabe señalar la aparición de grupos (y algunas fuerzas políticas “emergentes”) que se arrogan una representatividad infundada de aquellos colectivos desprotegidos por la legislación vigente, que ve, en éstos últimos, una fuerza para atacar la representación sindical y trastocar las, ya de por sí, debilitadas relaciones laborales. Es otro apunte del que deben tomar nota las principales fuerzas sindicales del país.

BIBLIOGRAFÍA

BENEYTO, Pere J. (2009). “Panorama actual de la afiliación sindical”, en *Observatorio Confederal de Afiliación*, nº 1, pp. 10-47.

COMIN, Francisco (2015). “Las dimensiones de la crisis actual desde una perspectiva histórica”, en *Gaceta Sindical. Reflexiones y Debate*, nº 24, pp.25-64.

⁵³ The Wall Street Journal: «The Great Recession Continues»; New York Times: «The ‘Great Recession’ Earns Its Title»; El País: La economía de la zona euro sufre la recesión más larga de su historia

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA (2014). Informe: *La situación sociolaboral de las personas de 45 a 64 años de edad*. nº 2/2014. Madrid. CES.

INE. Encuesta de Población Activa 2015 www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion consultado el 01/04/2015.

PALACIO, Juan Ignacio (2015). “Las dimensiones de la desigualdad”, en *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate*, nº 24, pp. 299-313.

SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO ESTATAL SEPE (2015) “Datos estadísticos de empleo”

https://www.sepe.es/contenido/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_estadisticas/empleo consultado el 01/04/2015.

VELASCO, Roberto (2014). “*Salvad la industria española. Desafíos actuales y reformas pendientes*”. Madrid. Editorial Catarata.

11. LA AUDITORIA SOCIOLABORAL COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES: LA VISIÓN DE LOS TRABAJADORES Y SUS REPRESENTANTES

Ricard Calvo Palomares

Universitat de València

La nueva realidad con la que se encuentran las organizaciones obliga a éstas a buscar indicadores que garanticen el correcto funcionamiento y aprovechamiento de sus recursos. En este sentido, los recursos humanos no son distintos al resto, requiriendo de un control y evaluación adecuados. Es la auditoria sociolaboral una herramienta a disposición de las organizaciones que permite en sus distintos niveles de aplicación (bien con el mero objetivo de velar por el cumplimiento de la legalidad laboral, con una perspectiva de búsqueda de los procesos de trabajo más eficaces o bien desde el análisis de la eficiencia alcanzada a nivel organizacional) conseguir retornar a la misma informaciones valiosas sobre su estado y sobre las posibilidades de mejora futuras. Hasta el momento, los escasos estudios empíricos relacionados con la auditoría sociolaboral, no habían sino puesto de manifiesto las dificultades y las potencialidades que ésta presenta en su aplicación únicamente desde la perspectiva de la empresa o sus directivos, obviando la perspectiva de la otra parte. En la presente comunicación presentamos la visión que la parte trabajadora tiene de la aplicación de este tipo de herramientas en su realidad laboral, tanto sus miedos (que como expondremos son muchos- como sus posibles ventajas) que también las hay. Y ello a partir de un estudio piloto en curso que se ha centrado en dos casos de estudio, en el que han participado los representantes de los trabajadores, miembros de los comités de empresa (de nueve y cinco miembros respectivamente) de dos empresas de la provincia de Valencia.

INTRODUCCIÓN. LA IMPORTANCIA DE CONOCER LA REALIDAD

La realidad actual nos muestra un nuevo contexto al que las organizaciones se enfrentan, y del que derivan nuevas necesidades que éstas han de cubrir para poder cumplir con los objetivos propuestos y mantenerse activas en él. Las organizaciones se enfrentan en la actualidad a retos marcados por una mayor incertidumbre, donde las relaciones, injerencias, vinculaciones o intercambios con el exterior, son cada vez más intensas, necesarias y exigentes. Por ello, en la actualidad no es suficiente con mantenerse y subsistir en el mercado, sino que las organizaciones del siglo XXI, requieren de instrumentos capaces de generar indicadores que informen y den garantías de que proceso y las decisiones tomadas son las más adecuadas para adaptarse a las distintas situaciones a las que se enfrentan, y por tanto garantizar su subsistencia.

Estas nuevas necesidades pivotan alrededor de un eje conductor: *la necesidad de información constante*. Información tanto interna como externa a la organización, que le permita tomar las decisiones más adecuadas en cada momento.

Las empresas ya no pueden subsistir tan sólo con controles básicos de su proceso de trabajo sino que requieren de un nuevo planteamiento que le permita contar con informaciones periódicas, actualizadas y válidas, basadas en indicadores útiles para

decidir qué hacer ante cada situación con las máximas garantías de éxito. Es en sí, un proceso que permita generar las herramientas para mejorar la gestión de la organización en general, y del personal y los recursos humanos en particular.

Y concretamente ahí es donde la auditoría se posiciona como la herramienta que responde a este proceso de análisis, que valorando la situación actual de la empresa a partir de las informaciones obtenidas de lo acaecido con anterioridad, plantea en todo momento la mejora y la subsistencia de la empresa como una necesidad. Pone de manifiesto la importancia del presente, una vez revisado lo ocurrido en el pasado pensando en el futuro (Calvo, 2013). Es la auditoría, un sistema cada vez más utilizado en el ámbito empresarial, por su fiabilidad, eficacia y eficiencia en el análisis de la situación, conflictos, problemas o posibles mejoras de una organización. Una auditoría puede verificar tanto los procesos como los resultados que una organización ha logrado en función a sus objetivos, según los procedimientos autorizados por la misma, estimando la evolución futura con el fin de poder anticipar riesgos futuros, todo ello en términos de exactitud, de eficacia y de eficiencia.

UNA VISIÓN MODERNA DE LA AUDITORÍA

Una aproximación moderna a la auditoría, nos obliga a presentarla como un instrumento orientado a la gestión organizacional, cuyo propósito no es tan sólo, única y exclusivamente una revisión documental, estática y limitada a un momento determinado de la actividad de la empresa, sino que apuesta por una revisión multinivel –documental y testimonial-, triangulada entre todos los actores implicados en el proceso y con un propósito tan amplio como se desee, que no tan sólo responde a la búsqueda y detección de aquello no conforme a una norma (DEL BAS, CALVO y GARCÍA, 2015).

La concepción actual de la auditoría, tal y como apunta Sanz (2006), permite mejorar la gestión de la organización y superar la visión tradicional de verla como un proceso que responde a la sospecha de mala administración o manipulación de las finanzas o de los recursos humanos en la misma. Es por tanto, la auditoría una herramienta de gestión a disposición de la organización, que desde una perspectiva moderna se posiciona como una herramienta de mejora interna con efectos externos. Que no propone únicamente la revisión de lo existente hasta el momento como criterio operativo, sino que partiendo de ello, pondrá sus vistas en el futuro (CALVO, 2013). Se debe, por tanto, modificar la idea clásica tan extendida según la cual el auditor (y por extensión la auditoría) tiene una finalidad meramente censora (inspectora o sancionadora), asumiendo que es capaz de aportar un rol más asesor y consultor, mas útil para la realidad de la organización.

Como consecuencia, el objetivo perseguido por la auditoría también cambia, ampliándose, no interesando tan sólo la prevención y descubrimiento de errores, fraudes y otras manipulaciones, sino proponiendo la obtención de una opinión profesional que aporte una información útil para la toma de decisiones y para la mejora de la gestión eficaz de la organización. Deja de ser por tanto un análisis documental, concreto y puntual, con una orientación estática y marcada hacia lo numérico o contable, dando paso a un análisis más dinámico, aplicable a cualquier área, departamento, función, proceso o actividad desarrollada en la organización (CALVO Y RODRÍGUEZ, 2014).

Sufre por tanto un cambio, ya que la pasividad tradicional que ha impregnado a la entidad auditada en el proceso de desarrollo de la auditoría (como mero receptor de la actividad del equipo auditor), se transforma en una predisposición a la participación

activa (como un elemento interesado en el adecuado desarrollo de la misma). A continuación presentamos un cuadro donde se resumen las diferencias más notables entre ambas concepciones.

Figura 1. Concepción Antigua versus Filosofía Moderna de las Auditorías

	<i>ANTIGUA</i>	<i>MODERNA</i>
OBJETIVOS PERSEGUIDOS	Prevención y descubrimiento de errores fraudes y otras manipulaciones existentes	Es la expresión de una opinión profesional que ofrece una información útil para la toma de decisiones y la gestión eficaz.
METODOLOGÍA DE TRABAJO	Examen detallado y exhaustivo de los documentos existentes y su comparación con la norma aplicable.	Análisis amplio basado en la triangulación de perspectivas (herramientas, auditores, actores...)
ALCANCE DE LA AUDITORÍA	Análisis documental, concreto y puntual	Análisis multinivel, dinámico y aplicable a cualquier área, departamento o función de la organización.
GRADO DE UTILIDAD	Limitada, ya que tan sólo analiza la información contenida en los documentos seleccionados	Amplio grado de utilidad del resultado de la auditoría. Las posibilidades dependen de la voluntad de la organización que plantea la auditoría.
RESULTADO (Tipo de informe)	Certificación con una propuesta de correcciones a realizar	Informe o dictamen sobre el fenómeno analizado donde las propuestas de mejora adquieren el papel fundamental.
ROL DEL AUDITOR	El auditor es un censor, un inspector	El auditor es un asesor, un consultor.
ROL DE LA ENTIDAD AUDITADA	Asume un rol pasivo y receptor	La organización participa activamente.

Fuente: Calvo, 2013

Herramienta que plantea en sí misma, muy variadas utilidades para las organizaciones. Aplicaciones que presentamos en la siguiente tabla agrupadas en tres grandes bloques, aquellos que aportan beneficios legales o de carácter básico, beneficios operativos o de carácter intermedio y beneficios avanzados o estratégicos (*ver figura siguiente*).

Figura 2. Beneficios de la aplicación de la Auditoría Sociolaboral

BENEFICIOS LEGALES O DE CARÁCTER BÁSICO	BENEFICIOS OPERATIVOS O DE CARÁCTER INTERMEDIO	BENEFICIOS AVANZADOS O ESTRATÉGICOS
<ul style="list-style-type: none"> -Prevención en la detección de costes sociales, tanto de aquellos visibles como los ocultos. -Permite determinar y esclarecer las responsabilidades y los deberes del departamento de RRHH. - Mejora de la información disponible tanto en cantidad como en calidad (estados de cuentas y balances sociales, dimensionamiento de la plantilla, capacitación ante eventualidades del mercado, determinación de costes de la mano de obra, etc....). -Es garantía del cumplimiento de disposiciones legales, normativas y convencionales existentes. -Ayuda a conocer la opinión sobre la organización y las expectativas laborales del cliente interno: los trabajadores. -Determina los puntos fuertes y áreas de mejora que afectan a las personas, permitiendo justificar posibles inversiones o recortes de presupuesto en el ámbito de la gestión de personal. 	<ul style="list-style-type: none"> -Mejora de la imagen profesional –prestigio- del departamento de recursos humanos. Alienta al administrador de personal a asumir mayor responsabilidad y a actuar a un nivel más alto de profesionalidad. Lo que a medio plazo le permite ganar credibilidad y aceptación en la empresa como departamento. -Así como ayuda a reforzar la relación del departamento con el resto, fomentando la idea de responsabilidad de los recursos humanos debe ser compartida por todos los directivos y áreas. -Contribuye a evaluar el estado de salud del sistema de recursos humanos y descubrir las áreas problemáticas, evitando errores y sobre todo, evitando la reincidencia en los mismos. -Contribuye a evaluar y hacer un seguimiento de las diversas actividades de recursos humanos en función de criterios tangibles. Dimensiona adecuadamente los recursos humanos necesarios para cada actividad, proceso o trabajo. -Ayuda a anticipar problemas futuros y a iniciar intervenciones. Ayuda a detectar programas que han quedado obsoletos e ineficientes y a concretar los que sí son rentables y por tanto son puntos fuertes para la organización. Visión proactiva respecto de un activo tan importante como son los recursos humanos. -Facilita la uniformidad de las prácticas y de las 	<ul style="list-style-type: none"> -Fomenta la visión de conjunto, anima a los directivos a que examinen la gestión de recursos humanos en conjunto, fomentando la idea de que todos los directivos son directivos de recursos humanos. -Estimula y promueve los cambios necesarios en la organización. -Si el proceso de auditoría consigue implicar al personal, podrá mejorar la cohesión grupal, y en definitiva, el clima laboral. Por tanto fomenta la comunicación interna, mejorando las relaciones humanas existentes en la misma. -Estimula el cambio y valora la contribución de la gestión de los recursos humanos al logro de los objetivos estratégicos de la organización, verificando si los cambios requeridos a las personas y a la propia organización pueden dar soporte a la estrategia propuesta para la misma y en qué medida. -Valora la contribución de la gestión de RRHH al logro de los objetivos estratégicos de la organización. -Verifica si los cambios requeridos a las personas y a la organización pueden dar soporte a la estrategia, y en qué medida. -Permite determinar aquellos aspectos en los que la organización es competente y está capacitada para afrontar el futuro con garantías de éxito.

políticas.

- Reduce los costos en recursos humanos mediante prácticas mejoradas.
- Da soporte a los programas de calidad total de la organización.
- Ayuda a anticipar posibles problemas, aportando una dimensión de proactiva; detecta los costes sociales ocultos o excesivos existentes, situando al departamento de recursos humanos en la perspectiva adecuada como suministrador de servicios internos al resto.
- Permite integrar el sistema de gestión de los recursos humanos de la organización con otros implantados en la misma.

Fuente.- Elaboración propia

UNA VISIÓN AMPLIA: LOS ACTORES CON INTERÉS EN EL PROCESO DE AUDITORÍA

En base al discurso articulado hasta el momento, la auditoría se posiciona como una herramienta con unas potencialidades muy amplias, con gran utilidad para la dirección de la empresa como grupo de interés principal y directo, pero también con posibles aportaciones indirectas para otros actores inmersos en el día a día de la organización (CALVO, 2013). En este aspecto, entendemos que interés es todo beneficio, ventaja, resultado, provecho, utilidad o ganancia, sea esta potencial y/o real, que se pueda obtener del o con en el desarrollo del proceso auditor.

Por tanto, identificar estos grupos con algún tipo de interés –también conocidos como *stakeholders*-, visibles o no, en el desarrollo de la auditoría se convertirá en un aspecto a tener muy en cuenta y que será de suma importancia en la concreción de la misma, y por tanto en el éxito posterior de su implementación y resultados.

Una primera aproximación a estos grupos la proponemos en función de su posición en el proceso auditor. Ello supone diferenciar entre grupos internos y grupos externos a la organización. Los primeros con intereses implícitos en la subsistencia de la empresa y los segundos como agentes de contexto de la misma.

A su vez, un segundo criterio nos permite diferenciar entre aquellos destinatarios con una vinculación directa con el desarrollo y la implementación de la auditoría (directivos, mandos intermedios y trabajadores habitualmente), y el resto, que tendrían una vinculación indirecta en el mismo. En ello también influye el interés propiamente dicho que tendrá la auditoría para ellos: bien sea este un interés de constatación del cumplimiento de una norma, de mejora del funcionamiento u operatividad de la empresa, o en su caso, vinculado con la estrategia organizacional.

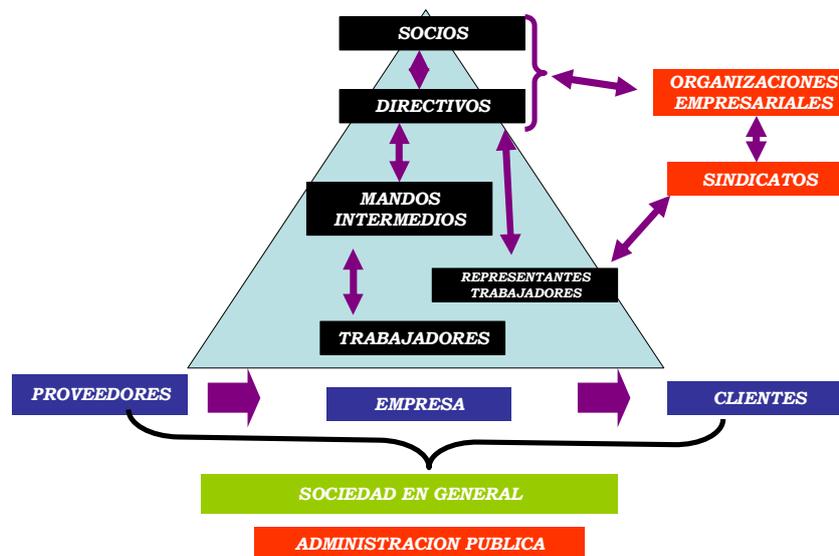
También la utilidad posterior que se obtendrá con los resultados del proceso auditor tiene su importancia, ya que no será la misma utilidad la que se puede obtener cuando los resultados de la auditoría son utilizados de forma básica o primaria, sirviendo para gestionar la organización y tomar las decisiones pertinentes, que si el uso de los resultados de la auditoría son de carácter complementario, y por tanto de utilidad secundaria. Un ejemplo muy sencillo de entender sería ante la realización de una auditoría de legalidad o conformidad. Si bien los directivos y los mandos intermedios plantean un interés básico en las informaciones primarias que arroje el informe final, ya pondrán de manifiesto el éxito o no de su trabajo como gestores o en su caso cómo mejorarlos, los trabajadores por su parte, tendrán un interés complementario en los mismos, ya que les interesará saber que su organización cumple con una determinada norma, SINDO esto una buena muestra de su compromiso y será satisfactorio, pero no irá en ello su empeño.

Y por último, muy relacionado con éste, podemos clasificar complementariamente los grupos de interés según la posición que toman ante la auditoría, y que de alguna manera no tendrá que ver con su jerarquía o con su pertenencia o no a la organización. En base a ello, podemos diferenciar entre grupos optimistas, más proclives a la realización de la auditoría, que perciben su utilidad (utilistas o utilitaristas de la auditoría) y aquellos

pesimistas, que perciben la auditoría desde su inutilidad, dificultad o imposibilidad de realización.

Todos estos criterios permiten dibujar un escenario de intereses relacionales entre los distintos grupos. Los recogemos en la siguiente figura, en la que observamos además de los grupos de interés directo (socios y directivos), todos aquellos con intereses indirectos, tanto internos como externos a la organización.

Figura 3. Representación de las interacciones de los grupos de interés en el desarrollo de la auditoría sociolaboral



Fuente: Calvo, 2013

¿QUÉ NOS DICEN LOS ESTUDIOS REALIZADOS HASTA EL MOMENTO?

Pese a todo lo expuesto, no podemos olvidar que este proceso no está exento de elementos que dificultan la utilización de la auditoría como un instrumento para gestionar sus organizaciones. DE LA POZA (1993) plantea principalmente dos razones principales de oposición a la auditoría laboral: por una parte, la falta de familiaridad de algunos empresarios con los principios fundamentales de la administración, lo que dificulta que puedan apreciar sus ventajas, y por otra, la concepción y la propiedad del derecho a evaluar los recursos humanos en la organización, habitualmente competencia en manos de la dirección. Añade este autor como problema añadido de importancia, el papel limitador de las costumbres y hábitos arraigados, que dificultan la transición y la aplicación de nuevas herramientas.

Por su parte, Chamorro (RIBAS y TORRAS, 2005), propone como dificultades a tener en cuenta, la falta de concreción del término auditoría sociolaboral, la falta de costumbre de medir, la no existencia en todos los casos de unos parámetros (*standards*)

con los que poder comparar, y la dificultad de diferenciar la consultoría de la auditoría en una materia como los recursos humanos. Otros autores centran el principal obstáculo en la reciente irrupción del concepto, matizando cómo ello influye incluso en la no existencia de un consenso en su denominación ni tampoco en su definición (VÁZQUEZ-BONOME y GARCÍA, 2003; FUENTES, VEROZ y MORALES, 2005; CAMPAMÁ, 2006 y CIRUELA, 2009).

Estudios realizados desde 2013 sobre el uso que le dan las organizaciones a las auditorías sociolaborales, ponen de manifiesto que, persiste entre las organizaciones ciertos miedos, con las consiguientes resistencias a utilizar el término “auditoría sociolaboral”. Esto tiene su origen en gran medida en las dudas que surgen para determinar cuándo nos encontramos ante un proceso de auditoría y no tan sólo ante un mero proceso de control o de generación de información interna. Ello se debe principalmente a lo siguiente:

Las organizaciones, en su mayoría, no se plantean una gestión especializada del factor humano, al que consideran en muchos casos como un recurso estático, sustituible, totalmente prescindible y sin un valor añadido específico, y que por tanto no requiere de ningún proceso de gestión propio, ni de información específica para ser gestionado (Calvo, 2013b).

Resistencias que podemos clasificar en tres subgrupos, según si éstas son propias del proceso de auditoría, si por su parte su origen es intrínseco a las organizaciones en las que van a ser aplicadas, o si las podemos encuadrar en el contexto social que engloba a la empresa, y que recogemos en la figura 4⁵⁴.

Factores que determinan distintos usos que las organizaciones están haciendo de la auditoría, usos que nos permiten diferenciar cinco situaciones o escenarios posibles (Calvo, 2013):

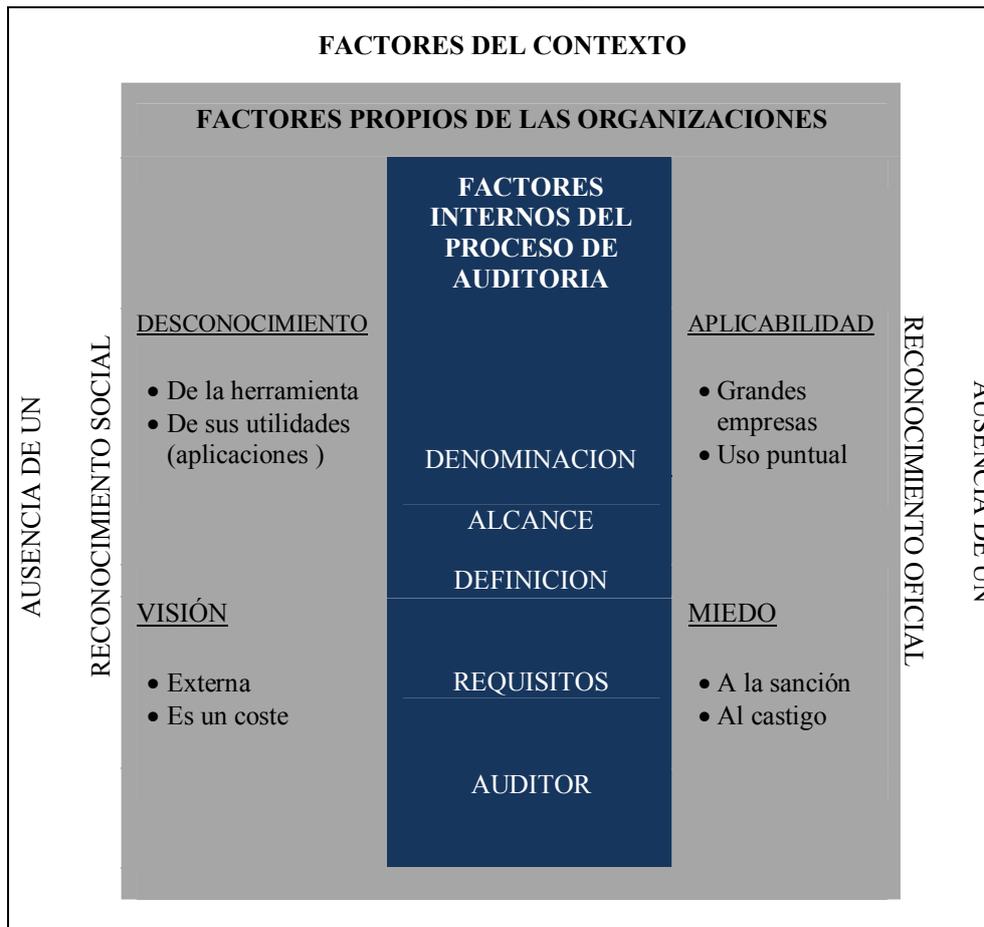
Escenario 1. Ceguera absoluta. Organizaciones que no son conscientes de la necesidad que tienen de contar con información específica de su sistema de gestión de los recursos humanos, aunque de una manera aplicada, implícita y no consciente, puede que la busquen e incluso la utilicen (pero sin plantearse ni cómo, ni cuándo, ni dónde).

Escenario 2. Visión parcial. Organizaciones que son conscientes de la necesidad de controlar y medir en sus procesos internos de forma muy limitada, y que por tanto muestran una mínima consciencia respecto de la utilización de la auditoría o de algún elemento vinculado con la misma.

Escenario 3. Visión puntual. Organizaciones que siendo conscientes de la necesidad de controlar y medir en sus organizaciones el factor humano, tan sólo apuestan por ello en momentos ocasionales, obteniendo así una visión momentánea, suscitada habitualmente por una causa o un motivo.

⁵⁴ ⁵⁴ Clasificación que toma como base los resultados obtenidos de una investigación realizada desde Inveslab (Grupo de Investigación e Innovación en Ciencias Laborales de la Universitat de València) que analizó en 2014 por qué las organizaciones no estaban utilizando las auditorías sociolaborales como herramienta de gestión organizacional

Figura 4- Factores que dificultan la utilización de la auditoría sociolaboral



Fuente: Adaptación de Calvo, 2013b

Escenario 4. Visión operativa. Organizaciones que utilizan con asiduidad herramientas de control interno, en muchos casos incluso integrados en el proceso de gestión, pero que se resisten a llamarlas auditoría, buscando alternativas tales como procesos de análisis, establecimiento de controles internos o acciones de consultoría, entre los más habituales.

Escenario 5. Visión estratégica. Organizaciones conscientes de la necesidad de utilizar esta herramienta, que sí llaman auditorías a sus procesos internos de evaluación y control, y que aprovechan todo el potencial de esta herramienta para la obtención de mejoras en su funcionamiento y en sus resultados.

LA VISIÓN DE LOS TRABAJADORES: EL ESTUDIO ACTUAL

a) Aspectos metodológicos básicos

Esta comunicación presenta los primeros resultados obtenidos de un estudio exploratorio en curso cuya hipótesis de partida es: ¿si la auditoría sociolaboral es una herramienta para la gestión de las RRLL –y estas son las que regulan las relaciones

entre empresarios y trabajadores- por qué parece que los únicos interesados en su utilización sean los empresarios y/o sus directivos?

Para desarrollar esta investigación se decidió emplear una herramienta principal, la discusión en grupo, con una doble perspectiva, como generadora de la visión colectiva a través del debate generado entre los participantes, complementada por la visión individual a través de un cuestionario administrado previamente a cada uno de los participantes en ambos grupos. Para la realización del grupo de discusión se aprovechó la reunión semanal que realizan en cada una de ellas el comité de empresa (en el caso 2 asistió inicialmente el Responsable de Personal y RRHH de la empresa). Previamente se les había solicitado la colaboración y mandado un pequeño dossier con información básica sobre lo que es la Auditoría Sociolaboral y sus beneficios potenciales, para que se familiarizaran mínimamente con el tema.

Concretamente fueron dos los casos que se han analizado hasta el momento, correspondientes a dos empresas de la comarca de La Ribera en la provincia de Valencia, dedicada una a la fabricación de papel y derivados, y la otra a la fabricación y envasado de productos alimenticios. La primera con 89 trabajadores en plantilla actualmente y un comité de empresa formado por cinco miembros (tres pertenecientes al sindicato CC.OO. y dos a U.G.T.). Y la segunda, con 210 trabajadores y nueve representantes (cuatro de U.G.T., tres de CC.OO. y dos del Sindicato Independiente⁵⁵).

Finalmente, añadir que con carácter previo a todo ello se realizó una entrevista (contacto previo) con los Responsables de Personal o de RRHH de las dos organizaciones, con el objetivo de en primer término comunicar la realización del estudio y solicitar el permiso para acceder a las instalaciones, y, en segundo, para obtener información sobre las actuaciones de RRHH desarrolladas en cada empresa, que nos permitiera hacernos una idea real de las posibilidades de aplicación de la auditoría sociolaboral en cada una de ellas.

⁵⁵ De estos dos, tan sólo uno participó en el estudio, el representante del colegio de Técnicos y Administrativos declinó la invitación.

Figura 5.

	<i>Actuaciones específicas en materia de RRHH</i>	<i>Mediciones, evaluaciones o auditorías desarrolladas</i>
Caso 1	<ul style="list-style-type: none"> - Formación continua - Plan de formación anual - Evaluación del desempeño - Plan de carrera (para mandos intermedios y directivos) 	No
Caso 2	<ul style="list-style-type: none"> - Selección de personal externalizado en una consultora para posibles vacantes de Dirección y Administración. - Análisis de puestos de trabajo (realizado en 2011) - Política de incentivos por productividad (departamento de producción) - Cursos de formación externalizada en una consultora. - Negociación del convenio colectivo de empresa (con un amplio paquete de beneficios sociales). 	ISO 9001

Fuente: Elaboración propia

b) Los resultados más destacados obtenidos hasta el momento

De entre los resultados obtenidos hasta el momento, dos son las principales líneas conclusivas que podemos adelantar. Por un lado, aquella perspectiva en la que observamos cómo la visión de los trabajadores coincide con la visión empresarial expuesta, y por otro, la que aporta una percepción divergente de dicha realidad.

Por lo que respecta a la primera, y pese a lo que se pudiera pensar inicialmente sorprende el gran número de coincidencias existentes entre dos visiones (empresarios y trabajadores) que si bien tradicionalmente antagónicas, parecen aportar resistencias muy parecidas a este proceso (al menos en origen). Entre ellas destacamos el gran desconocimiento de lo que es la auditoría sociolaboral y de sus aplicaciones posibles a la realidad empresarial. También aparece esta coincidencia tanto a nivel individual como grupal, los participantes manifiestan su casi absoluto desconocimiento de la misma. Lo vemos claramente reflejado en el siguiente comentario: *hasta que nos hablaste tú de la auditoría, no habíamos oído hablar de ella...*

También existe coincidencia de visiones en la creencia de que la auditoría sociolaboral tan sólo es aplicable a empresas grandes –entendidas éstas como multinacionales en la mayoría de los casos. Es un buen ejemplo de ello: *¿y dices que lo hacen las empresas?, serán las grandes, porque nosotros ni de coña...*”

Y un tercer punto común es la percepción de la auditoría como un coste para la organización y no como una inversión que puede revertir en positivo en la empresa. Queda puesto de manifiesto en diversos comentarios realizados en ambos grupos:

Es que se gastan el dinero, y no saben en qué.

Lo de calidad no sé cuánto dinero nos dijeron que costó... una barbaridad, y después les pedimos que nos suban un 1% en el convenio y nos dicen que no hay dinero, que estamos en número rojos, que los números no salen.

Tienen dinero para lo que quieren.

Yo creo que los únicos que ganan son ellos (refiriéndose a los consultores).

Junto a estas coincidencias, añadir una de carácter parcial, la visión del auditor como alguien externo a la empresa, poco implicado, poco conocedor, que hace su trabajo y desaparece, visión muy tradicional del rol del auditor, que en la actualidad parece estar dando un cambio sustancial.

Nosotros a los auditores que conocemos son los que han venido a lo de la calidad, vinieron durante unos meses, a principios del año pasado, hicieron su trabajo y se fueron.

Vienen unos de Valencia, con traje, nos entrevistan una vez al año, hacen un informe que no sabemos ni lo que pone en el informe, después nos dicen en una reunión si cumplimos o no con el índice de mejora (que después de cinco años todavía no sabemos de dónde sale) y ale, hasta el año que viene.

Sin embargo, a continuación alguno de ellos mismos añade: *Sin embargo, llevamos cuatro años con valoraciones positivas y cobrando la prima.*

Y por lo que respecta a los factores que ponen de manifiesto una diferente visión sobre la auditoría sociolaboral entre empresarios y trabajadores, aparece como eje conductor, la percepción de que los trabajadores y sus representantes están en contra de la aplicación de las auditorías como elementos para la gestión de las organizaciones (aspecto que sin embargo parece no ser tan determinante al referirnos a las organizaciones sindicales que como actores sociales parecen estar más por la utilización de las mismas).

Para qué sirve plantearse una auditoría sociolaboral, sino que lo que tienen que hacer es cumplir con la ley y el convenio.

Y ¿para qué? Otro jaleo para nosotros, porque si lo aceptamos nuestros compañeros nos pelan y si lo criticamos y nos oponemos tampoco ganamos nada.

Derivado de ello, sí que se constata con mucha facilidad la existencia de miedos a los resultados de la auditoría (en gran medida consecuencia de la creencia generalizada de que los resultados de la auditoría van a servir para aumentar la carga de trabajo o para castigar en su caso al trabajador, en ello tiene mucha influencia que casi nunca se utiliza para facilitar o mejorar su situación. Algunos apuntan a la falta de necesidad de aplicación de la auditoría (no siendo conscientes de su aportación al proceso de mejora continua). En este sentido, cabe apuntar algo muy curioso que hemos observado, la existencia de una mayor desconfianza a nivel individual que a nivel grupal, donde ya aparecen con mayor facilidad discursos a favor de la aplicación de la auditoría. Lo ponen de manifiesto los siguientes comentarios realizados por los participantes en los grupos:

Viéndolo así, la verdad es que no tiene por qué ser mala para nosotros.

Al menos serviría para que decidieran con criterio y no como parece que algunas veces toman las decisiones.

Lo de los check-list de calidad y de prevención de riesgos laborales es algo muy parecido, claro.

Otro aspecto a considerar es la gran desconfianza que genera la auditoría respecto de la credibilidad y fiabilidad de la metodología utilizada, en gran parte debido a su falta de comunicación previa, fallando las empresas en el proceso de transparencia desde el principio. Es sin lugar a dudas, uno de los aspectos a mejorar por parte de las organizaciones de cara al futuro. Queda perfectamente reflejado en los siguientes comentarios:

Nunca hemos podido saber lo que cobran los jefes, ni cómo lo cobran, ni los criterios que se valoran para ascender...nosotros sólo sabemos de algunos encargados porque les hemos preguntado, y nos han contado lo justo.

Yo creo que el verdadero problema es que la empresa hace las cosas sin decirnos prácticamente nada, nos enteramos cuando ya está en marcha o acabado.

Y como complemento de todo ello, sí que existe una visión generalizada de que es una herramienta que beneficia más a la empresa que a los trabajadores. Lo vemos en las siguientes citas:

Creemos que es más fácil que utilicen los resultados de la auditoría para sancionarnos que para felicitarnos, casi seguro.

Eso a priori, sirve más para ver si podemos trabajar más por lo mismo, y si puede ser por menos salario, no vayáis dando ideas, que...

Hace unos años, creo que en 2012, nos preguntaron a todos por nuestros puestos e incluso rellenamos unas hojas...no sabemos realmente para lo que han servido. Lo que sí me acuerdo es que meses después de eso hicieron algunos reajustes, y la verdad, no sé si fueron para bien.

CONCLUSIÓN FINAL

Los resultados presentados –recordemos que es un estudio todavía en fase embrionaria– ponen de manifiesto una vez más el desconocimiento que se tiene de la Auditoría Sociolaboral en el seno de las empresas, en este caso desde la perspectiva de los trabajadores y sus representantes, pero que a su vez deja la puerta abierta a las potencialidades que en un futuro puede tener.

BIBLIOGRAFÍA

CALVO, Ricard (2013): “Auditorías sociolaborales: ¿por qué las organizaciones se resisten a llamarlo auditoría?”, en *Revista Capital Humano*, núm. 274, pp. 38-41.

CALVO, Ricard (2013b): “Auditorías socio-laborales: una apuesta necesaria para la gestión de los RRHH del siglo XXI”, en colección *Cuadernos de Trabajo*, núm. 18, CEAL-Asociación Española de Auditores Sociolaborales.

CALVO, Ricard (2014): “¿Qué convierte una intervención de consultoría de recursos humanos en una auditoría sociolaboral? Una propuesta de requisitos”, en *Revista Capital Humano*, núm. 289, pp. 72-77.

CALVO, Ricard y RODRÍGUEZ, Juan (2014): “La auditoría sociolaboral: una herramienta por descubrir (y utilizar)”, en *LanHarremanak-Revista de Relaciones Laborales*, núm. 30 (I-2014), pp. 71-93.

DEL BAS, Emilio; CALVO, Ricard y GARCÍA, María Ángeles (2015): *Auditoría Sociolaboral: Teoría y práctica de una herramienta para la gestión de los RRHH.*, Editorial Tirant Lo Blanch, Valencia.

CAMPAMÁ, Guillermo (2006): “Gestión de los recursos humanos. La auditoría sociolaboral”, en *Forum de Calidad*, número 176, pp. 46-49.

CIRUELA, Antonio M. (2009): “La formación del capital humano como elemento de desarrollo de las cooperativas. Análisis de las necesidades formativas en las sociedades cooperativas mediante procesos de auditoría sociolaboral”, en *CIRIEC- Revista de economía*, núm. 64, pp. 85-104.

POZA, José María (1993): *Principios de Auditoría Sociolaboral*. Ed. Deusto, Madrid.

FUENTES, Fernando, Veroz, Ricardo y MORALES, Antonio (2005): *Introducción a la auditoría sociolaboral*. Diego Martín Editor, Murcia.

SANZ, Alexia (2006): *Herramientas para la investigación de lo social en las organizaciones*. Mira editores, Zaragoza.

TORRAS, Eulàlia y RIBAS, J. (coordinadores.) (2005): *Auditoría Sociolaboral I*, UOC. Barcelona.

VÁZQUEZ-BONOME, Antonino y GARCÍA, María (2003): *Tratado de Auditoría laboral*. Ed. Difusión Jurídica y Temas de actualidad S.A., Barcelona.

12. CAMBIOS EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN ESPAÑA EN EL PERÍODO 2005-2010. UN ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

*Rosa Andrés López,
Vicente López Martínez
Clara Llorens Serrano
Salvador Moncada Lluís
Albert Navarro
Mireia Uzet*

Los estragos en el mercado laboral que la gestión política de esta crisis está causando son evidentes. El aumento del desempleo es, sin lugar a dudas, el elemento más conocido. La pérdida de empleo se sitúa, entre el segundo trimestre de 2008 y 2015 publicado por el INE, en 2,78 millones, prácticamente lo mismo que el crecimiento en el volumen de parados; 2,76 millones de personas. Coinciden en términos agregados la pérdida de empleo y el aumento del número de parados porque la crisis también ha conllevado, y esto es un tema menos publicitado, una caída de la tasa de actividad, un aumento del número de españoles (nacidos en España o con nacionalidad española) que han emigrado a otros países, y la reducción del saldo migratorio por motivos económicos. Estos tres aspectos, actividad y procesos migratorios que afectan por un lado a autóctonos (nacidos en España o nacionalizados) como a extranjeros, minimizan la cifra oficial de desempleo. Dicho de forma más clara, si a la pérdida de puestos de trabajo añadiésemos la población que deja de buscar empleo activamente, por el efecto desánimo (unas 420 000 personas en el segundo trimestre de 2015, según el INE, decían no buscar empleo porque creen que no lo encontrarían), y aquellos que, siendo extranjeros, nacidos en España o con nacionalidad española, han emigrado, el volumen de desempleo sería muy superior.

Esta pérdida de puestos de trabajo ha sido fruto no sólo, ni principalmente, de la crisis económica y financiera internacional, sino de otros dos aspectos íntimamente ligados entre sí, la debilidad del modelo productivo español, y las decisiones políticas que, no sólo en este período de crisis, sino a lo largo de las últimas décadas, han dinamizado la precarización de las condiciones de trabajo en nuestro mercado laboral. Así, a las características estructurales e históricas del sistema productivo español (atomización empresarial, baja intensidad tecnológica, competitividad vía precios) se ha unido un marco institucional cuyo objetivo, tras diferentes reformas laborales, ha sido básicamente la depresión de los costes laborales, mediante la reducción de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y trabajadoras (despidos, negociación colectiva, tipo de contrato), en un proceso continuo de individualización y mercantilización de las relaciones laborales y de “exaltación de poder privado del empresario”⁵⁶.

⁵⁶ BAYLOS GRAU, Antonio. “El sentido general de la reforma: la ruptura de los equilibrios organizativos y colectivos y la exaltación del poder privado del empresario”. *Revista de derecho social*, nº 57, 2012, pp. 9-18.

En esta etapa de crisis económica, todavía sin finalizar, la pérdida de empleo ha estado acompañada de dos reformas laborales (2010 y 2012), que no sólo han facilitado la destrucción de puestos de trabajo, sino un aumento del poder discrecional del empresario a la hora de establecer las condiciones de trabajo (modificación sustancial, convenio colectivo de empresa), además de una pérdida muy importante de cobertura de la negociación colectiva⁵⁷). Una vez más, como ha ocurrido en crisis anteriores, el objetivo de la política económica se ha centrado en la reducción de costes laborales como mecanismo de salida de la recesión (devaluación interna de costes). Nuevamente, el mecanismo para alcanzar este objetivo ha sido el debilitamiento del poder negociador de los trabajadores y trabajadoras y los sindicatos que los representan, o lo que es lo mismo, un aumento del poder de decisión discrecional del empresario. Un poder que emerge a través de medidas como: la preponderancia del convenio de empresa sobre el de sector, el aumento del empleo a tiempo parcial, mayores facilidades para el despido, tanto en procedimiento como en cuantía, la posibilidad modificar las condiciones de trabajo, el descuelgue del convenio colectivo existente, o para disminuir las cuantías salariales.

A este proceso de desmantelamiento del modelo de relaciones laborales inicialmente pactado en la transición política de 1978, tenemos que unir, con especial virulencia en estos últimos años, los continuos recortes de derechos colectivos, en ámbitos básicos para el mantenimiento de las condiciones de vida como lo es la educación, la sanidad, la ayuda a la dependencia, o los servicios sociales. El objetivo de reducción del déficit público ha sido la excusa utilizada por los diferentes ámbitos gubernamentales, estatales, autonómicos o locales, para iniciar procesos que reducían, no sólo los derechos de los ciudadanos y ciudadanas (y por lo tanto, su salario indirecto), sino las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras que desarrollan su actividad en estos sectores.

El resultado final de todo este proceso de crisis construida es evidente: un crecimiento del desempleo y la precariedad y un aumento de los niveles de pobreza y mayor desigualdad social. Los datos del segundo semestre de 2015 que publica el INE son claros en términos de empleo: el volumen de asalariados con contrato indefinido a tiempo completo supone el 53% del total del empleo, el 41% de la población activa (incluyendo los inactivos que no buscan empleo porque no creen que no van a encontrarlo, lo que sería estrictamente los desanimados), y apenas un tercio de la población en edad de trabajar (mayores de 16 años y menores de 65 años).

A estos datos, podemos añadir, como un elemento más de precarización y deterioro de las condiciones de trabajo y de vida, el análisis de la distribución de la población ocupada según el nivel salarial. Los últimos datos que publica el INE son de 2013, pero mostrarían que un tercio de los asalariados tiene un salario inferior, de media, a los 1.100 euros brutos mensuales, y un 20% de este colectivo presenta un salario inferior a los 800 euros brutos mensuales. Igualmente, del colectivo de asalariados con contrato indefinido a tiempo completo, en 2013, un 13% estaría con un salario inferior a los 1.100 euros, y un 5% por debajo de 800 euros. Evidentemente, los procesos de ajuste salarial puestos en marcha a partir de la reforma laboral de 2012 (descuelgues de

⁵⁷ SÁEZ LARA, M. Carmen. “Medidas de flexibilidad interna: movilidad funcional, geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo” *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 115, 2012, pp. 221-248.

convenio, modificación sustancial,...) y el aumento de los contratos a tiempo parcial y temporal en los últimos meses, habrá incrementado estas cuantías.

Los datos muestran como la gestión de esta crisis económica ha provocado, no sólo una expulsión de mano de obra, sino un endurecimiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras que han “sobrevivido” laboralmente a ella. Una precarización de un mercado de trabajo que, ya con anterioridad a la crisis actual, se situaba a la cabeza de los países de la Unión Europea en tasas de empleo temporal, y que mostraba una especialización productiva basada en los procesos productivos de bajo valor añadido, intensivo en mano de obra y de baja cualificación. España, con esta gestión de la crisis económica, ha profundizado su condición de “país mano” frente a los “países cabeza” en el entorno de los países de la Unión Europea.

CONDICIONES DE EMPLEO Y SALUD.

Este deterioro del mercado de trabajo tiene en sí un efecto claro sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras. Los mayores niveles de desempleo⁵⁸ o la alta precariedad, están asociados, dependiendo del nivel de desarrollo de cada país, con el empeoramiento de la salud mental o la probabilidad de sufrir un accidente de trabajo⁵⁹. Fuertes evidencias indican que la pérdida de empleo y el riesgo de desempleo se asocian con un mayor riesgo de estrés, ansiedad, depresión y trastornos psicóticos; a la vez que el aumento del desempleo también se asocia con pequeños pero significativos aumentos a corto plazo de las muertes prematuras por suicidio⁶⁰.

Un alto desempleo, la existencia de procesos de ajuste de plantillas y despidos y, en general, de políticas de flexibilización del empleo debilitan al sujeto social individual y colectivamente. Todo ello limita el poder de negociación colectiva de los trabajadores y su capacidad para el ejercicio efectivo de sus derechos mediante la amenaza sobre la seguridad en el futuro de los “supervivientes” que, en consecuencia, pueden aceptar el empeoramiento de sus condiciones de trabajo y empleo a fin de mantenerse en sus puestos⁶¹.

Nosotros, sin embargo, nos vamos a centrar en otro de los efectos importantes que tiene esta gestión de la crisis que está deteriorando las condiciones de trabajo: el aumento de la exposición que los trabajadores a riesgos psicosociales.

Antes de valorar cómo ha variado la exposición a riesgos psicosociales en esta etapa de crisis, concretamente, en el período 2005-2010, vamos a enmarcar exactamente a que nos referimos con el término riesgo psicosocial: los factores psicosociales

⁵⁸ AMARYTA Sen. “Desigualdad y desempleo en la Europa contemporánea”. *Revista internacional del trabajo*. Volumen 116, nº2, 1997, pp. 169-187. En: <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/sen972.pdf>. Consultado el 12/03/2015.

⁵⁹ BENACH J, MUNTANER C, eds. *Empleo, trabajo y desigualdades en salud: Una perspectiva global*. Barcelona: Icaria, 2010.

⁶⁰ BAUMANN A, MUIJEN M., eds. *Mental health and well-being at the workplace – protection and inclusion in challenging times*. Copenhagen: WHO Regional Office for Europe, 2010

⁶¹ CANO E. “La extensión de la precariedad laboral como norma social. Sociedad y Utopía”. *Revista de Ciencias Sociales*, 2007, 29: pp.117-137. MIGUÉLEZ F, PRIETO C. “Trasformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa” *Política y Sociedad*, 2009, 46 (1-2): pp.275-287.

A aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.) que son conocidas popularmente como “estrés” y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración⁶².

Por lo tanto, el riesgo psicosocial, o mejor dicho, la evaluación de su exposición, conecta la organización del trabajo, las prácticas de gestión de la mano de obra, con el estrés y, en último lugar, con la salud. El estrés está claramente relacionado con los trastornos de salud, y se observan evidencias científicas con las enfermedades cardiovasculares, respiratorias, trastornos de base inmunitaria, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, trastornos menores de salud mental, músculo-esqueléticos, con conductas sociales relacionadas con la salud (consumo de drogas por ejemplo), la percepción de la salud (uno de los mejores predictores de mortalidad) y el absentismo laboral por motivos de salud. Y este estrés, como ya hemos indicado, viene determinado por la organización del trabajo que define los ritmos de producción, la estructura jerárquica, la autonomía, los horarios, la movilidad funcional, la seguridad en el empleo, etc. La organización del trabajo se convierte en el origen de ciertos focos de estrés que vendrían dados por la exposición a los factores de riesgo psicosocial. Por lo tanto, la mayor o menor exposición a riesgos psicosociales no es un problema individual, sino colectivo, derivado de unas condiciones de trabajo determinadas por la propia organización del trabajo.

Al efecto negativo que para la salud conlleva el aumento del desempleo, debemos unir el deterioro que la misma presenta por la precarización y degradación de las condiciones de trabajo. Para explicar este empeoramiento de las condiciones en las que se presta la fuerza de trabajo, debemos resaltar, dentro del marco de análisis de la organización del trabajo, el predominio dentro de ésta de prácticas de gestión de mano de obra de corte *taylorista* en mercados de mano de obra precarizados e individualizados, donde el nivel de autonomía y promoción laboral es mínimo, lo que empeora la relación demanda-control-apoyo social, y por lo tanto cronifica la exposición a situaciones de estrés que empeoran la salud de los trabajadores.

Esta comunicación precisamente pone en evidencia, a través del análisis comparativo de las dos encuestas de riesgos psicosociales realizadas por el Instituto Sindical Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) en los años 2005 y 2010, el deterioro de las condiciones de trabajo en España dentro del período de crisis (hasta 2010) y el aumento de las exposiciones a riesgos psicosociales que conlleva el aumento de la inseguridad sobre el empleo, la intensificación del trabajo, el deterioro del apoyo social, la permanencia de los bajos niveles de influencia y de posibilidades de aplicar habilidades y conocimientos en el trabajo como hechos más destacables. Este aumento de las exposiciones a riesgos de carácter psicosocial tiene graves consecuencias en los niveles de salud de los

⁶² INSTITUTO SINDICAL TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD. Método istas21 (CoPsoQ). Versión 2. *Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*, pp. 21-23.b En: [http://www.copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20\(24-07-2014\).pdf](http://www.copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20(24-07-2014).pdf). consultado el 12/03/2015.

trabajadores y trabajadoras que los padecen, lo que conlleva actuaciones desde el ámbito sindical en materia prevención de riesgos laborales.

INSEGURIDAD, INTENSIFICACIÓN Y AISLAMIENTO: EL EMPEORAMIENTO DE LAS EXPOSICIONES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO ENTRE 2005 Y 2010

El análisis se realiza comparando dos muestras representativas de la población asalariada, una de 2005 y otra de 2010. Los criterios de inclusión en ambos casos eran las personas entre 16 y 65 años, residentes en España que realizaban trabajos remunerados durante al menos una hora a la semana anterior a la entrevista. En 2005 se realizaron 7 650 entrevistas con un índice de respuesta del 60% antes de las sustituciones, mientras que se realizaron 5 110 entrevistas en 2010 con un índice de respuesta del 56% antes de la sustitución. El método de sustitución mantuvo el criterio aleatorio y de equidad de probabilidades utilizado en el diseño de la muestra.

La encuesta se administró a través de una entrevista personal en el hogar, a partir del cuestionario validado del COPSOQ-ISTAS21 (versión 1 y 2). Se compararon, dado que se utilizaron dos versiones ligeramente diferentes del instrumento de evaluación de riesgos psicosociales COPSOQ-ISTAS21, los ítems idénticos en ambas versiones.

La principal limitación de este estudio es que sólo incluye la población asalariada con contratos de trabajo, por lo que no contiene datos sobre desempleados o empleo irregular. El empleo irregular, que tiende a aumentar en períodos de crisis económica, se caracteriza por la falta de protección con respecto a las condiciones de trabajo por lo que los trabajadores y trabajadoras más expuestos quedan excluidos del análisis. No obstante, el hecho de analizar las personas trabajadoras supervivientes de la crisis en 2010 hace que el estudio sea relevante en cuanto a modelos de exposición al riesgo psicosocial.

Este estudio, sin embargo, tiene dos grandes ventajas, en primer lugar aborda dos muestras representativas a nivel poblacional a las que se aplicó un instrumento validado (COPSOQ) que se utiliza en el entorno nacional e internacional, en segundo lugar, ofrece la oportunidad de comparar la exposición a riesgos psicosociales de asalariados en los años 2005 y 2010 (correspondiendo así al período inmediatamente anterior), y al de plena crisis económica, lo que ayuda a profundizar en el conocimiento de sus consecuencias menos exploradas. Dada la importancia del impacto de los riesgos psicosociales en la salud mental de la población trabajadora, el deterioro del entorno psicosocial en España es preocupante desde el punto de vista de la salud pública. Las orientaciones de las políticas de salud pública y salud laboral deben tener en cuenta este empeoramiento. Así, se compararon 19 dimensiones psicosociales que fueron las que pudieron construirse con las preguntas idénticas a ambas encuestas. Según los valores normativos de referencia del COPSOQ, todas las dimensiones se categorizan en tres niveles definidos como: más favorables para la salud, intermedio y menos favorable para la salud. La asociación entre las dimensiones psicosociales y los diferentes resultados de salud se han analizado en estudios anteriores, los cuales han aportado evidencias sólidas de esta asociación. Por último, resaltar que en el análisis se incluyeron variables socio-demográficas, concretamente, género, categoría profesional y edad.

Así, los resultados nos muestran que ocho dimensiones presentan cambios significativos en la media, representando un incremento en la categoría “menos favorable para la salud” en 2010:

- Aumento de la doble presencia, que se define como la necesidad de responder de forma sincrónica a las exigencias del trabajo asalariado y el trabajo doméstico familiar.
- Aumento del ritmo de trabajo (intensificación del trabajo).
- Aumento de la inseguridad de encontrar un trabajo en caso de quedarse en paro.
- Reducción del apoyo social de los compañeros (¿aumento de la competitividad entre compañeros?)

Especialmente aumentan las dimensiones de ritmo de trabajo y de inseguridad de encontrar un nuevo trabajo (aumentos del 32.9% al 37.4% y del 34.6% al 48.9% de la población asalariada respectivamente). Estas dimensiones no presentan cambios importantes, tanto en dirección como en intensidad, por género, categoría profesional y edad.

Aparece un deterioro en el apoyo social y un estancamiento en la influencia (o autonomía) en el puesto de trabajo, posibilidades de desarrollo y exigencias cognitivas, dimensiones todas ellas características del “trabajo activo”. Este estancamiento, unido a los mayores ritmos de trabajo, es consistente con los resultados de otras encuestas europeas y españolas.

La doble presencia aumentó considerablemente durante estos cinco años: pasa del 31% al 47,2% de los asalariados que se encuentran en la posición más nociva para la salud. La dinámica negativa de esta dimensión la presentan tanto hombres como mujeres, si bien, el colectivo de mujeres presenta una exposición muy superior (60.6% en las mujeres frente a 43.8% de los hombres). Este aumento puede deberse al incremento del ritmo de trabajo y con el aumento de la proporción de asalariados que trabajan más horas (26% en 2005 y 41% en 2010).

Por lo que respecta a la inseguridad, actualmente se la considera como una de las características centrales de nuestro mercado laboral y está asociada negativamente con la salud física y mental. Diversos estudios sitúan a España como un país de alta inseguridad laboral. Tal y como hemos visto, apenas un tercio de las personas en edad de trabajar en España tienen un contrato indefinido a tiempo completo y los últimos datos muestran un crecimiento de la temporalidad y los contratos a tiempo parcial.

El concepto de inseguridad integra está relacionado, por un lado, a la preocupación de encontrar un nuevo trabajo en caso de pérdida del actual, y por otro, la inseguridad en términos de cambio en las condiciones de trabajo. Respecto de la inseguridad de encontrar otro empleo en caso de pérdida del actual, los datos de la encuesta nos muestran como uno de cada dos asalariados está expuesto a una situación más difícil para mantener una buena salud, la de la alta inseguridad. Sin embargo, paralelamente, se

observa una disminución de la inseguridad relacionada con el empeoramiento de las condiciones de trabajo (salario, horario,...).

En 2010, la encuesta nos mostraría como se subordina la seguridad con respecto a las condiciones de trabajo, de manera que las preocupaciones por el deterioro de las condiciones de trabajo era menor en aquellos trabajadores cuyo empleo se veía amenazado. Diríamos que, los trabajadores, ante la amenaza de perder el empleo y las dificultades de encontrar otro, aceptan mayor inseguridad en las condiciones de trabajo. Igualmente, tras expulsión del mercado de trabajo de la población asalariada más vulnerable, los temporales (donde se centra la mayor parte de la destrucción de empleo. En el período 2008-2010, año en el que se realiza la encuesta, el 80% del empleo que se destruye en la crisis es temporal), se mantuvieron en su puesto de trabajo los asalariados con relación laboral más estable y poder contractual más elevado, pero también, más proclives a aceptar cambios en las condiciones de trabajo para mantener su empleo. Asimismo, los supervivientes de la crisis están menos preocupados por sus condiciones de trabajo que por la posibilidad de perder su empleo. En esta misma línea concluía un estudio sobre los riesgos psicosociales y los ajustes de plantilla, en la que se observaba como el ejercicio de derechos sociales era menor en aquellos trabajadores y trabajadoras que habían sufrido un ajuste de plantilla.

Las exposiciones relativas al apoyo social, de superiores o compañeros, muestran igualmente un notable deterioro. Los datos muestran que en 2010 el 48% de los asalariados se encuentra en la posición más dañina para la salud, frente al 36% en 2005. Este dato también puede estar íntimamente relacionado con la pérdida de empleo que provocaría, entre otros, un aumento de la competitividad entre los propios trabajadores, lo que, además, tiene efectos negativos sobre las propias estructuras de representación de los trabajadores y trabajadoras en las empresas. El aumento del desempleo y la mayor inseguridad, tanto en términos de mantenimiento del empleo como de las condiciones de trabajo, se relacionan con un deterioro importante de la solidaridad entre los propios compañeros, aumentando con ello la capacidad del empresario de individualizar la relación laboral. La organización del trabajo en nuestro país, dada las condiciones estructurales que caracterizan nuestro aparato productivo, sigue siendo mayoritariamente de corte *Taylorista*. Los trabajadores y trabajadoras tienen poca autonomía en el desarrollo de sus tareas, lo que implica una (relativamente) baja complejidad en el diseño del contenido del trabajo. Una proporción significativa de los asalariados españoles combina este poco “control” (poca autonomía junto a pocas oportunidades para utilizar los conocimientos y adquirir habilidades nuevas en el trabajo), con bajas exigencias, por lo que están expuestos a una organización del trabajo “pasiva” (según la terminología del modelo más establecido, conocido como “demanda-control, de R KARASEK y T THEORELL.).

Sin embargo, la intensificación del trabajo observada en España ha tenido lugar sin mejora alguna de los aspectos relacionados con el control por lo que nos encontramos ante un escenario de aumento de la alta tensión laboral (alta demanda, bajo control).

Las exposiciones a la dimensión que nos informa del “control” (en el sentido de autonomía o influencia) sobre la actividad laboral, apenas han variado entre 2005 y 2010. Eso sí, como hemos señalado, se trata de exposiciones elevadas respecto a otros países, sobre todo en relación a las trabajadoras manuales (más del 40% de los/as trabajadores/as manuales no cualificados/as tenían un nivel de influencia mínimo en el trabajo). Sin embargo, en 2010 se observa un crecimiento de los ritmos de trabajo, una

cierta intensificación del trabajo que, unido a la falta de control, nos mostraría un cambio de escenario, de baja tensión a alta tensión (alta demanda, bajo control). Precisamente, este cambio es el más nocivo para la salud y está relacionado, entre otros, con enfermedades cardiovasculares (infartos, hipertensión,...) que se encuentran entre las primeras causas de muerte en hombres y mujeres en España en 2010.

CONCLUSIONES.

Un estudio comparativo publicado en 2010 de las Encuestas de Riesgos Psicosociales de España (ERP 2005) y Dinamarca (COPSOQ 2003), basadas ambas en el COPSOQ, mostró el ambiente psicosocial de trabajo en España como más pasivo, con menores niveles de exigencias psicológicas, posibilidades de desarrollo e influencia y mayores niveles de inseguridad que en Dinamarca, mientras que las dimensiones relativas al apoyo social en el trabajo fueron más favorables en España⁶³.

Comparando las ERP españolas de 2005 y 2010, se observa que los cambios han sido acusados: los datos de 2010 muestran un mayor ritmo de trabajo y el deterioro de la influencia, del apoyo social y la calidad de liderazgo; junto con el estancamiento de las posibilidades de desarrollo y de las exigencias cognitivas⁶⁴ y el aumento de la inseguridad sobre el empleo (relacionada con la pérdida de la ocupación) pero no sobre el empeoramiento de las condiciones de trabajo (deterioro del salario o la jornada de trabajo). De estos resultados se desprenden dos hipótesis relevantes:

En primer lugar, que podríamos encontrarnos en España ante un cambio de patrón de las exposiciones psicosociales, desde un escenario de *trabajo pasivo* a otro de *alta tensión*, potencialmente más nocivo.

En segundo lugar, que en un contexto de altos niveles de paro y de destrucción de empleo (como ya hemos visto), la inseguridad sobre las condiciones de trabajo es secundaria respecto a la inseguridad sobre el empleo.

El cambio de patrón de exposiciones psicosociales podría suponer un aumento de la población asalariada expuesta a riesgo para la salud, especialmente en lo concerniente a enfermedades cardiovasculares y salud mental⁶⁵. De acuerdo con la abundante literatura

⁶³ MONCADA S, PEJTERSEN JH, NAVARRO A, LLORENS C, BURR H, HASLE P, et al. "Psychosocial work environment and its association with socioeconomic status. A comparison of Spain and Denmark" *Scand J Public Health*. 2010;38:pp.137-48.

⁶⁴ UTZET M, MONCADA S, MOLINERO E, LLORENS C, MORENO N, NAVARRO A. The changing patterns of psychosocial exposures at work in the South of Europe: Spain as a labor market laboratory. *Am J Ind Med*. 2014;(March).

⁶⁵ UTZET M, NAVARRO A, LLORENS C MS. "Intensification and isolation: changes in the psychosocial work environment in Spain between 2005 and 2010" *Occup Med* (London). 2015;In press.

que ha analizado esta cuestión bajo la óptica del modelo de *demanda-control-apoyo social* de ROBERT KARASEK y TORES THEORELL⁶⁶.

Cabe destacar, que este aumento de ritmos de producción, unido a la falta de influencia y estancamiento de las posibilidades de desarrollo, se origina paralelamente a un deterioro de una de las características positivas que, como hemos visto inicialmente, tenía nuestro mercado de trabajo: el del mayor apoyo social. La inseguridad, la pérdida masiva de empleo, menor cobertura de la negociación colectiva, el aumento de los contratos atípicos (temporal, tiempo parcial...), está suponiendo una ruptura de los lazos de solidaridad entre compañeros y compañeras de trabajo, con un aumento importante de las personas asalariadas que perciben un menor apoyo social por parte de superiores y, lo que es más importante, de otros compañeros. Esta ruptura de los lazos de solidaridad que unen a los asalariados en el centro de trabajo, es un factor importante para explicar el deterioro de la salud entre los trabajadores y trabajadoras, y sería la consecuencia de los mayores niveles de competitividad interna por los puestos de trabajo. Este proceso es paralelo, como hemos visto, a una reducción de las exigencias por mejorar o, en muchos casos, mantener las condiciones de trabajo en un entorno totalmente regresivo.

La relación de la inseguridad laboral con la salud, representa todo un nuevo reto conceptual y metodológico. En un estudio que incluye a 16 países europeos, la inseguridad se asoció a mayor riesgo de mala salud mental en la mayoría de países, mostrando marcadas diferencias de prevalencia de la exposición y de la fuerza de la asociación entre países⁶⁷ que podrían relacionarse, por lo menos parcialmente, con diferencias contextuales en el mercado de trabajo (tasas de ocupación y desempleo...), legislativas (tipos de relación laboral y protección frente al despido) y de los sistemas de protección al desempleo (derechos, cobertura de las prestaciones...).

La inseguridad, tanto en relación al empleo y su continuidad, como a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales (como la jornada, las tareas y el salario), afecta negativamente la salud física y mental⁶⁸, se ha relacionado con la percepción del estado de salud⁶⁹, con el deterioro de la salud general y con el aumento de la mortalidad en comunidades con altas tasas de paro⁷⁰. Se ha sugerido incluso que la

⁶⁶ KIVIMÄKI M, NYBERG ST, BATTY GD, FRANSSON EI, HEIKKILÄ K, ALFREDSSON L et al. "Job strain as a risk factor for coronary heart disease: a collaborative meta-analysis of individual participant data" *Lancet*. 2012; 380(9852):1491-7.

⁶⁷ LÁSZLÓ KD, PIKHART H, KOPP MS, BOBAK M, PAJAK A, MALYUTINA S, et al. "Job insecurity and health: a study of 16 European countries". *Soc Sci Med* [Internet]. 2010. En; <http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=2845821&tool=pmcentrez&rendertype=abstract>. Consultado el 15/03/2015.

⁶⁸ FERRIE JE, WESTERLUND H, VIRTANEN M, VAHTERA J KM. "Flexible labor markets and employee health". *Scand J Work Environ Health*. 2008;6(Suppl):pp.98-110.

⁶⁹ FERRIE JE, SHIPLEY MJ, NEWMAN K, STANSFELD SA, MARMOT M. "Self-reported job insecurity and health in the Whitehall II study: potential explanations of the relationship" *Soc Sci Med* [Internet]. 2005. En; <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15652690>. Consultado el 07/02/2015

⁷⁰ RUGULIES R, AUST B, BURR H, BÜLTMANN U. "Job insecurity, chances on the labour market and decline in self-rated health in a representative sample of the Danish workforce" *J Epidemiol*

alta inseguridad laboral podría ser más relevante para la salud que otras exposiciones psicosociales⁷¹. Aunque se han observado efectos adversos (por ejemplo, en salud mental y satisfacción laboral) de la inseguridad tanto entre trabajadores fijos como en temporales⁷², algunos estudios muestran mayores efectos entre trabajadores temporales comparando con fijos⁷³ y otros sugieren lo contrario⁷⁴. En este sentido, se ha sugerido que la inseguridad podría afectar más la salud mental de los trabajadores fijos que la de los temporales, y se ha relacionado con el hecho de que la inseguridad laboral no forma parte de la base contractual de los primeros⁷⁵, entre los que se podría observar, sin embargo, una asociación más fuerte entre inseguridad laboral y peor salud mental⁷⁶. Por otra parte, también se ha mostrado como en los procesos de reestructuración y ajuste de plantillas (*downzising*) se producen efectos negativos tanto en la salud de las personas que pierden el empleo como en la de los *supervivientes*⁷⁷.

Hay que remarcar que la conceptualización de la inseguridad no está exenta de debate y que la mayoría de estudios se centran en la temporalidad del empleo y la inseguridad sobre éste. Pero la evidencia de los efectos que los cambios no deseados en condiciones de trabajo relevantes pueda tener sobre la salud, es algo mucho menos investigado⁷⁸.

Community Health [Internet]. 2008 Mar En: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/18272740>. Consultado el 18/02/2015

71 NETTERSTRØM B, KRISTENSEN TS, JENSEN G, SCHNOR P. "Is the demand-control model still a useful tool to assess work-related psychosocial risk for ischemic heart disease? Results from 14 year follow up in the Copenhagen City Heart study. *Int J Occup Med Environ Health*". [Internet]. 2010. En: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20971698>. Consultado el 18/02/2015

72 VIRTANEN P, JANLERT U, HAMMARSTRÖM A. "Exposure to temporary employment and job insecurity: a longitudinal study of the health effects" *Occup Environ Med* [Internet]. 2011 en: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21081513>. Consultado el 3/01/2015. SVERKE, M., GALLAGHER, D. G., & HELLGREN J. "Alternative work arrangements". ISAKSSON, L, HOGSTEDT, C, ERIKSSON, C, & THEORRELL, T (Eds), "Health effects of the new labour market New York: Kluwer" Academic/Plenum Publishers. 2000.

73 BENACH J, AMABLE M, MUNTANER C, BENAVIDES FG. "The consequences of flexible work for health: are we looking at the right place?" *J Epidemiol Community Health*. 2002;56:405 pp.6.

74 VIRTANEN M, KIVIMÄKI M, ELOVAINIO M, VAHTERA J, COOPER CL. "Contingent employment, health and sickness absence" *Scand J Work Environ Health* [Internet]. 2001. En: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11800323>. Consultado el 19/03/2015

75 BERNHARD-OETTEL C, SVERKE M, DE WITTE H. "Comparing three alternative types of employment with permanent full-time work: How do employment contract and perceived job conditions relate to health complaints?" *Work Stress*. Taylor & Francis; 2005;19(4):301-18. Consultado el 18/02/2015.

76 DE CUYPER N, NOTELAERS G, DE WITTE H. "Job insecurity and employability in fixed-term contractors, agency workers, and permanent workers: associations with job satisfaction and affective organizational commitment" *J Occup Health Psychol* [Internet]. 2009. En: . Consultado el 13/01/2015.

77 VAHTERA J, KIVIMÄKI M, PENTTI J, LINNA A, VIRTANEN M, VIRTANEN P, et al. "Organisational downsizing, sickness absence, and mortality: 10-town prospective cohort study" *BMJ* [Internet]. 2004. En: <http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=381046&tool=pmcentrez&rendertype=abstract>. Consultado el 13/01/2015.

78 CANO E. "La extensión de la precariedad laboral como norma social" *Soc y Utopía Rev Ciencias Soc*. 2007;29:117-38.

Tampoco se ha estudiado en profundidad la relación entre los componentes de la inseguridad y sus efectos en la salud.

Estos análisis resultan relevantes para la salud pública general y la salud laboral en España, en tanto que se refieren a características fundamentales de la cotidianidad laboral de la mayor parte de la población ocupada. El cambio de las relaciones laborales, económicas y sociales acontecido desde la década de los 90, ha tenido como resultante la degradación progresiva de los niveles de seguridad de los trabajadores (25), más aún después de la actual crisis y las reformas laborales que han sido desarrolladas por distintos gobiernos⁷⁹. Las elevadas tasas de paro han eliminado la seguridad en el mercado de trabajo (desde 2007 hasta 2014 se ha pasado de 1,7 a casi seis millones de parados, del 8% al 26%; el FMI prevé que la tasa de paro no bajará del 26% hasta el 2018), la reforma laboral de 2012 redujo la seguridad frente al despido (en España, siempre fue posible el despido improcedente (sin causa) pero, en 2012 se abarató). Por la misma vertiente, la seguridad relativa a las condiciones de trabajo ha aumentado la capacidad empresarial de introducir cambios substanciales de condiciones de trabajo de forma unilateral, por ejemplo, en la jornada laboral (donde la lógica de la empresa se impone desproporcionadamente a la lógica de la conciliación) y el salario (para el que se reduce la exigencia de justificación en gran medida, o simplemente con los cambios normativos en materia de negociación colectiva). Por otro lado, los recortes presupuestarios en políticas públicas de sanidad, educación, y prestaciones sociales, han reducido también la seguridad derivada de la protección social, contribuyendo a la consolidación de un contexto inseguro que, aunque es en gran medida común a todo el Estado, puede presentar notables diferencias territoriales.

⁷⁹ PASTOR A. “Aproximación jurídica a la reforma laboral.” *News Inst Estud del Treb* [Internet]. 2012; En: <http://iet.uab.cat/documents/Newsletters/IETNewsletter2.pdf>. Consultado el: 13/01/2015.

13. UNA PROPUESTA AMBICIOSA PERO REALISTA DE LUCHA CONTRA EL PARO

Enric Sanchis
Universitat de València

En esta comunicación se argumentan dos cosas: 1) que no sólo es deseable sino posible crear a lo largo de una legislatura un millón de empleos públicos, 2) que si esto no se hace es porque no hay un actor social con el poder suficiente para impedir que llegue al Gobierno un partido político que no lleve este compromiso en su programa electoral. Dicho en otras palabras, mientras en España no se ponga en marcha un movimiento que convierta el paro en un problema político grave, no se tomarán medidas eficaces para atajarlo, y el paro masivo seguirá acompañándonos durante las próximas décadas como una “maldición bíblica”.

Mi comunicación está dividida en cuatro partes. En la primera expondré cuál es la interpretación dominante del paro. A continuación esbozaré una interpretación alternativa. En tercer lugar convertiré esa interpretación en demanda política. Finalmente defenderé que si los sindicatos de clase mayoritarios no están dispuestos a encabezar un movimiento social que haga suya esa demanda, no hay nada que hacer.

LA INTERPRETACIÓN DOMINANTE DEL PARO

Desde los años setenta, en el pensamiento económico se ha venido imponiendo una interpretación del problema del paro que lo atribuye a una combinación de tres elementos:

- 1) Uno derivado de otros problemas económicos que exigen tratamiento previo (inflación, falta de modernización de la economía, la deuda o el déficit público, etcétera). En definitiva, un problema técnico muy complejo que sólo puede ser abordado por expertos y que no puede ser atacado directamente.
- 2) Las propias características de los parados, que son culpables y no víctimas de lo que les pasa porque están poco cualificados, no buscan empleo con suficiente esfuerzo, son demasiado exigentes en cuanto al empleo que buscan, etcétera.
- 3) El mal funcionamiento del mercado de trabajo, agarrotado por instituciones que impiden el equilibrio entre la oferta y la demanda. Dicho en breve, la existencia de unos sindicatos anticuados empeñados en sobreproteger a los ocupados estables y en exigir unas prestaciones muy generosas para los parados.

Con escasos matices diferenciales esta interpretación ha sido asumida tanto por el PSOE como por el PP cada vez que han estado en el Gobierno. Las políticas de empleo que han practicado han sido coherentes con ella. Y así nos ha ido: campeones europeos del paro desde hace más de tres décadas, sólo recientemente superados por Grecia.

UNA INTERPRETACIÓN ALTERNATIVA

Sostengo que el drama del paro podría entrar en vías de solución si se re politizara, es decir, si fuera concebido menos como un problema técnico y más como uno derivado de las relaciones de poder existentes en la sociedad. Construir una interpretación de este tipo no es complicado. Ahora bien, ha de ser una interpretación creíble, que ofrezca soluciones que puedan ser valoradas como factibles por una mayoría ciudadana como la española moderadamente escorada hacia la izquierda. Por tanto, se deben llegar a una interpretación y unas soluciones que en vez de asustar o generar escepticismo se ganen aliados. Por ello elaboro esa interpretación sin recurrir a la literatura anticapitalista, con la munición que proporcionan los defensores más lúcidos de la economía social de mercado hay más que suficiente.

El paro y la crisis actual derivan del aumento de las desigualdades que conocen todas las sociedades avanzadas desde hace cuatro décadas, cuando Thatcher y Reagan comenzaron a poner en marcha sus políticas neoliberales y antisindicales. No es casualidad que las desigualdades hayan crecido con más fuerza allí donde el sindicalismo ha resultado más debilitado. Las excesivas desigualdades sociales, además de ser percibidas como injustas por la mayoría de los ciudadanos, ponen en peligro el buen funcionamiento de la economía capitalista. De hecho, las economías avanzadas más competitivas del mundo son las escandinavas, que son a su vez las sociedades más igualitarias. Ya Keynes distinguía entre una desigualdad deseable que deriva del mérito y el esfuerzo, y otra indeseable que deriva de la propiedad de la riqueza; y denunciaba que el capitalismo dejado a su aire provoca una *distribución arbitraria e injusta de la renta y la riqueza* que lastra el consumo y el nivel de empleo y por tanto genera paro. Más recientemente, autores de reconocido prestigio como Stiglitz, Piketty y otros muchos, han venido a insistir en lo mismo: demasiada desigualdad amenaza la eficiencia económica y la cohesión social y socava la democracia. Incluso instituciones como el FMI y la OCDE han tenido que advertir en sus últimos informes que si no se reducen las desigualdades el crecimiento económico, España no podrá alcanzar el ritmo necesario para que el paro caiga de manera significativa.

En esos mismos informes España queda retratada como uno de los países más desiguales del mundo desarrollado —salvo Reino Unido el más desigual de los grandes países europeos— y aquel donde la distancia entre los que más y menos rentas perciben ha crecido más durante la crisis. Se trata de un escenario que también han señalado desde Cáritas hasta la Asociación Estatal de Directoras y Gerentes en Servicios Sociales. Esta situación de desigualdad se relaciona con el paro y su baja protección, el aumento del empleo precario, las disparidades salariales, el insuficiente desarrollo del Estado de bienestar, la escasa capacidad redistributiva del gasto público y la regresividad del sistema fiscal.

Dejando aparte el tema del fraude, el IRPF es casi exclusivamente un impuesto sobre los trabajadores asalariados. Como a paridad de poder adquisitivo los asalariados españoles pagan aproximadamente los mismos impuestos que sus homólogos europeos —quizás sólo un poco menos—, el bajo nivel de presión fiscal de cinco puntos porcentuales de PIB por debajo de la media de la UE-28 se debe a que las rentas del capital pagan muy pocos impuestos. Esto explica, a su vez, que el gasto público esté igualmente cinco puntos por debajo de la media. Y si la comparación se hace con los países que utilizamos habitualmente como referentes positivos, todavía salimos peor librados:

España es el país que tiene el gasto público social per cápita más bajo de la UE-15; y la distancia que nos separa del nivel medio no se puede justificar por la diferencia en riqueza per cápita, ya que ésta es mucho menor.

Nos encontramos así con un sector público pequeño en términos de gasto y escasamente desarrollado en términos de empleo. Es radicalmente falso que en España haya demasiada gente en la nómina del Estado, sino todo lo contrario. De acuerdo con la EPA, en 2007 (antes de la crisis) sólo el 14,50% del empleo total era público, mientras que en los países europeos más desarrollados esta proporción supera en mucho el 20% y en algunos casos el 25%.

Cosa distinta es cómo está distribuido funcionalmente ese empleo, pero en lo que hace al Estado de bienestar el déficit es incuestionable. Para acercarnos a los estándares europeos necesitamos más gente trabajando en educación, atención a las personas dependientes y sanidad. Todo esto ha sido escrito y publicado en más de una ocasión, por ejemplo por Navarro, Torres y Garzón en *Hay alternativas*, y tomado en su conjunto es una de las causas más relevantes de nuestro nivel de paro. Una causa inequívocamente política a relacionar con el grado de influencia sobre las grandes decisiones públicas de que disponen los distintos grupos de interés, y que señala al mismo tiempo por dónde pueden venir las soluciones al problema.

Nunca se insistirá lo suficiente en que en España existe una relación clara entre presión fiscal baja, escasa progresividad del sistema impositivo, bajo gasto social, poco empleo público y altos niveles de pobreza, desigualdad y paro.

CONVERTIR ESTA INTERPRETACIÓN EN UNA DEMANDA CLARA Y CONCRETA AL SISTEMA POLÍTICO

Ahora bien, esta interpretación no acaba de llegar a la opinión pública¿Por qué? Es obvio que la ideología neoliberal dominante juega en su contra. Pero creo que todo ello hay que relacionarlo también con la falta de un actor social con el poder suficiente para neutralizarla. Un actor capaz de sintetizar la interpretación alternativa en una demanda clara y concreta al sistema político y dispuesto a plantearla sin timidez cuantas veces sea necesario.

La demanda, pues, es la siguiente: La creación a lo largo de una legislatura de *un millón de empleos públicos* como medida de choque contra el paro y las desigualdades en todos aquellos servicios sociales en los que estamos particularmente mal dotados. Es el caso, por ejemplo, de la primera etapa de educación infantil. O el de la secundaria obligatoria, donde tenemos tasas de fracaso y abandono sin parangón en ningún otro país de la OCDE. Seguro que cada uno de vosotros tiene otros ejemplos indiscutibles en la cabeza.

Un millón de empleos públicos no es una cantidad desorbitada. En el supuesto improbable de que el empleo privado no se viese positivamente afectado, sobre los datos de 2014, un millón más de empleos públicos significa que sólo el 21,40% del empleo total sería público, todavía muy por debajo del que soportan esos países que tanta envidia nos dan. Y podrían financiarse sin aumentar la deuda ni el déficit públicos con menos fraude y un sistema fiscal más progresivo (ese que proponen los socialistas cada vez que están en la oposición).

Claro está, que tal medida podría provocar efectos no deseados sobre otros parámetros macroeconómicos, pero llevamos ya décadas utilizando tales efectos como excusa para no enfrentar el problema del paro sin reservas, y las consecuencias están a la vista. ¿Alguien duda de cómo reaccionaría el responsable de la política económica si tuviéramos pleno empleo y un 20% de inflación? ¿Se atrevería a decir que vamos por buen camino si la tasa de paro fuese negativa y la inflación hubiera bajado del 25 a 20%? Inviértase pues el orden de prioridades y colóquese el drama del paro de una vez en el centro de la agenda política.

A esta propuesta, que he defendido en términos macro, le falta una cosa para completarla: articularla en términos micro. Es decir, concretar cuántos empleos públicos hay que generar en los diferentes servicios sociales. Pero esto tampoco es complicado: basta con entrar en Eurostat, localizar aquellos sectores donde estamos más alejados de la media europea en dotación de recursos humanos y actuar en consecuencia.

EL ACTOR SOCIAL

¿Quién sería el actor social idóneo para plantear esa exigencia al sistema político? En principio podría pensarse que un movimiento organizado por los mismos parados, pero hay muchas razones que explican por qué los parados por sí solos no están en condiciones de hacerlo. Entre otras cosas, disponen de pocos recursos para organizarse y movilizarse. Es cierto que hay docenas de iniciativas promovidas por parados a escala local, pero les falta potencia de voz. Necesitan aliados.

¿Quién podría ser su mejor aliado? Las organizaciones de la sociedad civil no, porque sirven más para ofrecer ayuda individual a los parados que para organizarlos colectivamente. El PSOE no, por razones obvias. El resto de partidos y coaliciones de izquierda tampoco, bastante faena tienen con autodestruirse en luchas fratricidas. Les auguro cien años más discutiendo cuál de ellos tiene la auténtica Verdad que solucionará todos nuestros problemas.

A mi entender, el mejor aliado de los parados son los dos sindicatos de clase mayoritarios. Entre otras razones porque tienen casi dos millones de afiliados, más que todos los partidos políticos juntos. Ciertamente no están sobrados de credibilidad ni de capacidad movilizadora, pero de eso siguen teniendo más que cualquier partido y están en mejor situación que ellos para volver a tener más de ambas cosas. Los parados son muy críticos con los sindicatos, pero casi todos son de la opinión de que sin sindicatos estarían peor y en general no los ven como enemigos. Es más, un número minoritario pero significativo de parados que podrían actuar como detonante del movimiento están esperando un gesto de los sindicatos al respecto.

Un millón de empleos públicos podría ser el eje de un programa reivindicativo similar a la Propuesta Sindical Prioritaria de 1989 y a la Iniciativa Sindical de Progreso de 1991 que elaboraron tras la huelga general del 14-D de 1988. En este sentido lo primero que tendrían que hacer los sindicatos es conseguir que calase en la opinión pública el mensaje de que ellos son los defensores por excelencia de los intereses de todos los trabajadores, no sólo de los ocupados estables, también de los precarios, de los parados, de los jubilados, incluso de todas esas amas de casa excluidas del trabajo remunerado a causa del raquítrico desarrollo de la ley de dependencia.

A continuación tendrían que echar una mano (no ignorar) a los pocos colectivos de parados organizados que ya funcionan a nivel local. Intentar coordinar un movimiento de parados dispuesto a hacer ruido periódica y sistemáticamente, por ejemplo ante los ayuntamientos de los cien municipios donde el problema sea más grave. No es fácil pero puede intentarse.

Obviamente, si los sindicatos quieren recuperar credibilidad y capacidad movilizadora han de ser coherentes introduciendo cambios en sus estructuras internas en relación con dos objetivos:

- 1) Aumentar la influencia de los colectivos más débiles y peor representados en ellas (parados, trabajadores temporales, etcétera).
- 2) Revitalizar las uniones territoriales para recuperar aquella complicidad con el movimiento vecinal que llegó a haber durante la Transición y en los años inmediatamente posteriores. En esa época la doble y aun triple militancia era frecuente y en algunas asociaciones de vecinos llegaron a crearse vocalías de parados. Al parado no pueden encontrarlo en el centro de trabajo, pero sí en el barrio.

Cierto es que el intento de movilizar a los parados corre el riesgo de fracasar. Pero si los sindicatos no lo intentan corren otro riesgo aún mayor: que el movimiento acabe apareciendo a pesar de todo poniéndolos en evidencia y restándoles la credibilidad que les queda.

Quiero pensar que el día en que un movimiento de parados animado o encabezado por los sindicatos consiga neutralizar el discurso dominante sobre el paro con otro que desenmascare el carácter político del problema y anime a la ciudadanía a combatirlo, el día en que un movimiento de parados consiga contrarrestar la resignación asentando en la opinión pública la convicción de que no estamos ante una maldición bíblica, el día en que un partido político no pueda llegar al Gobierno sin comprometerse a atacar el paro por vía directa, ese día el drama del paro comenzará a resolverse.

TALLER 2

POLÍTICA INDUSTRIAL E INNOVACIÓN

Coordinación

Alicia Durán Carrera. Consejo Superior de Investigaciones Científicas
Máximo Blanco Muñoz. CCOO-Industria
Jorge Aragón Medina. C.S. de CCOO

1. ESTRATEGIAS INDUSTRIALES, PROCESOS DE REINDUSTRIALIZACIÓN Y DIÁLOGO SOCIAL

Máximo Blanco Muñoz
Secretario de Estrategias Industriales de CCOO de Industria

La recientemente contraída apuesta de la Unión Europea por desarrollar políticas de reindustrialización, debiera estar acompañada de medidas precisas para orientar las actuaciones de algunos Estados miembros que, como el español, carecen de experiencia para definir proyectos de esta envergadura. Sobre todo, porque deben superar el concepto de una competitividad basada en la desregulación y el *dumping* social para sustituirla por las políticas de calidad, innovación, inversión y mejores condiciones de trabajo. Porque solo estas políticas podrían evitar la fuerte variación de la participación de las rentas del trabajo en el reparto del PIB en el marco de las distintas economías europeas, profundizando en la necesaria y urgente cohesión social en el marco de la UE.

El problema principal, que urge acometer, radica en que el período de crisis ha venido acompañado de la pérdida de una parte importante de los derechos de participación en los cambios estructurales que se realizan en las empresas a la hora de consolidar su situación tecnológica, financiera y comercial. Entre otros motivos porque, justificando la crisis, las estrategias empresariales han cambiado de orientación, basándose en la prioridad de reducir las condiciones económicas y laborales para mejorar en competitividad. Y esta situación no es exclusiva de la periferia, aunque se produce en ella con mayor intensidad, sino que es norma de común aplicación en todos los países de la Unión.

Para hacer viable el objetivo de construir un nuevo contrato social es necesario actuar sobre los problemas concretos, los que consideramos prioritarios desde CC.OO., de progreso y bienestar económico frente a la acelerada competitividad que incorpora la globalización. Y, en este marco, desde el sindicalismo europeo no debe cejarse en las propuestas para una política de reindustrialización en que apuntalen y fortalezcan este objetivo, incluyendo el reforzamiento de la participación de los sindicatos en el desarrollo de los sectores y las empresas.

LA FALTA DE COHESIÓN Y GOBERNANZA TAMBIÉN SE MANIFIESTA A LA HORA DE DISEÑAR LA POLÍTICA INDUSTRIAL EN LA UE

El peso del sector industrial en la economía de Europa viene erosionándose desde hace años, tendencia con la que ha continuado desde la eclosión de la crisis. La producción industrial pasó de representar el 18,5% en el año 2000 al 15% en 2013. Paralelamente, el empleo industrial pasó de suponer el 18% a poco más del 14% en el mismo período.

Esta preocupante situación de deterioro de la industria europea, que está viéndose superada no sólo por economías como la de EE.UU. y Japón, sino también por las emergentes, se acompaña de las dificultades del sindicalismo europeo para incidir en las decisiones empresariales, objetivo perseguido en la permanente confrontación capital-trabajo. La crisis ha puesto en el centro de atención de los objetivos laborales la necesidad de supervivencia de las empresas, lo que provoca un cambio en la orientación reivindicativa de los sindicatos, dirigida ahora hacia la preservación de los puestos de trabajo y la continuidad de la actividad. Es decir, las empresas no se reestructuran para mejorar sino que lo hacen para mantenerse competitiva en un proceso de deterioro de las economías y los mercados, sobre todo, el europeo que supone la principal referencia de la actividad y el comercio comunitario.

Esta nueva estrategia ha provocado que los Estados miembros de la UE se recuperen de forma muy lenta de la crisis, mientras que los países del sur de Europa continúan en momentos de gran dificultad y donde las estrictas propuestas de ajuste diseñadas por la Triada (FMI, UE y el BCE), para una salida digna de la crisis, sólo han conseguido acrecentar el deterioro económico y social de sus ciudadanos. Cambios que facilitan la transformación de calado que se viene produciendo con el desplazamiento del eje económico mundial hacia la cuenca asiática del Pacífico y desde donde la mayor parte de la producción industrial la aportan los países BRICS⁸⁰. Es decir, Europa, la UE, ha abandonado el privilegio de liderar la capacidad productiva en el mundo.

A pesar de todo, la UE ha venido jugando un papel esencial en el intento de regular y supervisar medidas de apoyo al sector industrial. Las orientaciones comunitarias en esta materia, impulsadas desde el año 1995 y carentes de permanencia, además de reflejar una perspectiva exclusivamente horizontal (apoyo a la innovación, a la I+D, la formación, ayudas a las crisis sectoriales y empresariales...), ha carecido de una proyección ordenada entre sus Estados.

El ejemplo más palpable se encuentra en el ámbito de las políticas comunes de transporte y, sobre todo, en el modelo energético, donde se configura como la región del mundo con un mayor nivel de dependencia exterior. La falta de una política energética común incide directamente en la competitividad de la industria, debiendo superar el escenario que se configura a partir de 28 minimercados de la energía. La situación derivada del conflicto de Ucrania y la dependencia europea del gas ruso, pondrá en evidencia este déficit.

Las propuestas sectoriales en la Unión tuvieron cabida en el año 2010⁸¹, una vez que se constató que, como consecuencia de las crisis, las estrategias horizontales no tenían posibilidad alguna de cuajar y consolidarse si no estaban acompañadas de proyectos

⁸⁰ Los países emergentes que vienen jugando un papel determinante en su desarrollo económico, con fuertes influencias en el devenir de la economía del mundo son Brasil, Rusia, India, China y Sudáfrica, algunos de ellos se puede considerar que han dejado de ser emergentes.

⁸¹ COM(2010) 614 final del 28 de octubre de 2010. Una política industrial integrada para la era de la globalización: poner la competitividad y la sostenibilidad en el punto de mira.

sectoriales que las complementaran. La Comunicación de octubre de 2012 parecía dar continuidad a este cambio de rumbo de la atención comunitaria, abogando por *una industria fuerte que asuma el papel de liderar la economía real, apunte la recuperación del crecimiento económico y del empleo*, protagonista del contexto político y económico⁸². El Ejecutivo comunitario declaró que el impulso del sector y el desarrollo de la nueva política industrial serán una prioridad, pero no ha conseguido concretarlas en acciones.

Con las conclusiones del Consejo Europeo de octubre de 2013, se apuesta porque la industria europea alcance una participación del 20% sobre el PIB. Pretende llevar a cabo una *tercera revolución industrial* para desarrollar nuevos mercados, empresas creativas y nuevos puestos de trabajo digno. La actitud de los gobiernos y las organizaciones empresariales provocaron que la Comisión en su último comunicado *Por un renacimiento industrial europeo (RISE)*⁸³, abandone la estrategia sectorial y vuelva a incorporar la referencia a factores transversales, además de reincidir en elementos relacionados con el mercado laboral y las condiciones de trabajo, como prioridades a la hora de acometer las principales consecuencias de la crisis en todos sus ámbitos.

La Comisión responde en parte al objetivo de basar la competitividad europea en la calidad, haciendo de la modernización industrial uno de los pilares de su política, pero se abandonan los requerimientos siguientes:

(...) más y mejor formación; más política industrial; fortalecer los derechos de información, consulta y participación; creación de un marco jurídico europeo para la negociación y los convenios colectivos transnacionales a nivel sectorial o de empresa; y fomento de las políticas activas de empleo, de protección social y de medidas de apoyo.

Tal y como señala la Confederación Europea de Sindicatos (CES):

*Este enfoque proactivo es positivo. Sin embargo, tales medidas sólo darán fruto si se completan con un ambicioso plan de inversiones y un marco regulatorio que permita a las autoridades públicas jugar un papel activo en la recuperación industrial, sobre todo a través de las políticas de ayudas estatales que permitan el desarrollo y la supervivencia a largo plazo de proyectos industriales en Europa, y los puestos de trabajo asociados a ellos*⁸⁴.

En definitiva, dada la experiencia de anteriores propuestas, es necesario pasar de las declaraciones de intenciones a los hechos así como poner en marcha mecanismos concretos, incidiendo en las inversiones en políticas sectoriales. Porque, a pesar de estos

⁸² COM (2012) 582 Final, “*Una industria europea más fuerte para el crecimiento y recuperación económica de la política industrial*”.

⁸³ *Renacimiento de la Industria para una Europa Sostenible*. Proyecto de informe sobre la reindustrialización de Europa para promover la competitividad y la sostenibilidad (2013/2006(INI)). Comisión de Industria, Investigación y Energía del Parlamento Europeo. De 18 de junio de 2013. COM (2014) 14 final, del 22 de enero de 2014.

⁸⁴ “*Declaración de la Confederación Europea de Sindicatos sobre política industrial, energía y lucha contra el cambio climático*”. Adoptada en la reunión del Comité Ejecutiva del 11 y 12 de marzo de 2014.

esfuerzos, no sólo no existe una política industrial común europea sino que el proceso de salida de la crisis a dos velocidades, y desde una perspectiva nacional, está deteriorando ese objetivo.

Aunque Occidente mantiene el liderazgo mundial en industrias como la de automoción o la farmacéutica y la química, precisa reconquistar otros sectores muy establecidos en Asia, mediante la fabricación de productos de mucho valor añadido y casi a medida, lo que se consigue con una maquinaria muy flexible para adaptarse a la demanda. En este sentido, Europa va por detrás de EE.UU. en la apuesta por el desarrollo tecnológico de las nuevas fábricas 4.0, a pesar de sufrir la misma pérdida industrial que los norteamericanos. Países como el Reino Unido y Alemania secundaron la iniciativa de Barack Obama, en el año 2011, al más alto nivel. Pero a escala europea no se ha producido ese respaldo hasta el año 2014, cuando en marzo la Comisión Europea instó a los Jefes de Estado a aprobar un plan para recuperar la industria, considerando la reindustrialización como un objetivo clave para Europa.

Alemania, que crea casi un tercio del valor añadido industrial en la UE⁸⁵, encabeza esta nueva etapa de la *tercera revolución industrial*, a través del proyecto *Manufactura 4.0* que arrancó en el año 2012 con 500 millones de euros para proyectos concretos, con un importante avance presupuestario en fases posteriores. La diferencia es que Alemania ha mantenido el peso de la industria durante la crisis (22%), mientras que han perdido posiciones sus socios europeos (Italia, con el 16% de participación; Portugal, el 14%; España, el 13%; y Reino Unido y Francia con el 10% cada uno).

ESPAÑA PERSISTE EN LA FALTA DE UNA POLÍTICA INDUSTRIAL, SECTOR QUE CADA VEZ PIERDE MÁS PARTICIPACIÓN EN LA ECONOMÍA

España participa de forma activa de la crítica situación que vienen atravesando los países del sur de Europa, donde se han trasladado las políticas más radicales en términos de austeridad y persistiéndose en fórmulas que sólo han conseguido prolongar los efectos perniciosos sobre las empresas y el empleo. Colocándonos como líderes en la tasa de desempleo europeo, incidiendo en los procesos de deterioro del salario y de las condiciones de trabajo en la mayoría de las empresas del país.

Esta situación ha provocado la reducción del peso del sector industrial, tanto en la producción total de la economía como en el empleo: ha pasado de aportar casi el 18% al PIB de nuestra economía en el año 2000 a poco más del 13% en 2012; en tanto que el empleo industrial ha pasado de representar del 17,6% al 11% en el mismo período. El auténtico drama se refleja cuando entre el año 2008 y 2013 llevamos la sangría de 3,5

⁸⁵ Europa se mantiene como una potencia innovadora y aporta el 35% del mercado mundial de las soluciones automatizadas, un negocio de más de 54.000 millones de euros anuales. A Alemania le sigue Italia, con el 13% del valor añadido industrial, Francia y el Reino Unido, con el 10% cada uno, y España, con el 7%.

millones de empleos -aportando un 55% al nivel de desempleo europeo-, de ellos, 906 000 son industriales (uno de cada cuatro empleos perdidos).

Pero lo más preocupante es que la pérdida de participación industrial lo ha hecho por encima de la media europea y, lo que es peor, lo sigue haciendo con mayor intensidad en estos momentos de crisis, situando al país entre las economías con mayor grado de terciarización de la UE. Lo que denota que no existe una apuesta real por la defensa de un sector que debiera jugar un papel esencial en el cambio de modelo de crecimiento del país, incluso poniéndose en juego la supervivencia de la propia industria.

Así se refleja en la evolución de los principales indicadores de los sectores industriales españoles, con una tendencia negativa durante toda la crisis, y que aún no ha levantado cabeza, a pesar de las débiles señales de recuperación de la economía. Con caídas de la inversión, del índice de producción industrial, de la cifra de negocios y del tejido industrial en su conjunto, acompaña a esta situación la pérdida importante del empleo desde el inicio de la crisis.

Desde el ejercicio 2008, y hasta el año 2013, se produce una significativa caída de los sectores industriales, tanto en actividad como en empleo (30% de exceso de capacidad y 30% de pérdida de empleo), mientras que su producción, en términos de VAB, ha descendido un 4%. La industria daba trabajo al 12,4% de los ocupados en España, mientras que en los 28 países de la UE empleaban al 20% del total de trabajadores y trabajadoras, llegando al 26% en Alemania.

En algunos sectores, derivados de nula demanda interna (automoción, textil y moda, cerámica, gama blanca, siderurgia, tecnologías de la información y comunicación...), en otros por unas políticas públicas presupuestarias muy restrictivas (defensa naval, armamento y vehículos, y TIC para la defensa, material ferroviario, la industria farmacéutica...), sin olvidar los trágicos efectos del desmantelamiento de las empresas de energías renovables, derivados de la necesidad de reducir un déficit de la tarifa eléctrica que fue producto de una decisión política adoptada en el año 2000 y que nadie ha tenido voluntad real de corregir.

La reforma laboral ha supuesto -salvo alguna excepción- un claro punto de inflexión en las tendencias que se venían observando en la evolución del empleo de los distintos subsectores, hasta tal extremo que ha favorecido el incremento de la tasa de destrucción de subsectores que ya se encontraban inmersos en un proceso de pérdida de empleo (200 000 empleos industriales se han perdido desde su aplicación), a la vez que ha cambiado la tendencia en algunos de los que venían presentando recuperación del mismo. Todo ello, en un contexto en el que los salarios vienen sufriendo procesos a la

baja, mientras que la mejora de la productividad relativa se ha hecho a costa de la desaparición de miles de empresas y de millones de puestos de trabajo⁸⁶.

También se comprueba que el empleo ha caído a mayor ritmo que la producción, lo que se traduce en un inequívoco incremento de la productividad media aparente, manifestándose en un crecimiento en todos los sectores, pero de forma muy significativa en la industria y la agricultura, como manifestación de una destrucción del empleo muy por encima de la reducción experimentada en la producción, resultando así un tipo de avance que no se fundamenta ni en productos de alto valor añadido ni se va a traducir en empleos de calidad.

Entre los factores que afectan a la productividad y la inversión en I+D, en España se encuentran, además de la falta de economías de escala, la inadecuada cualificación del personal fruto de la falta de sintonía entre el sistema educativo actual (en particular por lo que respecta a la formación profesional) y las necesidades de la industria, la dificultad para el acceso al crédito o la insuficiente cooperación entre empresas y universidades en el campo de la innovación.

La mejora momentánea de competitividad que estamos viviendo sólo se debe a la devaluación de las rentas salariales (competencia fundamentada en los costes) y no en la mejora del valor incorporado a los productos que exportamos. Además, estamos tan bajo mínimos en nuestra capacidad de consumo que las importaciones se han contraído de forma notable, aunque, desde el cuarto trimestre de 2013, la importación de bienes crece a mayor ritmo que la exportación, mostrando una desaceleración que afecta principalmente a los productos industriales.

Desde el año 2009, el buen comportamiento de las exportaciones ha permitido compensar la brusca caída de la demanda interna, si bien la elevada dependencia de los países de la UE reduce el carácter contracíclico de las exportaciones industriales y recomienda desarrollar una estrategia de búsqueda de nuevos socios comerciales de referencia. Pero, si no se recupera la demanda interna no habrá crecimiento alguno de la economía española y lo que se evidencia es que las políticas actuales no van en esta dirección.

España ha desaprovechado la oportunidad de apostar por una política de reindustrialización que no solo permita aflorar las potencialidades de nuestro país sino que apuntalen y refuercen su desarrollo para abandonar la actual recesión lo antes posible y salir de ella en mejores condiciones. En un contexto de demanda interna débil, las posibilidades de conservar o incrementar nuestro tejido industrial pasan necesariamente por el mantenimiento de sectores clave y la internacionalización de la actividad.

⁸⁶ La industria de alimentación se encuentra en la sexta posición entre los sectores que crean empleo y el suministro de energía en el séptimo lugar. La industria básica se coloca a partir de la décima posición, la del consumo a partir del 18º y la de bienes de equipo en el puesto 23.

En este marco, en el mes de junio de 2014, el Presidente del Gobierno presentó un plan de medidas para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia⁸⁷, cuyo brazo industrial fue bautizado como *Plan R*. Se trata de recuperar los 800 000 empleos perdidos en seis años de crisis por el cierre del 25% de las empresas industriales y la pérdida de actividad para el 30% de la capacidad industrial instalada. Para ello, se pretende aumentar el peso de la industria en la creación de riqueza del país, del 15% del PIB (incluyendo industria y energía) al 17,4% y crear 370 000 empleos para al año 2017, con una dotación de 1 750 millones de euros⁸⁸ a los sectores de bienes de equipo, químico-farmacéutico, agroalimentario y automoción (sólo este último se llevará 635 millones de euros, la mayoría para planes para reforzar el consumo de vehículos), que son las fortalezas de la manufactura española, con plantas innovadoras y acaparando el 60% de las exportaciones industriales del país. No se contempla del relocalización de otros sectores industriales.

En el mes de julio, Gobierno e interlocutores sociales alcanzan un acuerdo de propuestas que incorpora la necesidad de acometer gran parte de las debilidades que arrastra la economía y la sociedad española durante las últimas décadas. Al mismo tiempo, el objetivo es dar nuevos pasos en el impulso del diálogo social para favorecer el cambio de ciclo económico, la creación de empleo y la cohesión social⁸⁹. En su contenido se incluye la *Agenda para el fortalecimiento del sector industrial en España* que fue presentada como borrador a los interlocutores sociales, con escasas posibilidades a la hora de debatir su contenido y obviando la inclusión de las propuestas sindicales.

En el mes de septiembre del mismo año, el Ministerio de Industria presentó la mencionada *Agenda para el fortalecimiento del sector industrial en España*, con medidas clásicas de apoyo al consumo, la educación, la legislación o la I+D, pero sin apoyos económicos que puedan dirigirse hacia *un renacimiento industrial*, como trata de vender la iniciativa, porque no recoge medidas en este sentido. Entre otros motivos, porque España sigue perdiendo competitividad, ante la falta de inversión pública en los últimos diez años, frente a países como Finlandia o Alemania, que han gastado cuatro o cinco millones en tecnología gracias a las ayudas públicas⁹⁰.

⁸⁷ Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio de 2014, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.

⁸⁸ En primera instancia, el Gobierno ofrece 745 millones para reindustrialización y una línea ICO de 350 millones para innovación.

⁸⁹ *Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo*. Gobierno de España, CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME. Madrid, 29 de julio de 2014.

⁹⁰ La Asociación Nacional de Fabricantes de Bienes de Equipo (Sercobe) y la Corporación Mondragón pusieron en marcha la plataforma MANU-KET para trabajar en las cinco grandes tecnologías clave para las fábricas 4.0, pero la iniciativa carece de fondos públicos para impulsar los proyectos desarrollados por casi 200 universidades, centros tecnológicos y empresas de la Plataforma.

POR UN MODELO DE RELACIONES LABORALES QUE FORTALEZCA EL DIÁLOGO SOCIAL Y LA PARTICIPACIÓN SINDICAL

El diálogo social es un instrumento que se ha venido perfilando como una herramienta importante en la modernización y transformación de la industria en los países desarrollados, cuyo objetivo es el de anticipar y gestionar el cambio por otro modelo de desarrollo económico y de una manera socialmente responsable, contribuyendo, con la negociación y el acuerdo, a sustentar el diseño de políticas industriales. En este marco, la llamada *democracia industrial* ha venido siendo un objetivo sindical tradicional, enmarcado en el diálogo, la transparencia, la información y la participación en el desarrollo de la economía y de las empresas.

En nuestro país se ha evidenciado una total desafectación gubernamental y empresarial en un momento en que la crisis requería de la adopción de propuestas comunes para evitar lo peor de sus consecuencias. El poco entusiasmo mostrado por la CEOE con el contenido del II AENC, firmado en 2012, por los “favores” concedidos con la reforma laboral, ha venido provocando un estancamiento de la negociación colectiva, mientras que el incremento salarial y las cláusulas de garantía salarial se situaron en el menor nivel de cobertura de los últimos tiempos. Se han venido dando situaciones muy conflictivas, derivadas de la actitud de algunas organizaciones empresariales sectoriales a la hora de prescindir de la ultraactividad, a pesar del acuerdo previo firmado por la patronal con los sindicatos para facilitar la conclusión de la negociación colectiva.

Nos enfrentamos a la imposición de un modelo que ha modificado sustancialmente los derechos conseguidos desde la instauración de la democracia en España, por lo que resulta determinante el restituirlos como objetivo prioritario en el corto y medio plazo. Es imprescindible poner en marcha un proceso que ponga freno a la pérdida del poder adquisitivo y de las condiciones laborales, como consecuencia de una reforma laboral impuesta que reemplaza el derecho al trabajo por una ilimitada arbitrariedad empresarial: abaratando y facilitando el despido; aumentando y precarizando las modalidades de contratación; introduciendo discriminaciones en el empleo y rompiendo el equilibrio de la negociación colectiva.

En el marco de la participación en la empresa, se requiere de un modelo que incorpore la intervención sindical; orientando la acción hacia la conquista de mayor poder contractual y derechos de información sobre diversas materias como la situación económica, tecnológica, organizativa, medioambiental; exigiendo la reinversión de los beneficios en investigación y desarrollo; en nuevas contrataciones y en formación profesional. Porque los trabajadores, las trabajadoras y sus representantes sindicales forman parte vinculante de la evolución de las empresas y pueden contribuir de forma determinante en los resultados de la misma.

La dimensión sectorial del diálogo social representa una oportunidad para contrarrestar los intentos de descentralización en las relaciones industriales a nivel del Estado. Es importante su desarrollo como un instrumento integrado en la consecución de los

objetivos industriales. Por un lado, desplegando el diálogo en el conjunto de la industria, elaborando y promoviendo iniciativas en cada uno de los sectores. Por otro, reforzando nuestra capacidad para alcanzar resultados vinculados a la mejora de la situación industrial, sociolaboral y económica de las personas que trabajan en la industria. En concreto, apostamos por la definición de líneas de actuación que pasen por:

- Profundizar en el diálogo social con las asociaciones empresariales y de la industria en el ámbito estatal, como medio para concretar -en la práctica- las políticas en este ámbito, demandando al Gobierno el establecimiento de derechos de información y consulta previa a la negociación y la presencia sindical cuando se aborden cuestiones que puedan afectar al desarrollo industrial, el empleo y los intereses sociolaborales de los trabajadores y trabajadoras de cualquier sector de nuestra competencia.
- Los agentes sociales deben estar implicados en la puesta en práctica de la política industrial a todos los niveles. CC.OO. de Industria considera errónea la actitud del Ministerio de Industria, restringiendo la posibilidad de abrir una *mesa de industria* que recoja la transversalidad del tratamiento y propuestas sectoriales enmarcadas en los cuatro sectores abiertos al debate en el mes de diciembre de 2013 y que aún no han dado sus primeros pasos.
- Apostar por restablecer los Observatorios Sectoriales Industriales⁹¹, como una herramienta más del proceso de diálogo social, institucionalizando un espacio de análisis, debate y consenso en los sectores industriales del aparato productivo español. Reforzar los actuales Foros de Diálogo Sectorial, creados en el marco del Ministerio de Industria, ampliando los sectores y los contenidos, además de proyectar la imagen de los mismos.
- Al mismo tiempo, es importante institucionalizar el diálogo social sectorial en el ámbito de las administraciones públicas -central, autonómica y local-, por medio de la generación de marcos de debate y diálogo entre todas las partes con el objetivo de reforzar el tejido industrial territorial en la perspectiva de favorecer la cohesión social económica y social.

⁹¹ Los Observatorios Industriales Sectoriales fueron establecidos mediante acuerdo entre las Confederaciones de CC.OO. y UGT con el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio y la CEOE y CEPYME en abril del año 2005, afectando al marco de debate y propuestas de diez sectores industriales y que tuvieron vigencia hasta el año 2012.

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN PARA IMPULSAR LA INDUSTRIA Y EL EMPLEO

En la perspectiva de una economía desarrollada queda fuera de duda la necesidad de reindustrializar y apostar por la inversión productiva, que impulse la productividad relacionada con factores distintos al coste laboral. Para ello, España debe dirigir su industria a la producción de bienes de alto valor agregado, pues competir en precios es una tarea casi imposible.

A la hora de propiciar un cambio de modelo productivo en España se apunta la necesidad de revertir la actual tendencia desindustrializadora y a tomar como buenos ejemplos aquellas ramas o actividades industriales que mejor están sorteando la crisis. Porque la industria está llamada a ser parte esencial en el cambio de modelo productivo, puesto que es clave como motor de un crecimiento económico sostenible, basado en una mejor y mayor implicación de la economía del conocimiento, del desarrollo tecnológico y de la cualificación de la mano de obra.

Desde hace varios años, las Federaciones de CC.OO. ligadas a los distintos sectores industriales, venimos reclamando actuaciones concretas en materia de política industrial. Antes de la crisis, la fuerte competencia que introduce la globalización exigía que la industria española se adaptara al nivel de los países de nuestro entorno, si quería jugar algún papel en el contexto mundial. Y durante la crisis, era imprescindible preservar el incipiente tejido industrial si no queríamos excluirnos del proceso de cambios industriales que se venían produciendo en los países desarrollados. Cuando pase este periodo de crisis tenemos que valorar si nos queda industria suficiente para seguir apostando por ser un país que pueda jugar un papel significativo en la competencia industrial.

Mientras tanto, con o sin crisis, seguimos peleando por cambios sustanciales en la industria, dirigidos hacia el anhelado modelo productivo que nos coloque a la misma altura productiva, tecnológica, laboral y, por tanto, competitiva, que el resto de las economías con las que compartimos el marco de desarrollo económico y de un incipiente estado del bienestar, que viene estando cuestionado por mor de la crisis e intereses concretos de los gobiernos europeos.

En un contexto de demanda interna débil, las posibilidades de conservar o incrementar el tejido industrial solo pueden pasar por el mantenimiento de sectores industriales clave para la economía del país. Clave que también se encuentra en la productividad, mediante el uso más intensivo del capital instalado, es decir, aumentar la utilización de la capacidad instalada a través de métodos más eficientes de producción y reforzando la inversión en I+D. La reducción de fondos públicos para investigación abre una oportunidad para que se suscite la añorada alianza con la industria, en el marco del desarrollo de la investigación aplicada.

La Agenda propuesta por el Gobierno para fortalecer la industria española, refleja una visión no compartida en materia de relación entre los costes laborales unitarios y la competitividad, la ventaja competitiva o el comercio exterior como factor que contrarreste la crisis, así como las vías de financiación. De hecho, elude explicitar la relación inversa existente entre el valor del producto y los costes unitarios de los factores productivos, abstrayendo a la competitividad de su realidad multifactorial, en la que el coste laboral es uno de los componentes menos importantes, que sigue a la baja, en tanto que los costes por suministros no dejan de crecer, junto al efecto de unos costes energéticos que se sitúan por encima de la media europea. Resulta así prioritario establecer modelos de gestión de factores y costes que incidan en la mejora continua de la eficiencia productiva.

Asimismo, consideramos que no se puede reducir la necesidad de potenciar la industria española al factor de incremento de las exportaciones, ya que la crisis ha puesto en evidencia las debilidades estructurales de nuestra economía en esta materia. Entre otras, y sorteadas por el informe, la alta dependencia de las importaciones de bienes de equipos, a lo que se añade la fuerte dependencia energética. Por su parte, el sector servicios, el financiero y el de turismo, han sido, y son, los de mayor peso en el total del PIB, lo que evidencia la baja diversificación de la estructura productiva de España.

Pero, dada la complejidad que incorpora la fuerte competitividad global, no es posible hablar de actuaciones en una sola dirección, siendo imprescindible incorporar actuaciones dirigidas hacia:

- Un sector público que ejerza en liderazgo en la nueva apuesta por la industria, incorporando una visión integral de los sistemas productivos y de servicios.
- Una mayor inversión productiva para ganar en competitividad y reforzar la internacionalización de las empresas para su desarrollo en la actividad exterior, reorientándola hacia los mercados emergentes.
- Unas políticas fiscales incentivadoras de la inversión productiva directa, sustentada en la economía productiva.
- La disposición del sistema bancario a financiar proyectos de futuro. Una solución hubiera pasado por una reforma *profunda* del sistema financiero que tuviera como eje central la creación de un polo de banca pública.
- La necesidad de articular las políticas horizontales (I+D+i, formación, internacionalización, infraestructuras, etc.) con las políticas sectoriales específicas, dada la creciente transversalidad entre los distintos sectores industriales. Además de la adopción de medidas contra las carencias y déficit en I+D, con mayor participación del capital privado y mayor coordinación territorial en actividad industrial; y una política en materia de innovación

industrial, acompañada de mejoras de cualificación y formación profesional en los ámbitos productivos, como;

Favorecer un cambio en la estructura de las pymes, mediante su desarrollo tecnológico, facilitando el acceso al crédito y reforzando, como factor de competitividad, el tamaño de las empresas y la internacionalización;

Disponer la energía al servicio de la industria, mediante un sistema energético más eficiente y equilibrado, que facilite un mayor autoabastecimiento e independencia energética y, por tanto, mayor seguridad en el suministro.

- El mantenimiento y desarrollo de las infraestructuras básicas -industriales, de transporte y comunicación-, acabando con los ajustes en la inversión pública;
- La puesta en marcha de medidas que impulsen un modelo educativo más práctico y coherente con la demanda real de las empresas, mediante una relación fluida entre centros educativos y empresas, y aumentando los contratos en formación con continuidad en las empresas;
- La persistencia en políticas industriales con una visión a largo plazo y la puesta a disposición de diagnósticos sectoriales específicos, con participación de los agentes económicos y sociales;
- La dimensión sectorial del diálogo social representa una oportunidad para contrarrestar los intentos de descentralización en las relaciones industriales a nivel del Estado.

Es preciso aprovechar el marco de acuerdos industriales, generados en el ámbito de las CC.AA., a la hora de incluir actuaciones dirigidas a suplir las deficiencias de la región y ofrecer propuestas que refuercen el tejido económico, social y laboral del territorio. Por este motivo, hay que priorizar el objetivo del papel capital que deben jugar las CC.AA. en materia de políticas industriales, mediante el necesario consenso entre las partes implicadas a la hora de definir los ámbitos de actuación, dirigidos hacia la potenciación de la industria y sus sectores, reforzando su nivel de coordinación para evitar inseguridades jurídicas y la generación de competencia desleal y *dumping* social en el mercado interior.

Todo ello, para la consecución de un único objetivo: Un *Pacto por la Industria* para poner en marcha políticas en defensa de la consolidación de la industria como motor de crecimiento y garantía de la sociedad del bienestar, que sirva para generar mayor y mejor tejido productivo. Porque sin industria no hay futuro.

2. CIENCIA, INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN: HACIA UN CAMBIO EN EL MODELO PRODUCTIVO

Alicia Durán.

Profesora de Investigación del CSIC y Directora del Área de Ciencia y Tecnología de la Fundación 1º de Mayo

Jorge Aragón

Economista. Director de Gaceta Sindical: Reflexión y Debate de CC.OO

INTRODUCCIÓN

En la década 1996-2007 la economía española vivía una etapa de intenso y prolongado crecimiento económico que impulsó el incremento de la renta por habitante, recortando el diferencial con la Unión Europea. El crecimiento continuo del empleo actuó como estímulo a la incorporación de muchas mujeres a la actividad laboral, y permitió a España convertirse en país de acogida de trabajadores extranjeros, transformando los patrones laborales y los horizontes sociales y culturales.

Sin embargo, ya en aquellos momentos, eran visibles las debilidades y los graves desequilibrios del modelo que permitía este crecimiento. Aunque era difícil introducir el debate sobre la relación competitividad/productividad cuando la economía seguía creciendo a tasas muy superiores a las de nuestros vecinos europeos y de la OCDE, los síntomas de agotamiento del modelo invitaban a la reflexión desde mucho antes de la explosión de la crisis. El déficit de competitividad del aparato productivo se reflejaba en saldos exteriores por cuenta corriente negativos crecientes y en dificultades para competir en actividades de contenido tecnológico medio y alto. Debilidades que iban a repercutir negativamente en la calidad del empleo, en los niveles salariales y en la sostenibilidad a largo plazo de la actividad económica. La desigualdad en la distribución de la renta tenía también su reflejo en las desigualdades salariales que aumentaban al crecer más las ocupaciones con salarios más bajos. El excesivo peso de la construcción y de los servicios de bajo valor añadido (comercio, hostelería, servicios personales y servicio doméstico), contribuían a crear muchos puestos de trabajo pero poco productivos, mal remunerados y muy vulnerables ante una inflexión en la actividad, debilitando la cohesión social y contribuyendo a la dualización, impulsando además la inflación por tratarse de sectores no abiertos a la competencia internacional.

En los números monográficos de Gaceta Sindical *Sindicalismo, derechos laborales y derechos de ciudadanía* (2006) y *Los Retos de la Economía Española* (2007), apuntábamos a la capacidad de innovar como la fuente primaria de generación de productividad, diferenciación y valor para las empresas, y de progreso y bienestar para el conjunto de la sociedad. Y planteábamos la vinculación entre ciencia, empresa y sistema educativo como los factores clave para la creación de innovación, entendida como la aplicación práctica del desarrollo tecnológico y de la generación de conocimiento a la resolución de necesidades empresariales y sociales concretas⁹².

⁹² J. ARAGÓN Y J.I. PALACIO. “La economía española vista desde la perspectiva de las tres últimas décadas” en *Gaceta Sindical, Sindicalismo, derechos laborales y derechos de ciudadanía* (2006).

Hoy seguimos inmersos en una crisis económica, medioambiental, alimentaria, energética, pero también política, ética y democrática, que sigue afectando a la economía internacional, cuyo origen directo se sitúa en un sistema financiero descomunal y fuera de control, y en un modelo de globalización que ha polarizado las diferencias y aumentado las desigualdades sociales a nivel planetario.

CRISIS ECONÓMICA Y PATRÓN DE CRECIMIENTO EN ESPAÑA⁹³

La crisis tiene características diferenciales en nuestro país, con una violenta destrucción de empleo que muestra las debilidades crónicas del modelo de acumulación. Las causas del cambio de tendencia en el ciclo económico no pueden atribuirse en nuestro caso exclusivamente al impacto internacional de la crisis financiera iniciada en Estados Unidos, sino a las propias debilidades del patrón de crecimiento en España: la elevada especialización del crecimiento en actividades que se caracterizan en general por su bajo o intermedio contenido tecnológico y escaso desarrollo de procesos de innovación; la segmentación de los mercados de trabajo; el bajo crecimiento de la productividad agregada; y el elevado endeudamiento de las empresas y familias. Estos desequilibrios han convertido a este patrón de crecimiento en extremadamente vulnerable ante la crisis actual, contribuyendo a agravar sus efectos más negativos.

La intensa creación de empleo se centró en subsectores intensivos en la mano de obra, de contenido tecnológico bajo y escaso desarrollo de procesos de innovación, mientras se experimentaba un retroceso relativo de la productividad del trabajo que daba lugar a patrones diferenciados de crecimiento a nivel sectorial. El crecimiento no apuntalaba los indicadores de innovación, sino que contenía la semilla de su propia destrucción, implicando además un fortísimo impacto medioambiental.

Como resultado directo de este modelo se observa una polarización ocupacional del empleo, con pautas diferenciales entre los subsectores y una elevada temporalidad del empleo, con una notable concentración sectorial y ocupacional. Así, los subsectores con mayor contribución a la creación de empleo han basado su crecimiento en el uso intensivo de puestos de trabajo poco cualificados, con peores condiciones laborales y una mayor vulnerabilidad ante el cambio del ciclo económico.

Se experimentó un notable crecimiento del empleo de las mujeres, con una elevada concentración sectorial, persistencia de una mayor temporalidad y polarización ocupacional, así como un intenso crecimiento del empleo de los inmigrantes, también concentrados sectorialmente, con ocupaciones de baja cualificación y mayor incidencia de la temporalidad.

A pesar del intenso crecimiento se genera un reparto desigual de la renta y retrocede la cohesión social, crecen los índices de pobreza y retrocede el gasto público en protección social en términos del PIB.

Con estos mimbres era previsible el impacto de la crisis con una virulenta destrucción de empleo en los sectores más vulnerables y que afecta a la población ocupada con las

A. DURÁN. "Crecer sin innovar" en *Gaceta Sindical: Los retos de la economía española* (2007)

⁹³ F. ROCHA Y COL. *El patrón de crecimiento de la actividad económica en España: un diagnóstico general*. Grupo de trabajo sobre cambio de modelo productivo, Fundación 1º de Mayo (2009)

peores condiciones laborales; mujeres e inmigrantes son las primeras víctimas y los jóvenes, con más de un 50% de paro, se convierten en el ejemplo más negativo de Europa. La pobreza estructural de millones de hogares dibuja un panorama desconocido en un país que creía pertenecer al *club de los ricos*. La vergüenza de la pobreza infantil o los desahucios, sumada a la impotencia ante los recortes brutales del gasto público que degradan el sistema educativo y sanitario, recorren las calles e impulsan movimientos ciudadanos que están cambiando el panorama político del país.

Ya no se habla únicamente de cambiar el modelo de crecimiento sino el modelo político.

CRISIS DEL MODELO, CRISIS DE INNOVACIÓN

Ante la grave situación se demanda un *cambio* de modelo económico y se apuntan a la ciencia y la innovación como herramientas indispensables para afrontar y superar la crisis. Pero, ¿de qué hablamos cuando proponemos cambiar el modelo económico o las políticas de I+D+i?

Por un lado, para la mayoría de los expertos el problema se reduce a identificar una nueva “cesta” de actividades (energías verdes, biotecnología, etc.) que permitan el tránsito a una economía sostenible, baja en carbón y basada en la innovación y el conocimiento. Pero, ¿cómo se puede cambiar un modelo si no se identifican las políticas responsables de la situación actual? ¿Cómo es posible reorientar un modelo económico y empresarial practicando los mismos comportamientos (beneficio a corto plazo), con las mismas reglas (precarización del trabajo, subsidiariedad de todo lo público, recortes generalizados y amenazas crecientes al Estado del Bienestar), y con los mismos protagonistas (la banca y el capital financiero, los grandes *campeones* nacionales y las transnacionales)?⁹⁴.

Y si hablamos de I+D es reiterativo, pero no por ello menos cierto, que las empresas españolas tienen serias dificultades para competir en actividades de contenido tecnológico medio y alto a la vez que perdía productividad en la década 1997-2007. España es el único país de la OCDE donde la productividad ha tenido un peor comportamiento en los últimos 15 años, situándonos un 20% por debajo de la media europea y un 30% respecto a EE.UU. Un resultado coherente con la aversión del sistema empresarial español a la inversión en I+D.

Juan Mulet reflexionaba sobre los efectos de la crisis sobre el sistema innovador español⁹⁵ a la vista de los últimos indicadores de innovación referidos a 2011, cuando la crisis ya afectaba de lleno a esta actividad, y todos los indicadores de innovación estaban en recesión. Se reducía la solicitud de patentes europeas y el número de empresas innovadoras. Una situación que se reflejaba en la caída en 2012 del 4,1% del gasto interno en I+D de las empresas y un 7,3% del gasto del sector público⁹⁶ y que lo llevaba a concluir que:

⁹⁴ A. DURÁN, E. GUTIÉRREZ, “Economía política del cambio de modelo económico” en *Temas para el Debate*, nº 179, octubre 2009.

⁹⁵ J. MULET, “Innovación: adiós a la convergencia con Europa” *El País*, 13 de agosto de 2013.

⁹⁶ INE Estadística sobre Actividades en I+D. Año 2012. *Resultados definitivos*. INE, noviembre de 2013.

Nuestro sistema de innovación ha entrado en una fase en la que se ha comenzado a destruir lo que se había construido en tantos años y con tanto esfuerzo. Nuestro modelo económico ha olvidado sistemáticamente la importancia del conocimiento en el proceso de generación de riqueza. No participamos en la revolución industrial, [...] y desde entonces hemos seguido renunciando a este recurso, que es el fundamento del bienestar en los países más avanzados.

Destaca Mulet que nuestro PIB crecía entre 1985 y 2010 al 2,78% anual, mucho más que la mayoría de los países de la OCDE, pero la contribución de los factores de producción era muy distinta respecto a los países que mejor resisten la crisis. Comparados con Alemania, el peso del factor trabajo en nuestro crecimiento fue seis veces mayor, y el del factor capital dos veces y media más importante. Por el contrario, el peso que se atribuye al uso del conocimiento fue para España menos de la mitad que el correspondiente a Alemania, una quinta parte del de Finlandia y la décima parte del de Corea del Sur. No es casualidad que el esfuerzo alemán en innovación sea, en términos de gasto en I+D sobre el PIB, el doble que el español, y casi el triple en los otros dos países.

José Molero advertía mucho antes sobre otra cuestión que no aparece con la debida dimensión en el diagnóstico de la situación española: la internacionalización de la innovación⁹⁷. Destaca que:

Deberían incluirse otros dos planos igualmente importantes: la explotación internacional de las innovaciones y la creación de tecnología sobre bases multinacionales como consecuencia de la descentralización internacional de una parte creciente de la actividad innovadora de muchas empresas, particularmente de las multinacionales.

Así como a:

Factores micro como el tamaño de las empresas y su estructura financiera, muy significativos en la conformación de la actitud y estrategia innovadora de las empresas, aunque su modificación está más ligada a las políticas industriales y financieras que a las propiamente científico-tecnológicas.

En resumen, el modelo competitivo depende de factores micro y macroeconómicos que superan a la política tecnológica y que deberían tomarse como referencia para el diseño y la coordinación con otras políticas.

LUCES Y SOMBRAS DE LA I+D+I EN ESPAÑA

En España el gasto en I+D en 1987 era del 0,64%, el PIB, llegando en 2009 al 1,38%. Aunque duplicado en dos décadas, era muy inferior al de la OCDE del 2,25%, o al 3% fijado en la Agenda de Lisboa de la Unión Europea para 2010.⁹⁸ La crisis ha tenido como víctima propiciatoria al sistema público de I+D+i y en 2013 el indicador bajaba al 1,24% del PIB.

⁹⁷ JOSÉ MOLERO, *Innovación: entre el cambio de modelo productivo y el Plan Nacional de I+D+i (2008)*

⁹⁸ SISE (2010): Indicadores de Ciencia y Tecnología 2012; INE (2013) Estadística actividades en I+D, 2012; y CES (2008): Memoria situación económica y social 2007-2009.

Los PGE 2012, con un 26,4% de reducción sobre los ya recortados presupuestos 2011 para Investigación, Desarrollo e Innovación (Función 46 de los PGE), se calificaron como el mayor ataque al sistema científico técnico español en la historia de la democracia. El recorte afectaba a todos los capítulos y fundamentalmente al capítulo 7, con una caída superior al 34%, incluyendo el Plan Nacional de I+D+i, las cuotas a organismos internacionales y los programas de recursos humanos, como el Ramón y Cajal, Juan de la Cierva o las becas/contratos FPI. Otro recorte brutal era aplicado al CDTI, que veía caer su financiación en un 75%.

En 2013 se profundizó la caída, sumando otros 461 M € a los 2 000 M € recortados en 2012, lo que situaba a los PGE de I+D+i por debajo de los 6 000 M €. La tijera se cebaba de nuevo en los capítulos de gasto real (del uno al siete), que cayeron un 11,7%. El descenso desde 2009 alcanzaba casi el 40%, una caída que ningún sistema puede afrontar sin romperse.

Los PGE 2014, anunciados como los “presupuestos de la recuperación”, resultaron un ejercicio de propaganda, ya que la función 46 solo aumentaba un 3,6%, y la investigación civil el 1,3%, por debajo de la inflación prevista. En 2015 la historia se repite, la función 46 sube un 4,8%, incremento basado como siempre en activos financieros que no se ejecutan en un alto porcentaje. Sube la inversión en compra de armamento, mientras se congela el Plan Estatal de I+D+i, los presupuestos de los OPI y la mayoría de las políticas, con una reducción del 4,5% en investigación sanitaria.

Menos dinero, reducción masiva de las plantillas de jóvenes investigadores y técnicos que desaparecen del sistema al término de sus contratos, laboratorios desiertos, tasas de reposición este año aumentadas al 50% por ser año electoral, que ni siquiera se cumplen, convocatorias aplazadas cuando no anuladas, universidades y OPI en estado de hibernación, el CDTI congelado; una nueva confirmación del peso nulo de las políticas de I+D+i en la estrategia del Gobierno.

En este panorama el nivel de participación de las empresas españolas en la financiación de I+D+i, tan solo del 46,3% en 2013, es significativamente inferior al promedio de gasto de las empresas de UE-27 (55%); y aún más de las de la OCDE (62,7%). Estamos en el vagón de cola del Índice Sintético de Innovación (ISI)⁹⁹, que incluye el gasto y el nivel en educación, la creación de incubadoras de empresas, el registro de patentes o la colaboración entre empresa y universidad.

A pesar de que tanto la Administración Central del Estado como las CC.AA. han puesto a disposición del sector empresarial cuantiosos recursos y una batería amplísima de instrumentos, el modelo empresarial no ha sido capaz de movilizar excedentes hacia la reinversión, capitalizando las empresas y reorientándolas hacia actividades sostenibles. Es más, siguiendo al INE, el mecanismo de promoción, que debía generar al menos un euro de gasto adicional por cada euro de ayuda concedida, pero no solo no ha funcionado, sino que se ha producido una sustitución de inversiones por ayudas públicas.

El endurecimiento de las condiciones para acceder a ayudas del CDTI desde 2012 castiga al sector de empresas innovadoras, aquellas que han arriesgado y apostado por la innovación y el conocimiento, y cuya mortalidad crece sin cesar. La conversión del

⁹⁹ *Innovation Union Scoreboard 2014*. European Commission.

CDTI en Ente Público Empresarial, resultaría en más que probable desaparición de la agencia de financiación de la innovación.

En tanto, los datos muestran que las empresas españolas aportan el 1,1% de la inversión en I+D del sector privado de la UE-27 (34,6% de Alemania, 19,7% de Francia y 15,1% del Reino Unido); sólo hay 21 empresas españolas entre las 1000 mayores inversoras de I+D y sólo seis de estas compañías cotizan en el IBEX 35. Y si la élite acumula beneficios sin invertir ni arriesgar, ¿para qué necesita investigar o innovar?

EJES E INSTRUMENTOS PARA UN NUEVO MODELO PRODUCTIVO

Gran parte de los análisis económicos y políticos que apuestan por un cambio de modelo de crecimiento o de modelo productivo lo hacen desde dos perspectivas diferentes, pero a veces muy relacionadas. Por una parte, los que defienden que es el propio mercado el que se va a encargar de “redirigir” la especialización productiva de la economía española tras la explosión de la burbuja inmobiliaria, como está ocurriendo con la crisis en la que el sector de la construcción ha perdido significativamente peso en el PIB de España y casi el 50% del empleo, en términos netos, se ha destruido. Por otra parte, los que consideran que es necesario transitar desde sectores “maduros”, a sectores “emergentes”, con mayor valor añadido y más respetuosos con el medio ambiente. Una transición en la que el aumento de la productividad, investigación e innovación serían piezas clave de este modelo.

Ninguna de las dos perspectivas aborda los problemas centrales que explican las principales raíces de la dramática crisis que está viviendo la economía y la sociedad española en términos de destrucción de empresas, precariedad laboral, desempleo y pobreza. Por una parte, se obvian los condicionantes históricos de la conformación de la especialización productiva en España, su elevada dependencia tecnológica del exterior, el reducido tamaño de la mayoría de las empresas, el dualismo entre sectores abiertos a la competencia y sectores protegidos de ella, entre otras, que tienen como referente el modelo de industrialización del desarrollismo franquista de los años sesenta y que se ha exacerbado con la posterior apertura internacional de la economía española. Las elevadas tasas de paro en España en relación a países de su entorno no es un fenómeno nuevo nacido de la actual crisis, es una realidad desde hace muchas décadas, aunque en los años sesenta estuvieran encubiertas con la emigración masiva al exterior.

Los defensores de que los ajustes del mercado se están encargando de redibujar la especialización productiva de España parecen aceptar que el futuro es la de una economía de servicios “pasivos” (precio aceptante de visitantes turísticos, a modo de ejemplo) y dependiente de las decisiones de inversión de otros países y empresas y, con ello, la pervivencia de altas tasas de paro y precariedad laboral.

Los que apuestan por desarrollar sectores “emergentes” frente a sectores “maduros” parecen creer que es posible una intervención directa y eficiente del Estado, al modo de los antiguos Planes Quinquenales o de los más castizos y demostradamente ineficientes Planes de Desarrollo, renunciando a actuar sobre el tejido productivo que conforma la economía española. Siendo razonable la apuesta por nuevas actividades, su efecto no lograría resolver ni los problemas de competitividad ni el problema del desempleo hoy acuciante.

Para fomentar el cambio de modelo productivo que defendemos es necesario definir una *estrategia industrial* capaz de definir los objetivos prioritarios a conseguir a medio y largo plazo, no solo en la industria manufacturera sino en su cada vez más importante interrelación con el sector servicios, en base al carácter estratégico de las actividades a impulsar, tanto por sus implicaciones económicas como por su importancia social y medioambiental. Una estrategia que no puede ser concebida como una mera acomodación a las “demandas de los mercados”, ni una mera intervención del Estado (porque la política industrial del pasado ha mostrado que en no pocos casos escondía únicamente la defensa de intereses particulares de los principales *lobbies* empresariales nacionales o transnacionales), sino como la conformación de un amplio consenso entre los principales actores políticos y sociales, en las que el diálogo social debe tener un papel fundamental, que dé coherencia a las actuaciones de las distintas administraciones públicas.

Un estrategia que debería desarrollarse a través de distintos instrumentos de política industrial, partiendo de una política de eliminación de restricciones a la competencia y no solo referida a los precios sino a la innovación y a su difusión, porque en los mercados donde realmente hay competencia las empresas no compiten de forma exclusiva ni prioritaria por medio de ajustes de precios a corto plazo, sino a través de la innovación, tratando de maximizar beneficios a largo plazo¹⁰⁰. Una política que nada tendría que ver con la desregulación de los mercados con la que se ha concebido la política de competencia tradicional, sino con una regulación adecuada y específica de los mercados, de acuerdo con su naturaleza y la de las empresas que en ellos operan.

Una política que debe buscar no solo el impulso de las innovaciones de producto sino de procesos y que, por tanto, debería proyectarse en estrecha relación con el fortalecimiento de la negociación colectiva mediante su articulación, desde el nivel sectorial al de empresa, y el enriquecimiento de su contenido más allá de la fijación de las variaciones salariales, y en el que la información económica y la participación de los trabajadores sean piezas fundamentales para fomentar la cultura de la innovación, con un enfoque muy distinto a la tan publicitada y calvinista idea del fomento de los emprendedores individuales.

Para ello, debería desarrollarse mediante una estrategia sectorial coordinada que afectará no solo las grandes empresas sino al amplio tejido productivo conformado por pymes y micro-empresas, en estrecha relación con medidas de fomento de la inversión productiva, tanto pública como privada, y que debe tener su plasmación en compromisos tanto en el ámbito europeo como de la Administración central y de las CC.AA.

Una estrategia que debería desarrollarse en estrecha y coherente relación con las políticas educativas, mejorando la cualificación de los trabajadores (el denominado “capital humano”, base fundamental de la innovación) evitando la actual polarización de cualificaciones, y haciéndolo desde la concepción de la educación como un derecho ciudadano fundamental en la convivencia social y su relación con el derecho al trabajo.

Orientar un cambio de modelo productivo exige una visión amplia y multidimensional de políticas de muy distinta naturaleza, que actúen no solo sobre la primera distribución

¹⁰⁰ J.I. PALACIO, *Estructura productiva, competencia e innovación*, A. DURÁN, *Ciencia e innovación. Reflexiones en un escenario de crisis*. Edt Los libros de la Catarata (2011)

de la renta sino que lo hagan en coherencia con las opciones de las políticas relacionadas con la segunda distribución de la renta, los dos son elementos centrales del Estado de bienestar y del modelo social europeo.

El cambio de modelo productivo que defendemos es integral y no supondría sólo una reorientación sectorial de las empresas españolas en cuanto a sectores y gamas de productos, sino que implica regulaciones de los comportamientos empresariales en diversas dimensiones laborales, societarias, y de movilización del capital y de su rentabilidad. Implica, de hecho, un cambio radical en la política económica de los últimos 30 años, que ha supuesto una reducción del papel del Estado, desgravaciones fiscales aplicadas regresivamente a favor de las rentas del capital, y un aluvión de ayudas, deducciones, bonificaciones, y préstamos reembolsables para las actividades empresariales que, en lugar de intensificar su creatividad y esfuerzo inversor, han preferido destinar sus esfuerzos a la organización *lobbyist* de sus influencias en los reguladores gubernamentales.

Las actividades con futuro, no solo las emergentes, sino todas las que hoy caracterizan el modelo económico español, deben asumir el cambio tecnológico-industrial continuo que constituye el rasgo determinante de la economía actual. Si hace 50 años los esfuerzos en inversión en nuevos productos, procesos, o servicios tecnológicamente avanzados, eran una apuesta excepcional en las empresas de las sociedades desarrolladas, el cambio de paradigma que ha supuesto el flujo continuo de innovaciones tecnológicas en las telecomunicaciones y la informática, han convertido a la innovación en una exigencia imprescindible para todas las empresas que pretendan sobrevivir en la competencia global.

Sean nuevas o antiguas, las actividades económicas del futuro han de apoyarse en empresas que presenten mayores y crecientes niveles de valor añadido. La cuestión no es seguir reduciendo el coste laboral por trabajador (una política que explica, al menos parcialmente, las diferencias de comportamiento de las economías europeas centrales que, a pesar de haber caído a cotas cercanas al 10% del PIB han experimentado caídas del empleo mucho menores que España) sino la necesidad de apostar por mejorar la productividad (variable compleja) tanto del capital como del trabajo, y la productividad total de los factores. Elementos que hacen referencia a aspectos muy diversos como los compromisos de reinversión de los beneficios empresariales en innovación, la cualificación de los trabajadores y las relaciones laborales o la organización del trabajo y el entorno institucional en el que las empresas desarrollan su actividad.

Las ventajas competitivas que hoy explican la viabilidad empresarial (la calidad, la diferenciación, la logística, la funcionalidad social, ambiental, de los bienes y servicios, etc.) exigen un proceso continuado y generalizado de reinversión en tecnología. Una mayor proporción de capital por empleo, consecuencia de un sostenido proceso de reinversión en nuevos equipos que mejoren la productividad laboral, energética, y financiera de la I+D+i.

Porque es ilusorio pensar que es posible cambiar el patrón económico o el modelo de desarrollo solo con política tecnológica, o con más flexibilidad laboral. La experiencia de los últimos 20 años muestra claramente que es necesaria la concurrencia simultánea de procesos de mejora de la formación y cualificación de los trabajadores junto a una profunda reconversión de las obligaciones empresariales que aseguren la continuidad y sostenibilidad productiva de las empresas. Esta reconversión exige una nueva

regulación substancial de los usos y destinos de los beneficios, incrementando la reinversión en actividades que redunden en el aumento del capital tecnológico y por tanto de la productividad. Una senda más eficiente que el repetido recurso a la moderación salarial y a la precarización del mercado de trabajo.

Este nuevo enfoque debería partir de una nueva alianza publico-privada, que no limite el papel del Estado a atender las exigencias y ayudas de los inversores internacionales y a ampliar las subvenciones y ayudas a un sector empresarial que sigue sin responder a ningún tipo de estímulo. No se trata de un problema de normas y acuerdos en áreas políticas supranacionales, sino también, y sobre todo, de voluntad política para actuar sobre los modelos empresariales, unidades celulares del sistema económico español. Un modelo que debe superar sus deficiencias y desequilibrios, apostando por el necesario compromiso entre rentabilidad privada y capacidad de reproducción sostenible de las actividades económicas que son la base del bienestar de la sociedad española.

Simultáneamente es necesaria la revisión en profundidad de los “beneficios fiscales”, con instrumentos que se orienten hacia el tejido empresarial protagonista del modelo empresarial español: las micro-empresas y las pymes. Las fórmulas consorciadas publico-privadas deberían recuperarse y aplicarse en las actuaciones dirigidas a ese segmento de empresas, con escasa capacidad financiera, administrativa y tecnológica.

Otro elemento clave del nuevo modelo es que surja del consenso de los protagonistas, agentes sociales, empresas y Gobierno. Un acuerdo que debe permitir el tránsito a un régimen de empleo que minimice la precariedad y asegure empleo estable y decente, refuerce la negociación colectiva y reduzca y deslegitime las desigualdades, apostando por políticas de promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

**3. CAUSAS Y EFECTOS DE LA DEPENDENCIA TECNOLÓGICA EN
EL SECTOR INDUSTRIAL ESPAÑOL.
ANÁLISIS DE LA BALANZA DE PAGOS TECNOLÓGICA,
PATENTES Y EL COMERCIO EXTERIOR DE PRODUCTOS DE
ALTA TECNOLOGÍA**

*Eduardo Sánchez Iglesias
Universidad Complutense de Madrid*

La crisis económica ha puesto de manifiesto las debilidades del modelo económico español y del papel que juega la economía española dentro de la economía mundial, lo que sitúa en primer plano, la discusión acerca del carácter periférico del capitalismo español dentro de la UE.

La profundización en el conocimiento de la economía española y en la caracterización de lo que de común y diferenciado ofrece frente a otras experiencias económicas, llevan a la necesidad de analizar las interrelaciones entre la economía española y el resto de la estructura capitalista mundial, y de la búsqueda de las causas que han obstaculizado el progreso industrial y económico de la sociedad española.

La presente comunicación tiene por objeto de estudio abordar el funcionamiento de la economía española en su inserción en la división internacional del trabajo de la UE, a través de la dimensión tecnológica del sector industrial español, por medio del análisis de los indicadores de resultado del proceso de investigación científica y desarrollo tecnológico.

El objetivo general pretende, por tanto, profundizar en el conocimiento del funcionamiento de la inserción externa de la economía española, pero desde el interés específico de analizar la dependencia tecnológica de la economía española como uno de los elementos explicativos del carácter periférico del capitalismo español, dentro de la división internacional del trabajo en el marco de la UE (DITUE).

Los objetivos generales descritos desbordan las pretensiones concretas de la comunicación, el cual se va a centrar en el concepto de dependencia tecnológica aplicado al caso del sector industrial español a través de tres indicadores: balanza de pagos tecnológica, patentes y comercio de bienes industriales de alta tecnología.

La comunicación parte de la siguiente pregunta de investigación: ¿cuál es el factor determinante del cambio tecnológico que mantiene la dependencia tecnológica de la economía española? Las lecturas y trabajo realizado, permiten anticipar una respuesta: el cambio tecnológico en la economía española viene determinado fundamentalmente por la importación de tecnología extranjera.

En relación a los aspectos metodológicos, es necesario distinguir dos tipos de enfoques en el tratamiento del cambio tecnológico: un primero constituido por los análisis que se centran en los efectos del cambio tecnológico, especialmente en su incidencia en el ritmo de crecimiento de una economía, *sin atender al proceso mediante el que se*

produce; y un segundo enfoque que se ocupa del análisis del cambio tecnológico estudiado desde *el proceso de obtención de la tecnología* (MARTÍN GONZÁLEZ y RODRÍGUEZ ROMERO, 1977: 13). La orientación del presente trabajo coincide en lo fundamental con el segundo enfoque señalado.

El artículo parte de la definición de dos variables teóricas que centran el primer apartado del texto: el análisis de la relación que existe entre el cambio tecnológico y el proceso de internacionalización de la producción. En un segundo apartado se abordará el estudio del papel que ha jugado la tecnología extranjera en la configuración de la industria española. En un tercer apartado se estudiará de manera específica el concepto de dependencia tecnológica, que en el cuarto apartado se abordará desde los tres indicadores propuestos. Artículo que terminará con un apartado de conclusiones.

CAMBIO TECNOLÓGICO Y EL PROCESO DE INTERNACIONALIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN

El presente apartado pretende aportar la definición de las variables teóricas que conforman el marco teórico del presente trabajo. En primer lugar, se parte del análisis de los mecanismos mediante los cuales la acumulación y reproducción del capitalismo español se integra en la DITUE, lo que remite al proceso de innovación y cambio tecnológico adoptado por la economía española.

Elegir la variable de *cambio tecnológico* conduce a tomar la economía mundial como el marco de referencia inexcusable para captar las relaciones concretas de una economía nacional. La dinámica del sistema capitalista mundial es el verdadero punto de referencia para un *análisis estructural del cambio tecnológico*, lo que lleva a que:

Sea imposible explicar con un mínimo de rigor los problemas del cambio tecnológico en una economía dada si no se tiene estudiada la dinámica del sistema económico tanto en sus aspectos internos cuanto en sus interrelaciones con el sistema a escala mundial” (MOLERO, 1982: 23).

Argumentos que definen la *internacionalización de la producción* como la segunda variable teórica.

Se parte de la consideración de la tecnología como *parte integrante del proceso de acumulación capitalista* (ROSENBERG, 1979) y (RAMÍREZ CENDRERO, 1993: 77). De esta forma el marco teórico elegido permite avanzar en una definición de tecnología entendida como el conjunto de conocimientos para la realización del proceso de trabajo y para la obtención de la producción (ROSENBERG, 1979).

El cambio tecnológico forma parte integrante de la acumulación capitalista y se sitúa en el marco del proceso de producción, como un elemento básico para el incremento de productividad mediante un descenso en el coste de la mercancía, que posibilita a la empresa innovadora vender a un precio inferior al existente, y obtener así una mejora competitiva mediante la ampliación del mercado (VERGARA, 1989). Este mismo proceso puede darse, en lugar de una estrategia competitiva vía precios, para otro tipo de competencia como la que se da por diferenciación de productos, donde la innovación iría orientada a modificar *artificialmente la producción que se lanza al mercado con*

objeto de dinamizar la demanda o de ganar cuota de la misma (Ramírez Cendrero, 1993: 82).

Esta definición de cambio tecnológico obliga a que el proceso de innovación tecnológica sea tomado como una realidad inserta en un proceso económico global (VENCE DEZA, 1995), lo que conduce a afrontar la definición de la segunda variable teórica, el *proceso de internacionalización de la producción*.

Los trabajos del economista francés Christian Palloix aporta el marco conceptual desde el que se trabaja en el texto. Según este marco teórico, el proceso de internacionalización es *el rasgo característico del capitalismo contemporáneo* (PALLOIX, 1975: 6), donde la internacionalización de la producción es el elemento determinante al ser la dimensión que convierte en *novedosa* a esta etapa, a diferencia de procesos económicos de carácter histórico basados en la internacionalización de la relación comercial en torno al intercambio de mercancías o en torno a la inversión extranjera, al ser la primera vez que se produce un proceso de fragmentación productiva y de relocalización espacial que permite hablar de una verdadera internacionalización de la actividad productiva. Esto supone una reestructuración industrial, entendida como una *reinserción de las unidades de producción en redes de circulación diferenciadas y cada vez más internacionalizadas* (PALLOIX, 1975: 104-105), lo que desemboca en un proceso de sustitución de ramas industriales tradicionalmente motrices del desarrollo económico por otras.

El proceso de internacionalización no se establece en el *ámbito de la empresa* sino en el *ámbito del ramo o industria*, de tal forma que analizar el proceso internacionalización de la producción no se hace posible más que abandonando la pretensión de su comprensión a través de la *forma* en la que se manifiesta –la empresa transnacional– dirigiéndose hacia un análisis desde el ramo o industria que se constituye como la unidad análisis privilegiada para el estudio de los procesos de internacionalización de la producción (PALLOIX, 1980: 63).

Verificar el proceso de internacionalización a través de la categoría económica de ramo o industria requiere variables que permitan medir el grado de internacionalización específico de la estructura productiva analizada. Para ello Palloix define tres componentes que permiten abordar el grado de internacionalización del ramo:

El primero es la internacionalización del *producto mercancía*. El proceso de reestructuración, sobre la base de la internacionalización del ramo, ya no se lleva a cabo sobre la fabricación de productos individuales cuyo proceso de valorización se realiza en el mercado nacional, sino a nivel de *conjunto mercancía*, entendido como la *internacionalización de las normas técnicas de fabricación y de calidad* a las que los ramos están cada vez más sujetos a la valoración que se realiza en un contexto internacional (Palloix, 1975: 40). En cuanto al producto, la internacionalización genera exigencias técnicas y de calidad para los fabricados para su inserción en el comercio internacional, a través de su conversión de piezas individuales en *conjuntos mercancías*.

En segundo lugar, el autor aborda el siguiente ámbito en el que se desarrolla la internacionalización del ramo o industria: la internacionalización del proceso productivo. Para que el proceso de valorización de los productos se haga en la forma de *conjunto mercancía* y no como producto individual, se requiere una

homogenización del propio proceso productivo, el cual se verifica a través de la internacionalización de las características que conforman el proceso tecnológico, unida a la internacionalización del proceso de trabajo (PALLOIX, 1975: 45).

La internacionalización del proceso de circulación requiere para su desarrollo de la fragmentación del propio proceso productivo y la consiguiente fragmentación del proceso de trabajo, elementos que se plasman en el *ámbito productivo de la filial*. La relocalización de la producción y la fragmentación del proceso de trabajo consecuencia de la ampliación de la circulación de mercancías, transforma la propia manifestación del comercio internacional, *perdiendo importancia el comercio sobre la base del mercado final frente al lugar estratégico de los consumos intermedios*, apareciendo el *comercio intrafirma* como manifestación de la relación establecida entre las filiales y la casa matriz, lo que Palloix define como “el proceso de circulación interna de productos entre sus filiales” (PALLOIX, 1975: 218).

La expansión de la circulación de mercancías a nivel internacional sobre la base de la aparición de *conjuntos mercancías*, resultado de la homologación internacional de los procesos técnicos, de los sistemas tecnológicos y de los procesos de organización del trabajo, llevan a Palloix a concluir que *las relaciones entre el ámbito productivo y el ámbito comercial (proceso de circulación) ya no se desenvuelven en un espacio nacional, sino internacional* (Palloix, 1975: 15). Esto se manifiesta por medio de la reorganización y nueva implantación de los centros productivos, la fragmentación del propio proceso de trabajo y la creciente actividad comercial interna entre las empresas bajo el *comercio intrafirma*. Por tanto, para Palloix, la internacionalización de la producción no sólo requiere el estudio de la categoría de rama o industria (categoría de análisis principal), sino que debe ser completado por el análisis de la internacionalización de la rama en relación tanto a un territorio como al impacto de la internacionalización en las áreas de nueva localización productiva, lo que el economista francés llama *el proceso de internacionalización y de regionalización de la producción* (Palloix, 1978).

El proceso de internacionalización de la producción tiene por tanto como resultado más llamativo, el de la transnacionalización de los aparatos productivo (GONZÁLEZ-TABLAS, 1986), de cuya dimensión caben destacar la creciente integración de la economía a nivel internacional y el protagonismo de las empresas transnacionales¹⁰¹ (ETN) dentro del proceso productivo. Esta profundización del proceso de transnacionalización de la economía y de la empresa determina una aceleración del proceso de cambio tecnológico, sobre un nuevo paradigma: el de las nuevas tecnologías (PÉREZ, 1986), patrón sobre el que se apoya el proceso de internacionalización de la economía.

¹⁰¹ Por empresa transnacional se entiende una empresa, o un grupo, en general de gran tamaño, que a partir de una base nacional, ha implantado en varios países varias filiales y/o subsidiarias, con su estrategia y una organización concebida a escala mundial (Puerto Sanz, 1992: 18).

De la descripción de las variables teóricas abordadas, surge el interés de:

Los análisis centrados en la relación que se da entre el proceso de innovación tecnológica y de internacionalización de la producción, con la intención de estudiar si aparecen elementos novedosos de suficiente magnitud como para plantear la existencia de una fase diferente en el proceso de división internacional del trabajo y de una nueva estrategia tecnológica por parte de las ETN” (MOLERO, 2000: 253).

La relación entre el proceso de cambio tecnológico e internacionalización de la producción, adquiere su concreción por medio del análisis del proceso de industrialización desarrollado en España, tema que centrará el siguiente apartado.

EL PAPEL DE LA TECNOLOGÍA EXTRANJERA EN LA CONFIGURACIÓN DE LA INDUSTRIA ESPAÑOLA

En el caso de la industria española el proceso de internacionalización da inicio con el *desarrollismo* franquista. El fracaso de la autarquía lleva a un cambio de orientación económica desde inicios de década de los cincuenta del siglo pasado, basada en una apertura de la economía española al conjunto del mundo capitalista como pauta orientadora, cuyo eje es el acceso a tecnología extranjera, debido a la escasa investigación propia y la incapacidad financiera. Este giro económico hace que la inversión extranjera se convierte en el factor de dinamización e impulso y consolidación de una sociedad industrial en España, por medio de uso masivo de tecnología extranjera (MUÑOZ, ROLDÁN Y SERRANO, 1978).

Por otro lado, la internacionalización del capital español surge como respuesta a la crisis y agotamiento del modelo desarrollista en la década de los setenta del siglo XX. Proceso de internacionalización que establece un nuevo marco de acumulación marcado por la incorporación de España a la antigua CEE (actual UE), concluyendo de esta forma el lento proceso de internacionalización de la economía española iniciado en los años cincuenta (ETXEZARRETA, 1991).

La incorporación de España a la UE supone una transformación de la estructura productiva, la cual toma como uno de sus elementos centrales la fuerte pérdida del sector industrial y el control del mismo a manos del capital extranjero. Proceso cuyas características principales son las siguientes (ARRIOLA, GIL y URIARTE, 2008: 43):

1. Reducción significativa del sector industrial de bienes finales de alto valor agregado, que pasan a ser importados.
2. Respecto a las industrias de bienes intermedios, pasan a ser adquirida de forma masiva por el capital extranjero, que se integra de forma subsidiaria en las cadenas de producción transnacional.
3. La industria base queda sometida a una fuerte reducción de capacidad instalada.
4. Se expanden principalmente las industrias más contaminantes (químicas) o vinculadas a componentes producidos localmente (alimentación).

De la internacionalización de la economía española se desprende una vinculación del proceso de industrialización al recurso de la tecnología extranjera, verdadero factor de dinamización, impulso y consolidación de una sociedad industrial en España, momento en el que aparece dentro de la economía española el debate sobre la dependencia tecnológica.

EL CONCEPTO DE DEPENDENCIA TECNOLÓGICA

La primera generación de estudios sobre la dimensión internacional de la tecnología, data de las décadas de los 60 y 70 del siglo pasado. Dichos trabajos giraban alrededor de dos problemáticas: por un lado estaban los intentos de revisarlas teorías del comercio internacional integrando la capacidad tecnológica como factor explicativo de la especialización comercial de cada país y, por otro lado, estaban los estudios hechos en el marco del enfoque de la dependencia, centrados en las formas y en las condiciones de las transferencias internacionales de tecnología y las nuevas formas de dependencia que éstas provocaban para los países dependientes¹⁰². Estos enfoques básicos fueron enriqueciéndose con los progresos en los estudios del cambio tecnológico, que incorporaron nuevos aspectos como los efectos dinámicos y acumulativos que acompañan el proceso de creación y difusión de tecnología o las tendencias en la transformación del sistema productivo, en la dirección apuntada por algunos trabajos (KATZ, 1976; BARCELÓ ROCA Y ROSENBERG, 1993). En la actualidad una buena parte de las reflexiones se centran esencialmente en tres problemáticas: la relevancia de la economía basada en el conocimiento (y en su comercialización), la globalización de la tecnología y el significado de la dependencia tecnológica.

En relación a la dependencia tecnológica, los estudios actuales se centran en la evaluación de los flujos tecnológicos situados en una economía concreta, o más en particular, *cómo evaluar las compras de tecnología en el exterior o cómo analizar el déficit en la balanza tecnológica* (VENCE DEZA, 2007), hasta llegar a las investigaciones realizadas en España centradas en estudiar si *el uso de la tecnología de la empresa matriz por parte de la filial ha generado pagos por tecnología en la balanza de rentas, desequilibrando aún más su habitual balance negativo*" (GARCÍA DELGADO y MYRO, 2013: 371).

En cuanto a la definición del concepto, los estudios e investigaciones especializadas coinciden en señalar que cuando el cambio tecnológico en una economía viene determinado por la importación de tecnología, estamos ante un caso de dependencia tecnológica. De entre los trabajos más destacados, el presente artículo se ha basado en las importantes obras de Economía del desarrollo como las de STEWART (1977: 71), KATZ (1976: 43) o SHAMSAVAR (2014: 2), así como los clásicos estudios sobre la dependencia tecnológica en España de MARTÍN GONZÁLEZ y RODRÍGUEZ ROMERO (1977: 61), SÁNCHEZ MUÑOZ (1984: 341), BRAÑA, BUESA y MOLERO (1984: 253), BUESA y MOLERO (1989), hasta los más recientes de BUENO CAMPOS y PATRICIO MORCILLO (1993: 25), MOLERO (2010: 7) y GARCÍA DELGADO y MYRO (2013: 103 y 371).

¹⁰² Ver Molero Zayas, José (1979). *La génesis del enfoque de la dependencia en los estudios del desarrollo: una aproximación a la economía española*. Dirigida por José Luís García Delgado. Tesis doctoral inédita, Facultad de Ciencias Económicas, UCM.

Lo anterior no implica que los países no dependientes tecnológicamente hablando, vivan en una situación de *autarquía tecnológica*, sino que *la adquisición de tecnología extranjera constituye un complemento a la actividad tecnológica nacional*, mientras que para los países dependientes, la importación de tecnología constituye *la principal vía de acceso al cambio tecnológico* (MARTÍN GONZÁLEZ y RODRÍGUEZ ROMERO, 1977: 48) y (SHAMSAVAR, Alí, 2014: 3).

Una vez definidas las variables teóricas y su aplicación al estudio de caso concreto de la industria española y del papel que ha jugado la tecnología extranjera en el proceso de industrialización reciente en España, el texto aborda su último apartado dedicado al estudio de evaluación de las compras de tecnología realizadas en el exterior, a través de tres indicadores concretos como son las patentes, la balanza de pagos tecnológica en cuanto al pago por royalties en el exterior y el comercio exterior de bienes de alta tecnología y la tasa de cobertura exterior alcanzado en dicho comercio.

INDICADORES DE DEPENDENCIA TECNOLÓGICA: LAS PATENTES, LA BALANZA DE PAGOS TECNOLÓGICA Y EL COMERCIO EXTERIOR DE PRODUCTOS DE ALTA TECNOLOGÍA

En los apartados anteriores se ha realizado un trabajo de definición conceptual de cada una de las variables teóricas utilizadas en el artículo, conceptos que han ido definiendo un enfoque metodológico adecuado para el estudio de la dependencia tecnológica del sector industrial español. En este último apartado se abordará el análisis de algunos de los principales indicadores de adquisición de tecnología, con la intención de estudiar el grado de dependencia de la tecnología exterior existente en nuestro sector industrial, en función de los criterios utilizados por los estudios clásicos de dependencia tecnológica de la economía española como son los estudios de MARTÍN GONZÁLEZ y RODRÍGUEZ ROMERO (1977); BRAÑA, BUESA, MOLERO (1984) y SÁNCHEZ MUÑOZ (1984), así como el análisis sobre indicadores de ciencia, tecnología e innovación de SANCHO LOZANO (2002): patentes, balanza de pagos tecnológica y comercio de bienes industriales que suponen una “transferencia directa de tecnología”.

De esta forma la estructura del apartado se centrará en primer lugar en el análisis del grado de importancia de las innovaciones locales a través del estudio de las patentes nacionales. En segundo lugar se abordará el análisis de la balanza de pagos tecnológica a través de los ingresos y pagos por royalties como indicador que permite analizar el grado de cobertura de exportaciones/importaciones de los flujos de transferencia tecnológica. Y en tercer lugar el comercio exterior de productos de alta tecnología, que por su grado de complejidad tecnológica, permiten apreciar el grado de desarrollo industrial de un país.

PATENTES

Las patentes son derechos exclusivos de explotación económica de una invención que otorga el Estado a la persona, entidad o empresa que lo ha obtenido. Se conceden, en general, por periodos de 20 años, exigiéndose a sus propietarios el pago de un canon anual, la obligación de explotar la invención y la entrega de la documentación precisa a

la correspondiente Oficina de Patentes para que su contenido pueda ser de conocimiento público (GARCÍA DELGADO y MYRO, 2013: 110).

En el presente artículo no se opta por usar el dato bruto del número de patentes como indicador, sino que se analizará el esfuerzo innovador local en relación a las patentes mediante la tasa de dependencia, tasa de autosuficiencia, tasa de difusión y coeficiente de inventiva, así como el peso de las patentes nacionales en relación a las patentes *triádicas*.

Los indicadores anteriores nos permiten situar el caso español en el marco de los países de referencia utilizados en la investigación, países de la Unión Europea y otros de la OCDE (Tabla 1).

El *coeficiente de inventiva* mide el número de patentes solicitadas por residentes dividido por el número de habitantes de un país (medido en tanto por diez mil). Es una manera de relativizar el mero aumento del número de patentes, que sitúa a España en un nivel propio de los países de la periferia mediterránea europea, muy por debajo de la media europea, y en especial, de los países más industrializados como son Japón o Alemania.

La *tasa de dependencia* mide las patentes solicitadas por no residentes divididas por las patentes solicitadas por residentes, indicador que se refiere a la medida en que la inventiva o la innovación en un país dependen de lo que ocurre fuera, indicador en el que España muestra valores muy por debajo de países similares en población y muy distanciada de los países con mayor desarrollo industrial y tecnológico, de entre los que destaca Japón, EE.UU. y Alemania, que presentan tasas de dependencia cercanas a cero.

La *tasa de autosuficiencia* mide el número de patentes solicitadas por residentes en un país dividido por el número de patentes solicitadas en ese país multiplicado por cien, indicador que mide un fenómeno similar al de la tasa de dependencia. Según se muestra en la tabla un 98% de las patentes solicitadas en España tiene origen extranjero.

La *tasa de difusión* se refiere al número de patentes solicitadas en el extranjero por residentes de un país dividido por el número de patentes solicitadas por los residentes de ese país, lo que permite saber hasta qué punto las invenciones e innovaciones locales buscan una salida exterior, dato cuyo resultado está condicionado por los anteriores y que marca el bajo volumen que España tiene en el intercambio internacional de patentes y bienes tecnológicos.

Tabla 1. Principales ratios sobre patentes. Países de la OCDE (2011)

	Tasa de dependencia	Tasa de autosuficiencia	Tasa de difusión	Coefficiente de inventiva
Japón	0,1	0,95	1,1	30,1
Alemania	1,9	0,35	10,1	9,2
Estados Unidos	0,7	0,58	14,8	6,1
Dinamarca	53,4	0,02	46,4	5,4
Holanda	18,6	0,05	43,5	5,1
Reino Unido	5,5	0,15	17,5	4,9
Suecia	38,5	0,03	38,6	4,4
Finlandia	76,4	0,01	34,5	3,9
Austria	52,9	0,02	13,9	3,6
Francia	7	0,12	14	3,6
Irlanda	116,3	0,01	11,9	3,5
Bélgica	79,2	0,01	35,3	1,9
España	45,5	0,02	9,7	0,8
Italia	40,1	0,02	12,1	0,7
Portugal	946,8	0	5,4	0,1

Fuente: Elaboración propia con datos de patentes del Ministerio de Industria y datos de población de la OCDE.

Las patentes llamadas "triádicas"¹⁰³, son las presentadas ante las principales oficinas de patentes y marcas del mundo, las de Estados Unidos (United States Patent and Trademark Office, USPTO), la de la Unión Europea (European Patent Office, EPO) y la de Japón (la Oficina Japonesa de Patentes, JPO). El estudio de éstas permite profundizar en la realidad ya indicada en los comentarios anteriores, al mostrarnos de manera más clara el muy modesto papel de España en la comparación internacional. En concreto España ocupa el penúltimo lugar en los *rankings* de patentes triádicas (Tabla 2).

¹⁰³Ver Informe Cotec.

Tabla 2. Familias de patentes *triádicas* por millón de habitantes (2000-2011)

	2000	2011
Japón	117,76	103,57
Suiza	113,09	86,14
Suecia	70,14	70,71
Alemania	70,93	61,52
Finlandia	68,18	51,44
Holanda	64,5	48,21
Dinamarca	42,4	43,33
EE.UU.	49,13	40,08
Austria	34,6	35,02
Corea	15,58	34,2
Israel	51,22	33,58
Total OCDE	39,72	33,09
Francia	35,49	29,78
Bélgica	32,12	27,96
UE-28	27,72	23,31
Reino Unido	27,87	21,68
Luxemburgo	46,09	21,64
Noruega	23,57	17,44
Irlanda	8,37	14,92
Singapur	17,87	14,26
Canadá	17,13	13,6
Islandia	37,9	9,48
Italia	11,25	9,26
Australia	19,72	9,17
Nueva Zelanda	12,44	8,8
Taiwán	1,73	8,47
Hungría	2,81	1,45
España	3,61	3,04
Eslovenia	4,57	2,57

Fuente: Informe Cotec 2014.

LA BALANZA DE PAGOS TECNOLÓGICA

La economía mundial se ha caracterizado en las últimas décadas por la creciente internacionalización de la actividad tecnológica, lo que ha llevado a un incremento de los flujos tecnológicos que se realizan bajo forma mercantil. Esos flujos de tecnología están constituidos por dos grandes categorías: por un lado, el comercio de tecnología incorporada en bienes materiales (sean bienes de equipamiento, maquinaria, *inputs* intermedios o productos de consumo final) y, por otro lado, estarían los flujos de conocimientos y servicios tecnológicos, que a menudo se denominan *tecnología desincorporada, inmaterial o intangible* (VENCE y RODIL, 2002). Ésta segunda categoría se analiza en función de la balanza de pagos tecnológica (BPT), que registra las transacciones comerciales relacionadas con la transferencia internacional de tecnología. Incluye los ingresos y los pagos derivados de uso de patentes, licencias, marcas, diseños, *know-how* y servicios técnicos relacionados (DELGADO y MYRO, 2013: 110). Registro que recibió una definición de consenso plasmada en el *Manual BPT* de la OCDE (1990), en un intento de superar la disparidad de criterios existentes hasta ese momento.

La balanza de pagos tecnológica es uno de los principales indicadores para analizar el grado de recurso a la tecnología importada que tiene la economía española (GIRÁLDEZ PIDAL, 1991) y (GARCÍA DELGADO y MYRO, 2013). Al medir los ingresos y los pagos por royalties, la balanza de pagos tecnológica expresa con toda claridad la situación negativa que sigue predominando en la economía española, la cual contaba con una tasa de cobertura exportaciones/importaciones en 2013 de un 38,4 por 100, lo que muestra, que a pesar de la mejoría que ha tenido lugar en la última, el déficit de esta balanza es bastante elevado década (Tabla 3).

La mejora de la tasa de cobertura que muestran los datos se explica por la situación económica coyuntural derivada de la crisis, que hacía que la situación económica fuese en esos años mejor fuera de España que dentro, lo que permitía al resto de economías pagar más royalties (al producir y vender más con patentes españolas), mientras en España por efectos de la crisis se produce y se vende menos (también con patentes extranjeras), y como consecuencia, se pagaba menos al exterior en concepto de royalties, lo que permite afirmar que la mejora de la balanza de pagos tecnológica era más consecuencia de la debilidad de la economía española que por la mejora en la generación de tecnología propia.

Tabla 3. Balanza tecnológica (ingresos totales-pagos totales por royalties).
Periodo 2002-2013. (Millones euros)

Año	Ingresos (X)	Pagos (M)	Saldo	Cobertura X/M
2002	460	1919	-1459	24%
2003	408	1875	-1457	22%
2004	392	1923	-1531	20%
2005	468	2229	-1761	21%
2006	402	2443	-2041	16%
2007	447	2121	-1674	21%
2008	749	2005	-1256	37%
2009	390	2626	-2236	16%
2010	539	2276	-1737	24%
2011	476	2268	-1792	21%
2012	662	1995	-1333	33%
2013	135	385	-250	38%

Fuente: Banco de España.

Aunque el déficit se reduce por razones coyunturales, el análisis de los datos relativos a la balanza tecnológica española muestran que España sigue importando mucha más tecnología de la que exporta.

EL COMERCIO EXTERIOR DE PRODUCTOS DE ALTA TECNOLOGÍA

Por bienes o productos de alta tecnología se entienden aquellos que incorporan la tecnología más avanzada disponible, y que al igual que los bienes de equipo, producen con su adquisición una transferencia directa de tecnología. Los sectores industriales de tecnología alta o media alta se señalan en la Tabla 4.

Además de por su capacidad de transferir directamente tecnología, el motivo de estudiar el comercio de bienes de alta tecnología se fundamenta en la necesidad de completar la información que se deriva del estudio de la balanza de pagos tecnológica, como consecuencia de que el Manual BPT de la OCDE, excluye de las mismas a las transferencias de tecnología incorporadas en las mercancías, como es el caso de este tipo de productos o de los bienes de equipo.

Al estudiar los datos del peso de la producción manufacturera de alta tecnología respecto del total de la producción industrial, muestran el poco, o incluso ínfimo, peso que tiene dicho sector en la economía española, correspondiendo los datos más altos a la industria farmacéutica e industria química, mientras que los más bajos corresponden

precisamente a uno de los sectores de mayor intensidad tecnológica como es el de la fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos (Gráfico 1).

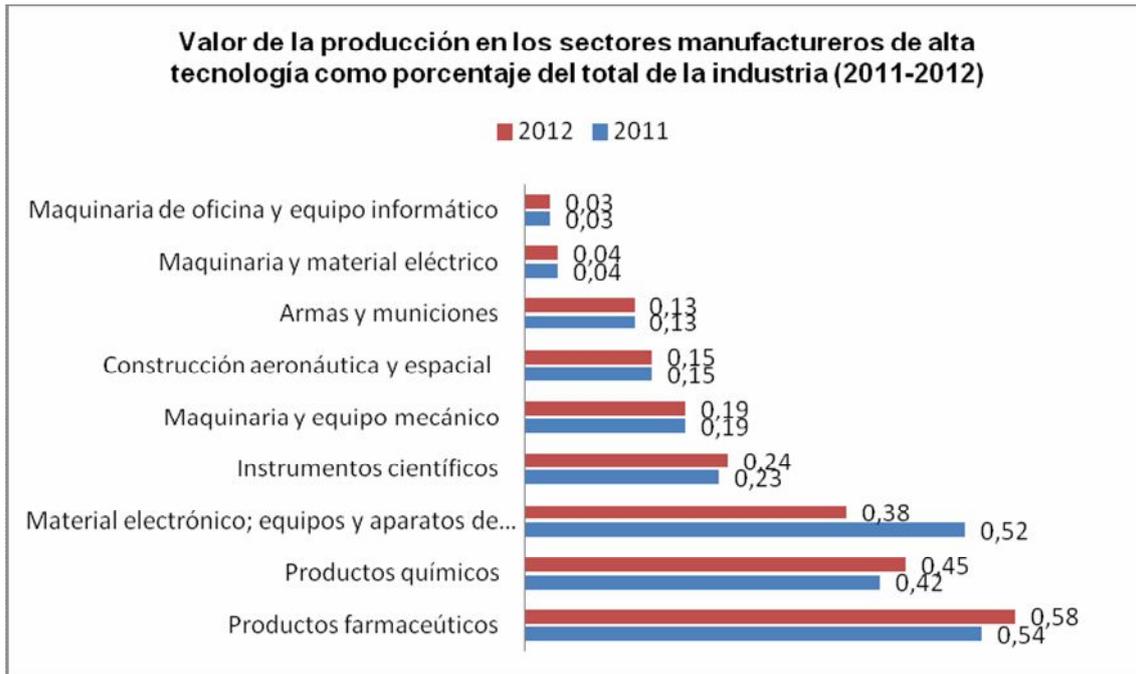
Tabla 4. Sectores industriales de tecnología alta y media alta

CNAE 2009	Sectores
	Sectores manufactureros de tecnología alta
21	Fabricación de productos farmacéuticos
26	Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos
30.3	Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria
	Sectores manufactureros de tecnología media-alta
20	Industria química
25.4	Fabricación de armas y municiones
27	Fabricación de material y equipo eléctrico
28	Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p
29	Fabricación de vehículos de motor, remolques y semiremolques
30	Fabricación de otro material de transporte
30.1	Construcción naval
32.5	Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos

n.c.o.p.: No contemplados en otra parte.

Fuentes. Informe Cotec 2014.

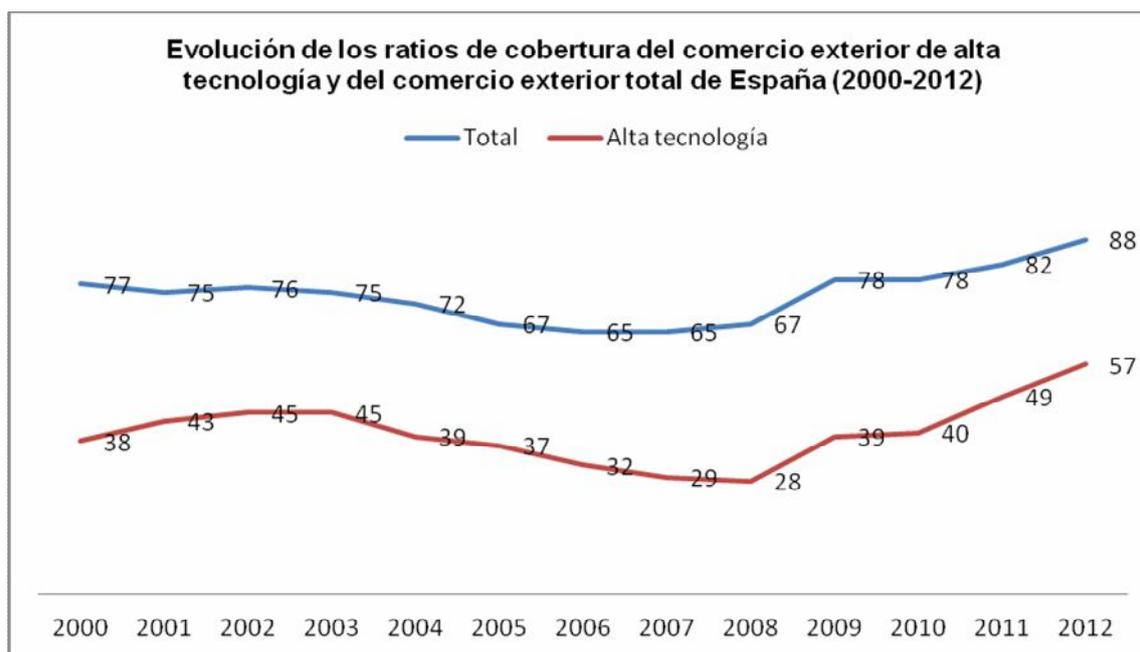
Gráfico 1



Fuente. Indicadores de Alta Tecnología 2012. INE.(2014).

La tradicional especialización de la economía española en la fabricación de manufacturas de baja o media-baja intensidad tecnológica (Molero, 2010:8), ofrece una de las explicaciones del fuerte déficit comercial que se mantiene históricamente respecto de los bienes de alto contenido tecnológico. Si se comparan los ratios de cobertura del comercio exterior de alta tecnología y del comercio exterior total de España (Gráfico 2), se aprecia una notable diferencia, que a pesar de las mejoras experimentadas en los últimos años (que tienen una explicación parecida a las expuestas en la balanza de pagos tecnológica), siguen mostrando el fuerte déficit que sufre la economía española en la producción de bienes de alto contenido tecnológico. La economía española no es capaz de cubrir la propia demanda interna de productos de alta tecnología, cuya mitad, prácticamente, se cubre vía importaciones (Gráfico 2).

Gráfico 2.

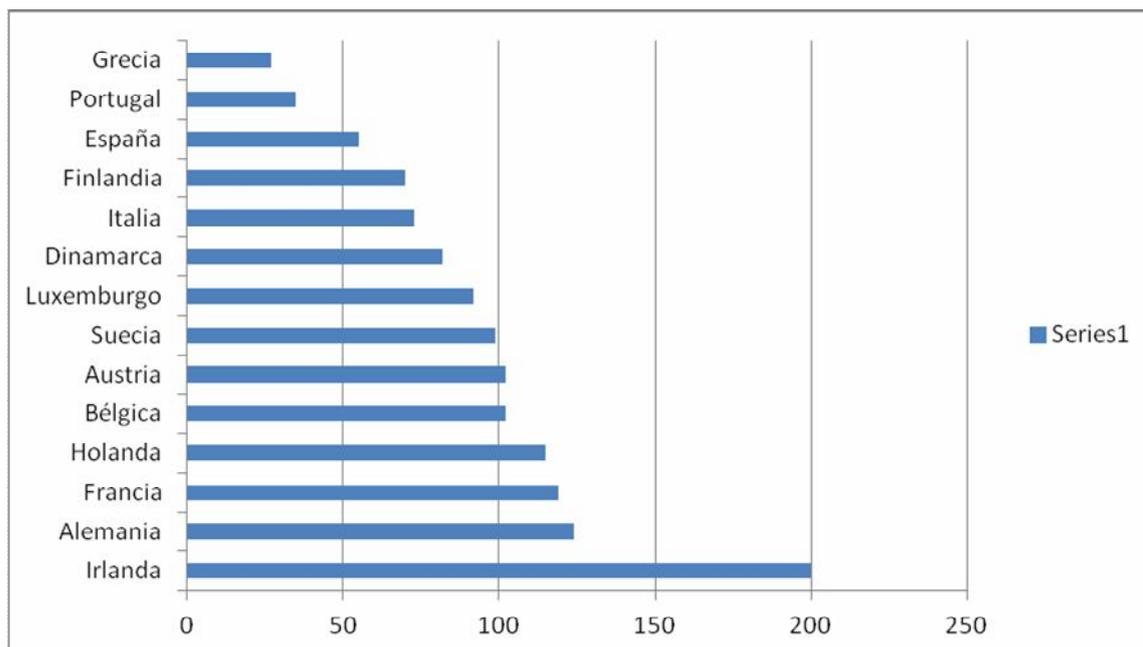


Fuente. Indicadores de Alta Tecnología 2012. INE (2014).

Al tratarse de productos que llevan incorporados directamente la transferencia de tecnología y ser manufacturas capaces de modificar la frontera tecnológica de un bien, el recurso a las importaciones para cubrir un sector tan importante de la demanda interna, profundiza en la dependencia tecnológica de la economía española, en especial, entre las manufacturas que más influyen en el cambio tecnológico de una economía.

Si se establece una comparativa con los países económicamente más avanzados de la UE (UE-15), se aprecia con total nitidez el problema de déficit tecnológico señalado en este tipo de manufacturas. La economía española aparece en los últimos puestos junto a Grecia y Portugal, muy alejada de la media europea, y sobre todo, muy por debajo de economías con un nivel de población parecido al español, y muy distanciadas de países, que a pesar de su pequeño tamaño como Bélgica u Holanda, presentan unos valores muy por encima de los españoles (Gráfica 3). Datos que permiten explicar que el recurso a la importación tecnológica se convierte en elemento clave para el acceso a la alta tecnología en la economía española, muestra de una preocupante infraespecialización en uno de los sectores que más valor agregado genera.

Gráfico 3. Ratio de cobertura del comercio exterior de productos de alta tecnología en los estados miembros de la UE-15 (2012)



Fuente. Elaboración propia a partir de datos del Informe Cotec 2014.

En lo que respecta a los sectores manufactureros de tecnología alta, se alcanzan datos positivos en la importante industria de construcción aeronáutica y espacial y una cobertura del comercio exterior casi total en la industria farmacéutica, pero se aprecia un alarmante déficit precisamente en un sector clave en relación con las tecnologías de la comunicación y la información (TIC), como es el de fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos, cuyo valor de la producción nacional apenas alcanza el 18,8% de la demanda interna (Tabla 5).

Respecto a los sectores manufactureros de tecnología media-alta, aparecen datos muy bajos en sectores importantes como la fabricación de material electrónico y de maquinaria y material eléctrico, al que corresponden subsectores como el de máquina herramienta, básicos para cualquier esfuerzo reindustrializador en la actualidad. Presentan tasas de cobertura preocupantes el sector de fabricación de instrumental científico, que junto al de oficina e equipo informático antes comentado, son de las manufacturas con mayor capacidad de generación de valor agregado.

Tabla 5. Ratio de cobertura del comercio exterior de productos de alta tecnología (exportaciones en porcentaje de las importaciones). Serie (2007-2012)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Construcción aeronáutica y espacial	54,7	64,3	129,1	88,5	123,3	113,7
Maquinaria de oficina y equipo informático	15,6	12,7	17,2	16	19,9	18,8
Material electrónico	15,1	12,9	27,2	30,8	28,9	28
Productos farmacéuticos	42,9	43,2	39	50,3	59,6	95,1
Instrumentos científicos	30,7	29,6	28	30,9	33,8	42,2
Maquinaria y material eléctrico	31,7	22,9	26	29,5	47,3	40,4
Productos químicos	69,9	75,3	57,9	67,2	120,8	146,6
Maquinaria y equipo mecánico	114,7	127,5	173,8	143,2	228,9	160,8
Armas y municiones	113,9	93,6	112,1	96,4	63	140,7
Ratio de cobertura del comercio exterior de bienes de alta tecnología	29,1	27,9	39,1	40,3	49,4	57,4
Ratio de cobertura del comercio exterior total	64,9	66,8	77,6	77,8	81,8	87,7

Fuente. Indicadores de Alta Tecnología. INE (2014).

Del análisis de los datos se aprecia una diferencia de treinta puntos porcentuales entre la tasa de cobertura del comercio exterior de bienes de alta tecnología y la del comercio exterior total, de lo cual se deriva como la deficiente generación de alta tecnología por parte del sector manufacturero español adquiere unas manifestaciones económicas negativas muy notables.

Del análisis realizado a los diferentes indicadores propuestos se puede afirmar que el recurso a la tecnología extranjera por parte del sector industrial español es uno de los factores determinantes del cambio tecnológico, es especial en el tipo de manufacturas que mayor dinamismo tecnológico presentan, cuya demanda de recursos tecnológico foráneos es mayor mientras más intensidad tecnológica presentan.

CONCLUSIONES

En la relación que se establece entre el cambio tecnológico y el proceso de internacionalización de la producción, aparecen elementos de análisis relevantes para el estudio de la división internacional del trabajo y la forma en la que una economía se inserta en ella.

Al establecerse una división del proceso de producción a escala internacional entre países y regiones mediante la especialización que cada uno de ellos adquiere en la realización de determinados bienes, surgen las bases materiales para el desarrollo de una relación centro-periferia en la economía mundial, donde uno de los principales instrumentos de definición del *centro* se manifiesta a través del control tecnológico por parte de los centros productivos, y la especial importancia que para la introducción del cambio tecnológico tiene la importación de tecnología extranjera dentro de los países periféricos.

De la internacionalización de la economía española analizada en el texto, se desprende una vinculación del proceso de industrialización al recurso de la tecnología extranjera como impulsora del cambio tecnológico, lo cual justifica el interés por estudiar hasta qué punto la importación de tecnología extranjera ha condicionado el proceso de industrialización español.

El hecho de que el cambio tecnológico de la industria española venga determinado por la importación de tecnología extranjera, obliga a estudiar la dependencia tecnológica del sector manufacturero español. Por tanto, es necesario partir de los análisis dedicados a la dimensión internacional de la tecnología, y desde ahí, afrontar la evaluación de las compras de tecnología a través -fundamentalmente- del estudio de las manifestaciones económicas de la innovación por medio de los análisis de los déficit comerciales o de la balanza de pagos tecnológica generados por los flujos tecnológicos.

De las diferentes apreciaciones comentadas a lo largo del texto, una centrará especialmente el apartado de conclusiones. Los procesos de transnacionalización de la producción se centran en las ramas productivas que determinan los mecanismos mediante los que la acumulación y reproducción de la economía española se integra en la economía mundial: los bienes finales de alta tecnología.

En relación a este tipo de manufacturas el recurso a la tecnología importada es muy superior a los recursos tecnológicos generados internamente, lo que la convierte en uno de los factores que explica la dependencia tecnológica del sector industrial en España.

Si bien el texto no aborda un aspecto fundamental, como es el relacionado con la insuficiencia del sistema interno de investigación, tanto público como privado, del estudio realizado a las patentes se desprende con claridad la insuficiente generación de innovaciones locales, así como de los datos del pago por royalties por la compra de tecnología extranjera, se convierte en una de las consecuencias económicas más gravosas de la importación de tecnología.

Por último, y aunque el artículo no estudia el peso que las ETN tienen en España en los sectores manufactureros de alta tecnología, el grado de *penetración* de tecnología extranjera en los mismos, permite entender que ese peso es importante.

De la presencia de las ETN en el sector industrial español, surge una de las posibles implicaciones económicas más importantes de la dependencia tecnológica en España, que es aquella que se refiere a las estrategias tecnológicas de filiales de empresas extranjeras, en relación al uso de la tecnología de la empresa matriz por parte de esa filial y el impacto que dicha tecnología tenga en la balanza de pagos tecnológica.

Señalar como último comentario, que parece evidente la necesidad por parte de la economía española de adoptar otro modelo productivo, para lo cual es fundamental decidir cuáles son las ramas productivas a desarrollar, qué necesidades satisfacer, qué bienes producir y la necesidad de adoptar unas tecnologías adecuadas para alcanzar dichas metas. Tarea que no resulta fácil como consecuencia de la dependencia tecnológica que sufre la industria española, la cual no constituye un hecho aislado, sino que como afirman Bueno Campos y Patricio Morcillo (1993: 25), “es un eslabón de un proceso integrador global organizado y desarrollado por compañías multinacionales que sustentan su expansión en vínculos de dependencia”.

BIBLIOGRAFÍA

ARRIOLA, Joaquín (1988). *Los nuevos países industrializados. Transferencias tecnológicas y subdesarrollo*. Iepala Editorial, Madrid.

ARRIOLA PALOMARES, Joaquín, GÓMEZ GIL, Carlos y ANDRÉS URIARTE, Xabier (2008). *El impacto económico de la inmigración extracomunitaria en la Comunidad Autónoma de País Vasco*. Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, Bilbao. Disponible en web: <http://www.ehu.es/Jarriola/Impactoinmigracion.pdf>

BARCELÓ ROCA, Miquel y SOLÉ PARRELLADA, Francesc, ROSENBERG, Nathan (1993). *Dentro de la caja negra: tecnología y economía, algunas consideraciones sobre la caja negra española*. Hogar del libro, Barcelona.

BRAÑA, Javier, BUESA, Mikel y MOLERO, José (1984). *El Estado y el cambio tecnológico en la industrialización tardía. Un análisis de caso español*. FCE, Madrid.

BUENO CAMPOS, Eduardo y PATRICIO MORCILLO, Ortega (1993). *Fundamentos de economía y organización industrial*. Mc Graw Hill, Madrid.

BUESA, Mikel y MOLERO ZAYAS, José (1989). *Innovación industrial y dependencia tecnológica en España*. Eudema Editorial, Madrid.

ETXEZARRETA, Miren (Coord.) (1991). *La reestructuración del capitalismo en España, 1970-1990*. Icaria-Fuhen, Barcelona.

FUNDACIÓN COTEC (2014). *Informe Cotec 2014. Tecnología e innovación en España*, Madrid.

GARCÍA DELGADO, José Luis y MYRO, Rafael (Dir.) (2013). *Lecciones de economía española*. Civitas, Madrid.

GIRÁLDEZ PIDAL, Elena (1991). “La balanza tecnológica española. Un análisis dinámico”, en GARCÍA DELGADO, Jose Luis, VELARDE, Juan y PEDREÑO, Andrés (1991). *Apertura e internacionalización de la economía española*. Colegio de Economistas de Madrid, Madrid, pp: 223-275.

KATZ, Jorge (1976). *Importación de tecnología, aprendizaje e industrialización dependiente*. FCE, México.

MARTÍN GONZÁLEZ, Carmen y RODRÍGUEZ ROMERO, Luis (1978). *Cambio técnico y dependencia tecnológica. El caso de España*. Fundación del Instituto Nacional de Industria, Madrid.

MARTÍNEZ GONZÁLEZ-TABLAS, Ángel (1986). “La internacionalización del capital”, en REYES, Román (Edit) (1986). *Cien años después de Marx*. Akal Universidad, Madrid, pp. 307-342.

MOLERO ZAYAS, José (1982). *Tecnología e industrialización*. Ediciones Pirámide, Madrid.

MOLERO ZAYAS, José (2000). “Las multinacionales y el sistema español de innovación” en MOLERO ZAYAS, José (2000) (Coord.). *Competencia global y cambio tecnológico: un desafío para la economía española*. Ediciones Pirámide. Madrid, pp. 253-291.

MOLERO ZAYAS, José (2010). *Factores críticos en la innovación tecnológica de la economía española*. Instituto Complutense de Estudios Internacionales, Universidad Complutense de Madrid, Policy Papers; nº 01/10. Disponible en web: http://eprints.ucm.es/10443/1/PP_01-10_%281%29.pdf

MOLERO ZAYAS, José y GARCÍA QUEVEDO, José (2013). “Innovación y cambio tecnológico” en GARCÍA DELGADO, José Luis y MYRO, Rafael (2013). *Lecciones de economía española*. Editorial Aranzadi, Navarra, pp. 99-110.

MUÑOZ, Juan, ROLDÁN, Santiago y SERRANO, Ángel (1978). *La internacionalización del capital en España*. Ediciones Cuadernos para el Diálogo, Madrid.

PALLOIX, Chistian (1975). *Las firmas multinacionales y el proceso de internacionalización*. Siglo XXI Editores de España, Madrid

PALLOIX, Chistian (1980). *Proceso de producción y crisis del capitalismo*. H. Blume Ediciones, Madrid.

PÉREZ, Carlota (1986). “Las nuevas tecnologías: una visión de conjunto, en OMINAMI, Carlos (Edt.) (1986). *La tercera revolución industrial. Impactos internacionales del actual viraje tecnológico*. Rial, Buenos Aires, pp: 43-89.

PUERTO SANZ, Luis Miguel (1992). *La internacionalización del capital y la integración económica en el sector energético: el caso de Itaipu, 1976-1991*. Dirigida por José Deniz Espinos. Tesis doctoral inédita. Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. En: <http://biblioteca.ucm.es/tesis/19911996/S/2/S2009001.pdf>. Consultado el 25/03/2015.

RAMÍREZ CENDRERO, Juan Manuel (1993). *Revolución científico-técnica e internacionalización del capital. El caso de Autolatina (1987-1993)*. Dirigida por José Deniz Espinós. Tesis doctoral inédita. Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

ROSENBERG, Nathan (1979): *Tecnología y economía*. Editorial Gustavo Gili, S.A., Barcelona.

SÁNCHEZ MUÑOZ, María Paloma (1984). *La dependencia tecnológica española: contratos de transferencia de tecnología entre España y el Exterior*. Ministerio de Economía y Hacienda, Madrid.

SÁNCHO LOZANO, Rosa (2002). “Los indicadores de ciencia, tecnología e innovación” en *Economía industrial*, nº 343, Ministerio de Ciencia y tecnología, Madrid, pp: 1-13. Disponible en web: <http://www.minetur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/343/097-SANCHO.pdf>

SHAMSAVAR, Ali (2014). *The Technology Transfer Paradigm: A critique*. School of Economics, Kingston University (Paper), JEL classification codes: F02, 014, 033. En: <http://core.ac.uk/download/pdf/90090.pdf> Consultado el 20/03/2015

STEWART, Frances (1977). *Tecnología y subdesarrollo*. FCE, México.

VENCE DEZA, Xabier (1995). *Economía de la innovación y del cambio tecnológico: una revisión crítica*. Editorial Siglo XXI, Madrid.

VENCE DEZA, Xavier y RODIL MARZÁBAL, Óscar (2002). “La balanza de pagos tecnológicos de Galicia. Entre la dependencia y la irrelevancia tecnológicas”, en *Revista Galega de Economía*, Vol. 11, núm. 1, pp. 1-25.

VENCE DEZA, Xabier (Coord.) (2007). *Crecimiento y políticas de innovación. Nuevas tendencias y experiencias comparadas*. Editorial Pirámide, Madrid.

VERGARA, Josep María (1989): *Ensayos económicos sobre innovación tecnológica*. Alianza Editorial, Madrid.

4. NUEVO PARADIGMA PRODUCTIVO: APUNTES DESDE LA FILOSOFÍA DE LA PRODUCCIÓN.

Moisés García Palacios
Doctorando UNED, afiliado CC.OO.
moigpalacios@gmail.com

Los debates sobre el trabajo han perdido fuerza en el ámbito de la filosofía, quedando relegados al campo de las ciencias sociales. La filosofía siempre se ha caracterizado por su labor crítica y debe seguir manteniendo, a pesar de la precariedad de los tiempos, ese carácter. El método filosófico basado en la abstracción, y utilizado por Karl Marx, tiene como objetivo mostrar aquellas determinaciones esenciales que componen y conforman la producción y el trabajo en general. De esta suerte se atiende a las relaciones que se establecen entre los seres humanos y su medio circundante mediante el trabajo, así como a la materia prima a transformar y el medio o herramienta con el que se ejerce esa transformación. El método es un camino que se recorre desde lo más simple a lo más complejo, intentando cartografiar una multitud de fenómenos laborales que impiden establecer con coherencia el lugar y la situación de los productores y sus productos en el nuevo paradigma productivo. A través de tres personajes conceptuales (*animal laborans*, *homo fabery* *homo loquax*) se exponen tres paradigmas de producción donde los agentes productivos, sus medios productivos y sus productos o materias primas son diferentes en virtud de las relaciones que establecen entre los elementos, los fines y los medios más generales de cada paradigma. No obstante, el análisis se centrará en el *paradigma postindustrial* o *informativo* con el objetivo de poder apuntar los cambios que se han derivado del modo productivo articulado en el «conocimiento» y la «comunicación».

INTRODUCCIÓN

Para poder acercarnos a nuestro objeto de estudio es conveniente presentar primero a la disciplina a través de la cual vamos a describir y plantear los principales paradigmas productivos. Entendemos, pues, por *filosofía de la producción*¹⁰⁴ al estudio de las relaciones, tanto sociales como individuales, que establecen los seres humanos con el medio que los rodea y con ellos mismos u otras entidades (plantas, árboles, animales no humanos, ríos, montañas, etc.) con el fin de perseverar en su ser. Con otras palabras, la filosofía de la producción se preocupa por el *trabajo* entendido como mediación del ser humano con la naturaleza, mediación creativa y reproductora para la especie humana. El trabajo proporciona los bienes de consumo indispensables para la vida, es el creador de los objetos útiles que proporcionan mundo y cultura, pero también de los objetos inútiles del arte y la belleza, tan necesarios para el desarrollo humano. Sin embargo, la filosofía de la producción también analiza las diferentes desviaciones en las relaciones sociales que convierten el trabajo en un castigo y una forma de explotación (esclavitud, servidumbre, salariado).

Teniendo en cuenta estos diferentes aspectos vamos a proponer tres paradigmas muy generales, y por lo tanto muy abstractos, de la producción humana. Sabemos que con la abstracción perdemos el detalle y la nitidez de lo concreto, sabemos de la multiplicidad de variedades de formas de producción que ha habido, pero asumimos ese riesgo. Creemos en los beneficios que para el método filosófico suponen estas generalidades,

¹⁰⁴ Véase Enrique Dussel (1984).

pues no buscamos la verdad o la falsedad en los hechos, sino diferentes cartografías en la condición productiva humana.

Así pues, podemos decir que hay un primer paradigma al que llamaremos *preindustrial*, un segundo paradigma denominado *industrial*, y un tercero *postindustrial*.

PARADIGMA PREINDUSTRIAL

Para tratar de sintetizar en pocas palabras y en pocos conceptos el paradigma productivo que más tiempo han empleado los seres humanos en su relación con la naturaleza, vamos a establecer unos componentes esenciales que sirvan de guía y de comparación con los otros paradigmas. Con este propósito consideramos que toda producción presupone un *agente* (productores) de la actividad, un *objeto* (materia prima, producto) sobre la cual se realiza la actividad, y un *medio* (instrumentos, herramientas) que pone en conexión ambos ámbitos y opera para conseguir los fines propuestos.

En el paradigma preindustrial podemos establecer que el *agente* económico fundamental y hegemónico es, utilizando la terminología de Hannah Arendt (1993), el *animal laborans*¹⁰⁵. El *objeto* fundamental de la producción es la *tierra* o *naturaleza*, ya sea en la forma de la agricultura o en la forma extractiva de la recolección, la caza, la minería, la pesca, etc. Asimismo, el *medio* con el que se trabaja pueden ser los propios órganos naturales simples (manos, pies, boca, etc.) o las herramientas sencillas o compuestas. Cabe señalar aquí que la naturaleza en este paradigma no es concebida como algo a explotar, ni a dominar, el ser humano mediante su actividad participa y colabora *con* la naturaleza. Es una naturaleza *animada*, viva, y no sólo un compendio de recursos a explotar.

Siguiendo con Arendt estimamos acertado denominar a la actividad predominante como *labor*, es decir, una actividad ligada más a la re-producción de la especie humana que a la producción de objetos útiles, que es lo propio del *trabajo*. El artesanado tiene una función subsidiaria en relación a las tareas agrícolas, de todos modos la producción de bienes de uso está supeditada la mayor parte de las veces a la necesidad y no al intercambio mercantil. Sería apropiado considerar, como así lo hace el pensamiento griego clásico, que las tareas de carácter agrícola se definen mejor con los conceptos de generación y crecimiento que con los de producción y creación¹⁰⁶. Así, la *labor* tiene que ver con la generación de bienes de consumo, es la auténtica *relación metabólica* entre el ser humano y la naturaleza.

Es pertinente señalar que bajo este paradigma productivo la concepción temporal más común es de carácter *cíclica*, esto es, acorde con los fenómenos astronómicos y estacionales de la naturaleza que marcan y estipulan los momentos de la siembra y la recolección o establecen el horario de faena: con la salida del sol se trabajaba y con la puesta se concluía, etc. Así, se puede afirmar que tanto la concepción que se tiene del

¹⁰⁵ Según Arendt el *animal laborans* se ocupa de las tareas de generación de vida ligadas con la manutención, pesca, recolección, agricultura (labor). Es lo que está ligado al *bios*. Que esta sea la forma hegemónica, como veremos, no niega la participación del *homo faber* en importantes tareas para la creación del mundo cultural.

¹⁰⁶ La noción de φύσις (physis), —que los latinos tradujeron como «natura», lo que nace, de donde deriva nuestra noción de «naturaleza»—, significa lo que crece y hace crecer, es decir, según nuestro punto de vista la *agricultura* es lo que posibilita crecer lo plantado, la condición de posibilidad de la vida que se planta.

movimiento general de la especie humana¹⁰⁷ como el tiempo cotidiano de la labor están relacionados con los ciclos naturales.

El *conocimiento* requerido para la producción en este paradigma permanece en el interior de los propios productores, en sus círculos y oficios (gremios y cofradías) y es legado de unos a otros de forma directa. Atendiendo a las tres dimensiones de la actividad humana —*theoria, praxis, poesis*¹⁰⁸— resulta difícil afirmar que en este modo productivo y momento histórico se considerase a la actividad intelectual como trabajo, dado que formaban parte de dos esferas diferentes, sin embargo, podemos afirmar que la escisión *trabajo manual - trabajo intelectual* responde a criterios de jerarquía.

PARADIGMA INDUSTRIAL

El cambio del modo de producción preindustrial al industrial supuso tal transformación en los modos de vida y de concepción de la propia realidad que ha sido el motivo por el cual se ha utilizado la noción «paradigma» para representarlos, pues con esta noción hacemos referencia a un modelo, a una estructura, a un patrón de producción que no es comparable el uno con el otro. Sin duda, en el nuevo paradigma seguirá habiendo agricultura, y seguirán habiendo artesanos, pero tanto la agricultura como la fabricación de objetos se irán paulatinamente industrializando. Sería un error creer que la transición de un paradigma a otro sólo incumbe a la producción material de bienes de consumo u objetos de uso, el cambio de paradigma implica un cambio en la condición humana, es decir, en como los seres humanos se conciben a sí mismos, pero también en su producción inmaterial y cultural, en su forma de hacer ciencia y hacer política.

Pues bien, comencemos exponiendo los componentes esenciales de este paradigma. Así, el *agente* productivo vamos a identificarlo con el *homo faber*, con esta expresión hacemos referencia no tanto al artesano o productor de objetos de uso, sino al *sujeto burgués* que a partir del siglo XVI, después de sus empresas transoceánicas, comienza a erigirse en dueño del mundo, en constructor del mundo. El *homo faber* se considera *sujeto*, luego pondrá al resto del mundo, incluida la naturaleza entera, como *objeto* de transformación y, por lo tanto, de dominio¹⁰⁹. El *medio* productivo con el que realiza el proceso de producción será el *maquinismo*, la máquina autómatas se convertirá en la sustituta de la fuerza y el conocimiento de los productores.

Al hablar de la industrialización se ha de empezar citando la noción de «mercancía»¹¹⁰, la explicación de este término ayuda a comprender las metamorfosis realizadas por la industrialización y, por ende, por el capitalismo. La diferencia esencial entre los «bienes de uso» o de «consumo» producidos en el anterior paradigma y la «mercancía», producida en este paradigma, es que esta última sólo se produce por su valor de cambio, esto es, la producción de una mercancía no está determinada por la «necesidad» de los usuarios y consumidores, aunque realmente la necesiten, sino por el «valor de cambio»

¹⁰⁷ Véase al respecto la concepción de las «Edades del hombre» de Hesiodo en los *Trabajos y los días*, mito que recupera Ovidio para el mundo latino, haciendo lo propio San Jerónimo ya en el inicio de la Edad Media. Las edades cíclicas del hombre es un tema recurrente en diversas culturas y civilizaciones.

¹⁰⁸ Desde la Antigüedad se consideró que la actividad humana se dividía en tres dimensiones separadas teoría o contemplación (filosofía, ciencia), praxis o acción (ética y política) y poesis o producción (trabajo y arte). A partir de la modernidad estas divisiones van paulatinamente desapareciendo.

¹⁰⁹ Véase Horkheimer y Adorno (2005).

¹¹⁰ Hemos de recordar que *El capital* de Karl Marx comienza con el desarrollo y la explicación de esta noción.

que se obtiene al venderla en el mercado. Esto nos remite a la finalidad última de la producción, en este paradigma no se produce para paliar necesidades, sino para obtener un beneficio privado a través de la producción, finalidad última del capitalismo. De este modo, la industrialización supone la producción masiva de mercancías con el objetivo de venderlas y acumular beneficios que vuelven a reinvertirse en medios de producción más efectivos, para, a su vez, producir más barato que los competidores.

Sin embargo, el estudio de la mercancía nos remite a lo que oculta el sistema capitalista-industrial, la conversión de la *fuerza de trabajo* en mercancía, fenómeno que se muestra en el trabajo asalariado. El verdadero valor de las mercancías estará determinado por el *trabajo socialmente necesario* empleado en producirlas, el misterio, no obstante, será saber cuál es el valor de la *mercancía trabajo*. Este misterio será mantenido por los poseedores de los medios de producción para no pagar dicho valor a quién generalmente se ve obligado a venderla, de este misterio surge el *plusvalor* y la consiguiente acumulación y generación de capital¹¹¹.

La creación de una fuerza de trabajo homogénea supuso la destrucción de las formas de vida tradicionales y la disciplina del nuevo ejército fabril¹¹², a través de la expropiación de los campesinos y de las tierras comunales los productores pierden sus propios medios de producción. Esta nueva forma productiva vuelve dependientes a los productores del nuevo *factor productivo*: el *capital*. Ahora será el capital quien organice la producción y haga cooperar a los distintos empleados mediante una estricta división del trabajo. Desde la manufactura a la gran industria, terminando por la cadena de montaje, la parcelación de las actividades cercena el saber obrero propio de los oficios. El obrero no cualificado se convierte en figura hegemónica y en miembro de la gran maquinaria a la que sirve y hace funcionar, se convierte en mero engranaje de un proceso productivo que lo desborda.

Para concluir, resultaría difícil comprender este paradigma productivo sin hacer referencia a su forma peculiar de entender la temporalidad. Del mismo modo que sucedía en el modo preindustrial donde las actividades productivas quedaban determinadas por un tiempo natural marcado por los acontecimientos astronómicos (estaciones, día, noche, etc.), en el paradigma industrial se impondrá una forma de tiempo *abstracta* basada en el *reloj* como nuevo instrumento de medición de la producción. La instauración de las veinticuatro horas del día está íntimamente relacionada con la producción manufacturera e industrial, con el reloj ya no será el sol quien marque el momento del descanso, sino un duro régimen horario convencionalmente implantado. Por otra parte, si el tiempo abstracto del reloj sustituye al tiempo natural del sol articulando la producción en virtud de esquemas cronometrados, la *idea de progreso* supondrá el armazón ideológico que vertebrará una determinada filosofía de la historia basada en una visión lineal de la misma. Por el *progreso* se conquistarán pueblos y colonias, se esclavizarán «bárbaros» y se obligará a trabajar a niños, mujeres y ancianos hasta su muerte. *Progreso* y *crecimiento ilimitado* serán dos concepciones emparentadas e imbricadas en los propósitos expansionistas del capital.

¹¹¹ La magistral fórmula marxiana D-M-D' es empleada y verdaderamente explicada en la compra y venta de *trabajo*.

¹¹² Véase los conceptos de *acumulación originaria* (Libro I, cap. XXIV) en *El capital* de Marx (2000), así como a Karl Polanyi (2003:81-90) o *Vigilar y castigar* (1979) de Michel Foucault.

PARADIGMA POSTINDUSTRIAL

Como hemos visto, el paso del paradigma preindustrial al industrial supuso la modernización económica, esto es, la industrialización; ahora atenderemos al siguiente cambio de paradigma, lo que implicará la informatización de la producción. Es preciso señalar que estos pasajes suponen unos determinados cambios no sólo cuantitativos (de porcentajes y cifras de población empleada en uno u otro sector) sino, y sobre todo, cualitativos. Esto implica atender a las nuevas jerarquías que se establecen entre los diferentes sectores económicos. Así, en el proceso de modernización la agricultura no sólo perdió peso en el número o porcentaje de la población empleada en ella, sino que quedó transformada, industrializada. En opinión de HARDT Y NEGRI:

Cuando la agricultura quedó sometida al dominio de la industria [...] debió ceder a las presiones sociales y financieras de la industria [...] la agricultura, por supuesto, no desapareció; continuó siendo un componente esencial de las modernas economías industriales, pero pasó a ser agricultura transformada, industrializada (2002: 262).

En la actualidad los procesos migratorios de la fuerza laboral ya no se dan de la agricultura a la industria sino de la industria al sector servicios. Este sector abarca actividades como las que tiene que ver con la salud, la educación, el entretenimiento, las finanzas, los medios de comunicación, la publicidad o el transporte. Articuladas todas ellas en el papel central que desempeñará el *conocimiento*, la *información*, el *afecto* y la *comunicación*. Este paradigma supondrá la informatización de la producción, estableciéndose nuevas relaciones entre producción y consumo a través de la introducción del lenguaje y la comunicación en el proceso productivo y su relación con el mercado.

Hoy el desarrollo de la ciencia y la investigación nos muestran el salto hacia el nuevo paradigma informatizado. Continuando con nuestro ejemplo de la agricultura, —tanto como sector hegemónico en el primer paradigma, como su industrialización en el segundo—, observamos la creciente introducción del *lenguaje* y aspectos *semióticos* en la producción a través de la industria transgénica. Explicado de forma muy breve, un alimento transgénico es aquél que ha sido generado mediante la modificación de ciertos genes¹¹³ a través de la técnica del ADN recombinante, creándose un organismo genéticamente modificado. Esto supone, entonces, que en el proceso o producción de este alimento transgénico hay implícita cierta manipulación y elaboración de la *información* y el *código* de esa entidad, esto es, se ha ejercido un tipo de trabajo que ya no es de carácter material-industrial. Se sigue operando con manzanas, por ejemplo, pero en realidad se opera con su código genético, que es un código compuesto de signos y símbolos a los que se modifica.

CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PARADIGMA POSTINDUSTRIAL

En este nuevo paradigma productivo el *agente* puede ser considerado como el *homo loquax*¹¹⁴, el ser humano que se comunica, que habla. El *animal laborans* se ocupaba

¹¹³ Llamamos genes a pequeños trocitos de ADN que tienen la información concreta para que se forme un tipo de molécula.

¹¹⁴ Este término lo tomamos prestado de Henri Bergson.

del ciclo metabólico entre ser humano y naturaleza; el *homo faber*¹¹⁵ construía y fabricaba objetos de uso y permitía con ello la posibilidad de un «mundo» que habitar. El *homo loquax* crea el espacio virtual de las comunicaciones, establece la red de conexión común y pública mediante artificios técnicos. Se establece una infraestructura productiva, *mutatis mutandis*, a lo que fueron las calzadas romanas en época imperial o los ferrocarriles del siglo XIX y XX en el desarrollo industrial (*cf. ib.*: 276-277). El *objeto productivo*, su materia prima, serán ahora símbolos y signos, esto es, una objetualidad semiótica que junto a la infraestructura comunicacional en red generaran una *infoesfera* nueva y virtual, de este modo lo expone Franco Berardi:

La red no es un instrumento sino una esfera. Todo el mundo reconoce ya que Internet representa una innovación decisiva en la producción y la comunicación. Pero, en general, se piensa que la red es un instrumento de comunicación que permite transmitir las mismas cosas de antes de modo funcional. No es así. Internet es, desde luego, un instrumento de comunicación, pero este es su aspecto significativo. El hecho decisivo es la constitución de una nueva esfera del hacer social (99: 2003).

Hemos expuesto el *agente* y el *objeto*, qué duda cabe que el *medio* de producción hegemónico serán las *máquinas lingüísticas*, en especial el *ordenador*, que homogenizará todos los procesos productivos. Si bien antes era fácilmente distinguible el trabajo realizado por un herrero o un alfarero, hoy no resulta distinguible en su apariencia externa el trabajo de una arquitecta, un abogado o una contable, todas ellas teclean delante de la pantalla del ordenador. De este modo, el ordenador se convierte en la *herramienta universal* (HARDT y NEGRI, 2002: 272).

Al nuevo paradigma productivo se le relaciona con las transformaciones acaecidas entre finales de los años 60 y 70 que requirieron una flexibilidad de la producción para adecuarse a la lógica de un mercado saturado de mercancías. Para sintetizar y resumir al máximo esta transición proponemos esta tabla:

¹¹⁵ Conviene recordar que no hay que confundir al *homo faber* con el sujeto burgués que lo empleará en su empresa de producción y acumulación. El *homo faber* posibilita el mundo estable con sus objetos concluidos, sin embargo, al ponerse al servicio del interés acumulativo del capital queda reducido a la tarea del *animal laborans*, se produce una hibridación nefasta, una producción interminable de mercancías, ahora efímeras en vez de duraderas. Otro tanto ocurrirá con el *homo loquax*.

Tabla 1. Diferencias entre modelos productivos

Fordismo / taylorismo	Especializaciónposfordismo
Rigidez	Flexibilidad, capacidad de respuesta
Producción en masa	Producción en lotes
Maquinaria específica	Maquinaria flexible
Productos normalizados	Productos diferenciados
Just in case / gran almacenaje	Just in time / almacenajemínimo
Descualificación	Cualificación
Integración vertical	Descentralización de decisiones
Puestos individualizados	Integración tareas / trabajo en equipo
Fábrica total	Fábrica difusa

La comunicación entra en el sistema productivo ante la necesidad de aumentar la producción sin aumentar la cantidad de mercancías (*zero-stock*), esto obliga a flexibilizar el proceso productivo en consonancia con los flujos comunicacionales derivados del consumo. La comunicación, entonces, opera una inversión de la relación entre producción y consumo, entre oferta y demanda, y se constituye en función estratégica de la regulación del ciclo productivo. Tal y como expresa CHRISTIAN MARAZZI:

Comunicación y producción forman una misma cosa [...] en el sistema de producción posfordista se está en presencia de una cadena de producción “hablante”, comunicante, y las tecnologías empleadas en este sistema pueden considerarse auténticas máquinas lingüísticas que tienen como objetivo principal fluidificar y acelerar la circulación de información (2003: 14).

Al igual que en el paradigma industrial, el factor hegemónico de producción continúa siendo el capital, aspecto que se manifiesta en la producción ilimitada de mercancías. Ahora bien, las nuevas mercancías hegemónicas ya no son de carácter material (manzanas, alfileres, automóviles, -aun cuando no se dejen de producir, como es evidente-) sino de carácter inmaterial (*software*, servicios, patentes, entretenimiento). A esta forma de capitalismo se la ha denominado «capitalismo cognitivo»¹¹⁶, que es la forma postindustrial de capitalismo que atiende a la posición hegemónica del conocimiento y otros aspectos inmateriales y relacionales como los afectos, la creatividad, la comunicación, etc., en el proceso productivo. Así mismo podemos denominar al *capitalismo cognitivo* como una expresión específica dentro de la *bioeconomía*, esto es, *el poder totalizador e invasivo de la acumulación capitalista en la vida de los seres humanos* (FUMAGALLI, 2010: 27).

CONOCIMIENTO SOCIAL Y COMUNICACIÓN

¹¹⁶ La génesis de este concepto se encuentra en torno a la revista *FuturAntérieur* y sus investigaciones de los años 90 sobre las mutaciones en el trabajo, cabe señalar que la sistematización teórica más elaborada se encuentran en la revista *Multitudes* ya en el siglo XXI (cf. López Hernández y Rodríguez López, 2010: 66). Véase para ampliar Lazzarato (2006), Fumagalli (2010) o el libro con varios autores *Capitalismo cognitivo* (2004).

Resulta muy interesante señalar la importancia estructural que el conocimiento adquiere en el nuevo proceso productivo. Hay que apuntar, no obstante, en la opinión de Hannah Arendt (cf. 1993:187-191), que el *pensamiento* y la *cognición* no son lo mismo, es decir, el pensamiento ni produce ni fabrica cosas tangibles, es el ámbito del origen de la obra de arte y de la filosofía. Por el contrario, la cognición está implícita en la fabricación, así como también lo encontramos en los resultados de las ciencias, es el conocimiento medible y acumulable. Aún más, para Arendt hay que diferenciar entre pensamiento (arte y filosofía), cognición (ciencias) y razonamiento lógico (informatización).

Estas distinciones son necesarias, hay varios tipos de conocimiento y saberes, para lo que aquí nos interesa, que es el conocimiento acumulable y como factor productivo en el capitalismo cognitivo, se entiende por *conocimiento* un tipo de actividad relacional-neuronal de carácter inmaterial generada y desarrollada por las capacidades intelectuales y comunicacionales propias del ser humano y que, en opinión de Fumagalli, *sólo se convierte y deviene como tal en el mismo momento en el que se propaga, esto es, cuando se hace "intelecto general"* (general intellect)(2010:94).

Esta definición remite al eje estructurante de la producción social en el nuevo paradigma productivo, el *general intellect*¹¹⁷. Esta noción fue propuesta por Karl Marx en el Tomo II de los *Grundrisse* (1982: 216-230) y con ella se refería a las metamorfosis de los medios de trabajo: desde el instrumento o herramienta como prolongación del cuerpo a la máquina como autómatas que poseen alma propia animada y vitalizada por saberes científicos. La intuición marxiana remite al papel que el conocimiento (*knowledge*) adquiere como fuerza productiva inmediata, de alguna manera expresa la tendencia del capital a la producción de carácter científico, a la conversión de la ciencia en un poder ajeno que subsume el trabajo vivo en la potencia de la máquina, de este modo el *general intellect* queda objetivado en el capital fijo, encarnándose en el sistema automático de máquinas. Para Marx *la naturaleza no construye máquinas, ni locomotoras, ferrocarriles [...] son órganos del cerebro humano creados por la mano humana, fuerza objetivada del conocimiento* (Ib.: 230).

Esta intuición marxista remite a que la producción de valor por la expropiación de tiempo de trabajo excedente (la forma propia del modo de producción industrial), deja de ser válida, pues es el conocimiento social metalizado y objetivado en la máquina la fuerza productiva general, de este modo *el robo de tiempo de trabajo ajeno, sobre el cual se funda la riqueza actual, aparece como una base miserable comparado con este fundamento* (ib.: 228). Sin embargo, el *general intellect* no es sólo la concreción del saber general (científico) en la máquina (capital fijo), sino también una expresión del trabajo vivo, esto es, no es sólo conocimiento corporeizado en máquina, sino toda forma de saber expuesta en lenguajes artificiales y formales, así como en máquinas lingüísticas que estructuran el proceso unido entre comunicación y producción. El *general intellect* remite a la cooperación entre cerebros, a los procesos de comunicación y relación en red, a los afectos.

Por tanto, en el nuevo paradigma el modo de conocimiento fundamental es el *conocimiento social*, dado que en él se imbrican el conjunto de los saberes individuales, por lo que se generan interdependencias entre diferentes personas. De esta suerte, es un modo de conocimiento cuya condición de posibilidad es el ámbito de grupo de una

¹¹⁷ Véase Virno (2003: 77-87), Lazzarato y Negri (2006), Lazzarato (2006).

entidad supraindividual (organización, empresa, Estado, o un ámbito espacial físico o virtual (territorio)).

TRABAJO INMATERIAL

Ha habido dos elementos significativos en la transición hacia el nuevo modelo productivo en las últimas décadas, y ambos elementos están conectados por el papel central del *conocimiento* (cf. Fumagalli, 2010: 181-197): uno es la *terciarización*, como proceso de informatización del trabajo; el otro es el *trabajo inmaterial*.

El paso a la sociedad postindustrial (Bell y Touraine) se entiende como el éxito obtenido por las transformaciones tecnológicas desde las de carácter mecánico-material a las lingüístico-comunicativas (ordenadores) a través de la informatización del proceso productivo. Como ya hemos visto la comunicación se vuelve productiva, y eso en el sector servicios, donde el intercambio de información y conocimientos es continuo, es evidente. Pues bien, el producto de estas actividades es un bien *inmaterial*: los servicios, por ejemplo, que ofrece un hotel son más intangibles que materiales, así como los productos culturales que se disfrutan, o los entretenimientos que se ofrecen. El *trabajo inmaterial* no hace referencia sólo a las tareas de corte cognitivo implicadas en los programadores de *software*, en los creativos de la publicidad o en los diseñadores de coches, sino también en el trabajo de afectos y contacto e interacción humanas que suceden entre el médico o el psicólogo y su paciente, en la ayuda del trabajador social al anciano, o en el *clown* que va a visitar a los niños con leucemia.

Así pues podemos establecer tres tipos de *trabajo inmaterial* (cf. Hardt y Negri: 272-273):

Aquellos tipos de trabajo que participan en la producción industrial informatizada a través de la incorporación de las tecnologías de la comunicación, esto es, todos los sectores que se están informatizando;

Aquellas actividades analíticas y simbólicas que pueden dividirse en labores de manipulación creativa e inteligente (diseñadores, creativos, etc.) o en labores de rutina (grabador de datos);

La que atañe a la producción y manipulación de afectos e implica el contacto humano directo, es un trabajo corporal pero inmaterial, pues lo que se produce son afectos.

CONCLUSIÓN

La breve exposición de los tres paradigmas productivos tenía como objetivo mostrar los cambios y transformaciones que tanto el ser humano como su modo de producción han tenido. El último paradigma nos muestra la centralidad que el conocimiento y la comunicación adquieren como factor productivo. Hay que señalar que tanto «conocimiento» como «comunicación» remiten a los aspectos más comunes del ser humano —«comunicación» deriva de *communitas*, y esta, a su vez de *communis*, lo común—, lo que supone que el nuevo paradigma productivo está articulado en lo *común*, pero, sin embargo, los beneficios de esta actividad común siguen siendo de carácter privado. El paradigma industrial está obsoleto, y la deslocalización creciente muestra que los sectores productivos más avanzados de los países más desarrollados apuestan por la terciarización de sus economías. No es el lugar para poder plantear y desarrollar

cuáles son los motivos reales de esta desmaterialización de la economía, pero las grandes inversiones que durante la época fordista se hicieron en bienes de equipo, hoy no les parecen rentables a los grandes inversores privados —cabe recordar que esas inversiones fueron hechas fundamentalmente por los Estados—. La creciente financiarización de las economías responde a esa desaceleración industrial, aun cuando el nuevo paradigma productivo se centre y articule en el conocimiento, es cada vez más palpable que lo verdaderamente rentable es la apropiación de la vida (*bios*) de los individuos y las comunidades. A día de hoy es más rentable financiar a los jóvenes sus estudios en las universidades o privatizar pensiones que crear nuevos productos con un valor realmente social, las nuevas relaciones de explotación y alienación se han hecho más omniabarcantes abandonando el supuesto campo económico para generalizarse por todo el campo social.

En conclusión, las mutaciones y transformaciones productivas deben mostrarnos tanto el carácter histórico y por lo tanto modificable del modelo productivo basado en el capital, como la posibilidad de superarlo y establecer una forma productiva sin las trabas, las explotaciones y las dominaciones innecesarias que aún hoy hacen sufrir a millones de seres. El olvido es uno de los peores males del ser humano, por eso conviene recordar que la emancipación de la servidumbre es posible, y que esa lucha guió a nuestros predecesores por la constitución de un mundo mejor.

BIBLIOGRAFÍA:

ARENDDT, Hannah. (1993). *La condición humana*. Introd.: Manuel Cruz. Trad.: Ramón Gil Novales. Barcelona: Paidós.

BERARDI, Franco Bifo(2003). *La fábrica de la infelicidad: nuevas formas de trabajo y movimiento global*. Trad. y notas: Manuel Aguilar Handickson y Patricia AmigotLeatxe. Madrid: Traficantes de Sueños.

DUSSEL, Enrique. (1984). *Filosofía de la producción*. Bogotá: Nueva América.

FUMAGALLI, Andrea. (2010). *Bioeconomía y capitalismo cognitivo: hacia un nuevo paradigma de acumulación*. Trad.: Antonio Antón Hernández, Joan Miguel Gual Vergas y Emmanuel Rodríguez López. Madrid: Traficante de Sueños.

FOUCAULT, Michel (1979). *Vigilar y castigar: nacimiento de la prisión*. Trad.: Aurelio Garzón del Camino. Madrid: Siglo XXI.

HARDT, Michael, NEGRI, Antonio. (2002). *Imperio*. Trad.: Alcira Bixio. Barcelona: Paidós.

HORKHEIMER, Max; ADORNO, Theodor W. (2005). *Dialéctica de la Ilustración: fragmentos filosóficos*. 7ª ed. Intr. y trad.: Juan José Sánchez. Madrid: Trotta. [*Dialektik der Aufklärung*. Frankfurt am Main: 1969].

LAZZARATO, Maurizio. (2006). «Trabajo autónomo, producción por medio del lenguaje y *general intellect*». *Arte, máquinas, trabajo inmaterial*. Madrid: Brumaria nº7, pp. 35-44.

LAZZARATO, Maurizio, NEGRI, Antonio. (2006). «Trabajo inmaterial y subjetividad». *Arte, máquinas, trabajo inmaterial*. Madrid: Brumaria nº7, pp. 45-54.

LÓPEZ HERNÁNDEZ, Isidro; RODRÍGUEZ LÓPEZ, Emmanuel. (2010). *Fin de ciclo: financiarización, territorio y sociedad de propietarios en la onda larga del capitalismo hispano [1959-2010]*. Madrid: Traficantes de Sueños.

MARAZZI, Christian. (2003). *El sitio de los calcetines: el giro lingüístico de la economía y sus efectos sobre la política*. Trad.: Marta de Malo Molina Bodelón. Madrid: Akal.

MARX, Karl. (1982). *Elementos fundamentales para la crítica de la economía política: borrador 1857-1858*. 3 volúmenes. 2ª ed. José Aricó, Miguel Murnis y Pedro Scarón (ed.). México D.F.: Siglo XXI.

(2000). *El capital: crítica de la economía política*. 3 libros. 2ª ed. Trad.: Vicente Romano García. Madrid: Akal.

POLANYI, Karl. (2003). *La gran transformación: los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo*. 2ª ed. Trad.: Eduardo I. Suárez. Prol.: Joseph E. Stiglitz. Introd.: Fred Block. México: F.C.E.

V.V.A.A. (2004). *Capitalismo cognitivo, propiedad intelectual y creación colectiva*. Prol. Emmanuel Rodríguez López, Raúl Sánchez Cedillo. Trad.: Emmanuel Rodríguez López, BeñatBaltza, Antonio García Pérez-Cejuela. Madrid: Traficantes de Sueños.

VIRNO, Paolo. (2003). *Virtuosismo y revolución, la acción política en la época del desencanto*. Intr.: Raúl Sánchez Cedillo. Trad.: Raúl Sánchez Cedillo, Hugo Romero, David Gámez Hernández. Madrid: Traficantes de Sueños.

5. LA PRODUCCIÓN LIMPIA Y LA ECONOMÍA CIRCULAR EN EL NUEVO MODELO INDUSTRIAL

Vicente López

Director del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud

Jesús Pérez

Técnico del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud

La economía circular aparece conceptualmente como la contraposición necesaria a una economía que, como la nuestra, es lineal, unidireccional y que se puede describir por la secuencia "coger, transformar, desechar", produciendo residuos. El flujo de materiales y energía en nuestra economía conlleva no sólo un proceso en el que esquilamos recursos naturales, sino que producimos una ingente cantidad de desperdicios (que de otra manera podrían recuperarse y convertirse en nuevos recursos) en muchos casos, peligrosos para el medio ambiente y la salud humana.

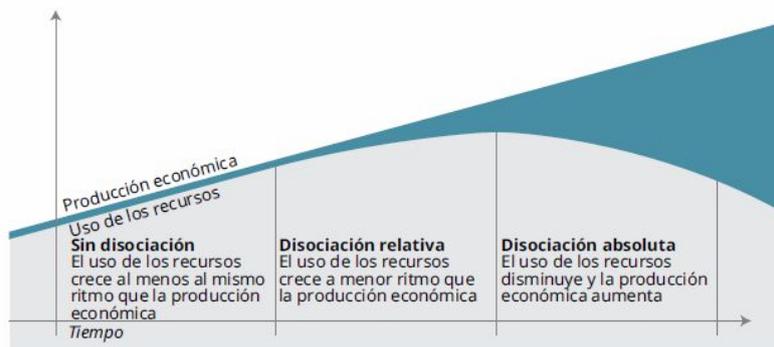
Nuestra economía se desarrolla desde la idea de "la no escasez material de los recursos", o mejor dicho, sin pensar en su sostenibilidad largo plazo. En términos físicos, el proceso económico (lineal), como señala Georgescu-Roegen¹¹⁸ es un proceso entrópico, en el que se consumen recursos (baja entropía) y se producen desechos y residuos (alta entropía), insostenible en términos físico-energéticos, más aún, si se tiene en cuenta la necesidad creciente de energía para reciclar y reutilizar estos desechos y convertirlos en recursos.

Se supone que los mecanismos de mercado dan, a través del precio, señales inequívocas de la mayor o menor escasez de los recursos y con ello corrigen la asignación de los mismos hacia modelos más eficientes, hacia diseños productivos que precisamente interioricen esta limitación física. Sin embargo, son muchos los ejemplos de cómo estos mecanismos de mercado no funcionan siempre o de la forma más eficaz (emisiones de gases de efecto invernadero, calidad del aire, contaminación de acuíferos). El mercado no anticipa el desastre ecológico, como tampoco anticipa los efectos negativos de los mayores niveles de desigualdad social, los altos niveles de pobreza, y la consiguiente degradación de la vida de las personas. No valoriza la importancia vital del cambio en el modelo productivo. Por lo tanto debe ser la política la que active los mecanismos suficientes para que este cambio, desde la linealidad en el flujo de materiales y energía a la circularidad, sea una realidad en el medio plazo.

Esta concepción productivista/consumista, esta linealidad, está detrás de la insostenibilidad del sistema económico tal y como está concebido, y nos está llevando indiscutiblemente a un marco de escasez de recursos naturales, y de un exceso de residuos en todos los ámbitos de nuestra biosfera, con el consiguiente deterioro de la calidad ambiental y nuestra calidad de vida.

¹¹⁸ GEORGESCU-ROEGEN, NICHOLAS, *Ensayos bioeconómicos. Los libros de la catarata*. Madrid(2007).

Figura 4.1 Disociación relativa y absoluta



Fuente: AEMA.

Por tanto la pregunta que debemos hacernos no es si tenemos que cambiar el modelo de producción y consumo sino cómo será este nuevo modelo y qué elementos tenemos que considerar para asegurar el mantenimiento de la industria europea, y por tanto el empleo, y al mismo tiempo respetar la salud de los trabajadores y los ciudadanos.

El modelo de producción lineal que hoy existe es un modelo extremadamente ineficiente que genera gran cantidad de residuos en cada una de las etapas de dicho proceso desde la extracción de materias primas, los procesos productivos, la distribución, el consumo y finalmente cuando estos productos se convierten en residuos.

Una estimación empírica sobre datos globales de la OCDE revela que por cada tonelada de residuos generados en el proceso de uso y consumo, previamente se han producido 5 toneladas de residuos en el proceso de manufactura y 20 toneladas de desechos en el proceso de extracción inicial.

Estos datos nos llevan a reflexionar sobre algunas de las razones ambientales para realizar este cambio de modelo.

Por un lado el crecimiento de la población¹¹⁹ unido a un crecimiento en el consumo por habitante, que se prevé que alcance en 2050 un valor tres veces mayor que el actual, si continuamos con el actual modelo de producción y consumo.

Al mismo tiempo debemos de tener en cuenta que vivimos en un planeta de recursos limitados como ya se señalaba hace décadas en el informe sobre los límites al crecimiento¹²⁰. Por otro lado sabemos que el 60% de los ecosistemas ya están degradados o se usan de forma insostenible.

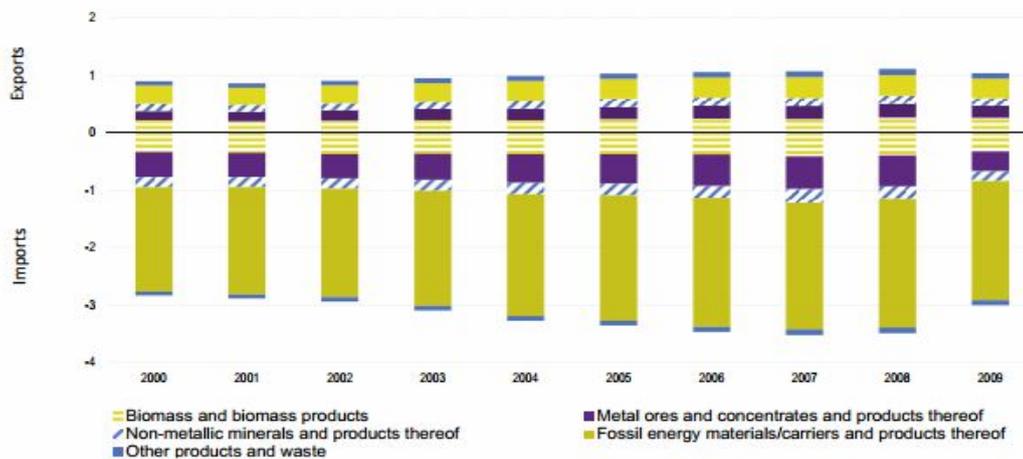
Todos estos datos dibujan un futuro inmediato de dificultad creciente en el acceso a los recursos naturales, al mismo tiempo que se está produciendo un incremento acelerado de las emisiones de gases de efecto invernadero, responsables del cambio climático.

¹¹⁹ DAS GUPTA, MONICA, *El Estado de la población mundial*. UNFPA(2014).

¹²⁰ FONDO DE CULTURA ECONÓMICA *Los Límites del crecimiento: informe al Club de Roma sobre el predicamento de la humanidad*.(1972).

En términos físicos la UE-27 importa tres veces más materiales principales, entre los que se encuentran la biomasa, los minerales y productos no metálicos, los metales y los productos y energía que provienen de los combustibles fósiles que los que exporta.

Figure 1: Physical imports and exports of goods (weight) by main material category, EU-27, 2000-2009 (tonnes per capita)



Source: Eurostat (online data codes: [env_ac_mfa_demo_gind](#))

De la misma forma que ya hablamos del pico del petróleo indicando que hemos llegado a un momento en que la tasa de extracción disminuirá por la limitación física de este recurso, tenemos que hablar ya de un pico de los materiales.

A esta escasez precisamente se refería, en julio de 2010, la Comisión Europea elaborando un informe sobre materias primas fundamentales para la UE. Este informe analiza una selección de 41 minerales y metales. Por medio del proyecto «*CriticalRawMaterialsInnovation Network*» (*CRM_Innonet*)¹²¹ se creará una comunidad integrada que impulse la innovación en el campo de la sustitución de materias primas fundamentales, una labor que resultará beneficiosa para la industria de la UE.

Muchos desconocen que la fabricación de los automóviles modernos, los televisores de pantalla plana, los teléfonos móviles y otros productos innumerables dependen de una serie de materiales, como el antimonio, el cobalto, el litio, el tantalio, el tungsteno y el molibdeno. Ese mismo grupo de metales empleados en sectores de alta tecnología son también fundamentales para múltiples productos nuevos y ecológicos; así, los coches eléctricos precisan litio y neodimio; los catalizadores de coches precisan platino; los paneles solares indio, galio, selenio y telurio; los trenes de alta velocidad y eficiencia energética requieren cobalto y samario; y las nuevas aeronaves de consumo eficiente de combustible necesitan aleaciones de renio.

De estos 41 minerales y metales, el informe anteriormente mencionado, considera que hay 14 materias primas fundamentales para la industria europea y por tanto son críticas para su funcionamiento.

¹²¹ CRM_INNONET, *Critical Raw Materials Innovation Network* En: <http://www.criticalrawmaterials.eu/> [Consultado el 15/03/2015]

List of critical raw materials at EU level (in alphabetical order):

Antimony	Indium
Beryllium	Magnesium
Cobalt	Niobium
Fluorspar	PGMs (Platinum Group Metals) ¹
Gallium	Rare earths ²
Germanium	Tantalum
Graphite	Tungsten

En nuestro país, un estudio del CIRCE en la Universidad de Zaragoza¹²²) sobre el agotamiento de las reservas minerales acaba de recibir un premio internacional.

El estudio incluye datos relativos a las reservas mundiales, reservas base y recursos de los principales minerales no energéticos de importancia económica. Los depósitos más abundantes en la corteza terrestre son los de hierro, seguidos de roca fosfatada, potasio, manganeso y aluminio. Por el contrario, los depósitos del grupo del platino, talio, telurio y rutenio son los más escasos en el mundo.

El estudio concluye que si no realizamos una rigurosísima política de reciclado de metales y otros minerales estratégicos, en el siglo XXI habremos agotado las más importantes reservas minerales del planeta.

También revela que el pico de producción de los seis minerales extraídos más importantes se alcanzará antes de que termine el siglo, habiéndose alcanzado ya el pico de producción del petróleo. Esta más que previsible escasez en el acceso a los recursos lleva asociada un irremediable incremento de precios si la demanda continúa aumentando.

Estas razones ambientales nos llevan a considerar otras de carácter económico que también dibujan las dificultades con las que se encuentra y se encontrará el tejido industrial europeo.

En estos momentos, Europa utiliza un volumen importante de recursos. Cada año se consumen 15 toneladas de recursos por habitante, de las que cinco de esas toneladas se convertirán en residuos.

Desde 1998 a 2011 los precios de los recursos se han incrementado en un 300%, con lo que podemos hablar de una clara tendencia a un incremento en los precios en el futuro. En este sentido decir que el 85% de las empresas europeas espera que en los próximos cinco años el precio de las materias primas que están utilizando siga subiendo.

¹²² VALERO, A, *A prediction of the exergy loss of world's mineral reserves in the 21st century*. CIRCE-University of Zaragoza, Spain. (2014). En: [http://teide.cps.unizar.es:8080/pub/publicir.nsf/codigospub/0618/\\$FILE/cp0618.pdf](http://teide.cps.unizar.es:8080/pub/publicir.nsf/codigospub/0618/$FILE/cp0618.pdf) [Consultado el 8/03/2015]

Mientras que el 40% de los costes de las empresas están conectados con los precios de las materias primas, sólo el 18% de los costes se deben a costes salariales. Sin embargo solo oímos hablar de incrementar la productividad de los trabajadores.

En Europa importamos el 60% de la energía que consumimos y la mitad de los materiales que usamos. Si nos referimos a las tierras raras el volumen de importación es del 100%.

Además, este modelo productivo está acompañado de grandes ineficiencias y desigualdades; el 80% de lo que producimos, se usa una vez y se tira, sólo se recicla el 1% de las tierras raras una vez que se acaba la vida útil de los productos que las utilizan y el reparto del acceso a los recursos es tremendamente injusto ya que el 80% de los recursos los usa el 20% de la población.

En conclusión, podemos afirmar que producir los productos con menos materiales, menos energía, menos agua y producir productos reutilizables y reciclables, tiene sentido desde el punto de vista económico.

Por tanto, el modelo alternativo debe ser un modelo de economía circular donde se cierren los ciclos productivos desde la extracción de las materias primas a los procesos de reciclaje finales, pasando por el *ecodiseño* de los productos, la producción y reelaboración, la distribución, el consumo, la reutilización y reparación antes de volver a ser recogidos de forma selectiva y reincorporados a los procesos productivos como materias primas secundarias, minimizando los desechos residuales.



La economía circular intenta cerrar el círculo de vida del producto, convertir en circular el flujo de materiales y energía, acercarse a los rasgos distintivos que han funcionado en la naturaleza hace millones de años. En ella no existe el residuo, ya que éste se integra en otro proceso como un recurso más. La naturaleza valoriza el residuo como recurso. Estaríamos ante la necesidad de reconstruir modelos productivos más próximos a la

naturaleza (biomímesis)¹²³ y reestructurar nuestros modelos de consumo, valorando el consumo colectivo frente al individual, o valorando la reparación y la reutilización, frente a la sustitución.

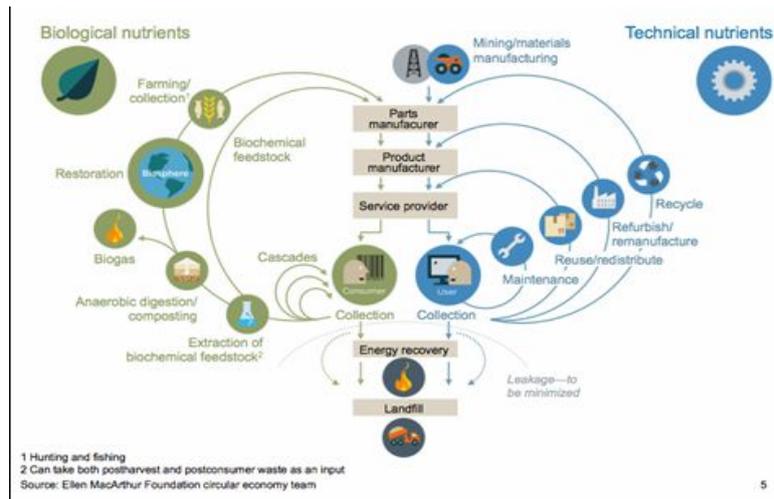
Repensar nuestros sistemas productivos desde esta óptica circular, renovable, es, no sólo una solución a los problemas medioambientales, sino también, una forma de recuperación, en el caso europeo, de un sistema productivo competitivo y sostenible a largo plazo, con la consiguiente recuperación del empleo. La dilación política en asumir el escaso futuro (físico) de nuestros sistemas productivos lineales, conlleva un alto coste, presente y sobre todo futuro, en términos sociales, ambientales y económicos. El llamado cambio de modelo productivo, requiere de este cambio de paradigma productivo, de esta circularidad de los sistemas de producción y consumo, que valoricen económicamente, no sólo el producto o servicio de consumo, sino cada uno de los elementos intervinientes en el proceso, para con ello reconstruir las cadenas de valor del ciclo producción-consumo. Cambiar el paradigma, de tirar y reemplazar, por retornar, reparar y reutilizar.

Se trata al fin y al cabo, en términos físicos, de reducir la entropía de nuestros procesos productivos. Este cambio necesita de un proceso de rediseño de productos y procesos, teniendo en cuenta los componentes utilizados, desechando los productos químicos peligrosos, utilizando energías renovables (elemento básico) y pensando en la reutilización, y en el cierre del ciclo material y de energía. Un rediseño que en última instancia asegure la perpetuación en el tiempo de dicho proceso productivo. La economía circular asegura la sostenibilidad de nuestras sociedades, asegurando su carácter renovable y autoproductivo.

Se trata de organizar un modelo económico con flujos de materiales separados desde el inicio, en lugar de estrategias de gestión de final de tubería como la incineración o el vertedero, incluyendo una visión a largo plazo de cambios en el diseño para minimizar el uso de materiales y recursos.

Debemos pensar en priorizar los ciclos más cortos de reintroducción de materiales en los ciclos productivos por medio de; mantenimiento adecuado de los productos en primer lugar, la reutilización o la actualización y la reparación como segundo paso y por último el reciclaje al final de su vida útil. Estas prioridades deben aplicarse tanto a los materiales “técnicos” como a los materiales biológicos. En este segundo caso a través de su uso en cascada, priorizando el uso material sobre el energético.

¹²³ RIECHMANN, JORGE, *Biomímesis: Un Concepto Clave para Pensar la Sustentabilidad*. En: <http://www.istas.ccoo.es/descargas/ecologista.pdf> .[Consultado el 01/02/2015]



No sólo tenemos que preocuparnos de hacer un uso más eficiente de los recursos y por tanto cerrar los ciclos productivos, sino también debemos proteger la salud de los trabajadores y de los ciudadanos. Para alcanzar este objetivo la economía circular debe incluir la producción limpia, sustituyendo el uso de sustancias tóxicas, para evitar los impactos en la salud, en primer lugar en los trabajadores, que están expuestos en los centros de trabajo a dichas sustancias, y que también tendrán consecuencias ambientales en todo el proceso de uso y consumo y en su gestión como residuos. Por tanto debemos hablar de Economía Circular Limpia.

Desde hace bastantes años, CC.OO., viene proponiendo un cambio de modelo productivo a otro que incluya la producción limpia, en la idea de cerrar los ciclos productivos y por tanto de uso de materiales, al mismo tiempo que se sustituyen las sustancias tóxicas por otras que no lo sean. Es en este sentido en el que proponemos que el concepto de producción limpia se incluya en el de Economía Circular, si pretendemos que llegue a ser una propuesta sostenible que asegure la salud de las personas y evite los impactos al medio ambiente producidos por el uso de sustancias tóxicas, más allá del uso racional de los recursos.

Ya la Comisión Europea en su Comunicación sobre economía circular¹²⁴ hace referencia a la necesidad de la producción limpia. Propone la reducción del uso de materiales peligrosos o difíciles de reciclar en productos y procesos de producción.

En nuestro país, la Plataforma Recircula, que agrupa a empresas de recuperación y reciclaje, así como a empresas de la distribución, también incluye entre sus objetivos la producción limpia.

La Confederación Europea de Sindicatos en su contribución de agosto de 2015 plantea que la economía circular debe incluir entre sus objetivos la salud y la seguridad en el trabajo.

¹²⁴ COMISIÓN EUROPEA. *Comunicación de la comisión al parlamento europeo, al consejo, al comité económico y social europeo y al comité de las regiones Hacia una economía circular: un programa de cero residuos para Europa.* (2014).

De igual forma diversas organizaciones ambientales europeas, en su documento “Recorriendo el círculo”¹²⁵ insistían en que *Una Economía Circular no puede funcionar sin producción limpia*. ¿Pero de qué estamos hablando? Estamos hablando de:

Reducción de la cantidad de materiales necesarios para la prestación de un servicio concreto (aligeramiento del peso)

Alargamiento de la vida útil de los productos (durabilidad).

Reducción del consumo de energía y de materiales en las fases de producción.

Uso (eficiencia); de reducción del uso de materiales peligrosos o difíciles de reciclar en productos y procesos de producción (sustitución).

Creación de mercados para materias primas secundarias (recicladas) (basados en normas, en la contratación pública, etc.).

Diseño de productos que sean más fáciles de mantener, reparar, actualizar, reelaborar o reciclar (diseño ecológico).

Desarrollo a este respecto de los servicios necesarios para los consumidores (servicios de mantenimiento y reparación, etc.).

Incentivación y apoyo de la reducción de residuos y de la separación de alta calidad por parte de los consumidores (en este sentido los sistemas

de depósito devolución y retorno pueden jugar un papel muy importante).

Facilitación de la agrupación de actividades para impedir que los subproductos se conviertan en residuos (simbiosis industrial).

Estímulo de la oferta a los consumidores de una gama de opciones mejor y más amplia a través de servicios de alquiler, de préstamo o de uso compartido como alternativa a la propiedad de los productos y que impulse la oferta y la demanda ecológica de bienes y servicios.

Los múltiples informes que se han publicado preguntándose por los beneficios de un cambio hacia una economía circular coinciden en una multitud de ventajas económicas y de generación de empleo, además de una reducción de los impactos ambientales y para la salud.

La Comisión Europea en su comunicación *Hacia una economía circular: un programa de cero residuos para Europa*¹²⁶ estima que este cambio hacia una economía circular podría reducir el consumo de insumos materiales entre un 17 y un 24% en 2030, significar un ahorro de 630 000 millones de euros anuales para la industria europea, lo

¹²⁵ EUROPEAN ENVIRONMENTAL BUREAU, *Walking the circle – the 4 guiding pillars for a Circular Economy: Efficient material management, reduction of toxic substances, energy efficiency and economic incentives*. (2015). En: <http://www.eeb.org/index.cfm/library/walking-the-circle-4-pillars-to-a-circular-economy/> [Consultado el 08/03/2015].

¹²⁶ COMISIÓN DE MEDIO AMBIENTE, SALUD PÚBLICA Y SEGURIDAD ALIMENTARIA PARLAMENTO EUROPEO, *Informe sobre el uso eficiente de los recursos: avanzar hacia una economía circular*. (25 de junio de 2015).

que supone el 8% de su volumen de negocios anual, potenciar el crecimiento del PIB de la UE en un 3,9%, y reducir las emisiones anuales de gases de efecto invernadero (GEI) entre un 2% y un 4% .

En concreto, los nuevos objetivos de reutilización y reciclaje de residuos, incluidos en la comunicación sobre economía circular, podrían crear más de 180 00 puestos de trabajo directo en la UE, además de los 400 00 que se crearán con la aplicación de la legislación actual. Permitirá satisfacer la demanda de materias primas de la UE entre el 10% y el 40% y contribuir a reducir las emisiones de GEI en 62 millones de toneladas de CO₂eq por año.

El Parlamento Europeo en su informe publicado en julio de 2015 (9), sobre la Economía Circular proponía establecer un objetivo obligatorio para aumentar en un 30% la eficacia en la gestión de los recursos en la UE en 2030. El cumplimiento de este objetivo de eficiencia incrementaría el PIB en casi un 1% y podría crear 2 millones de puestos de trabajo en la UE.

Tres informes publicados en Reino Unido en torno al incremento en el uso eficiente de los recursos nos recuerdan que la fabricación de productos a partir de materiales recuperados utiliza un 85% menos de energía¹²⁷ que la fabricación convencional, la fabricación de productos a partir de materiales recuperados ahorra por lo menos el 70% de los materiales¹²⁸ , en comparación con la fabricación de nuevos productos y que el Plan de Acción sobre Residuos y Recursos podría suponer una mejora de la balanza comercial en 110 mil millones de euros¹²⁹ .

Por último, un estudio de costes de salud¹³⁰ , asociados al uso de ciertas sustancias químicas tóxicas, estima un coste anual para la UE de aproximadamente 157 mil millones de euros al año.

Para que estos cambios sean posibles y se puedan alcanzar los beneficios de este nuevo modelo económico, es necesario redirigir el mercado hacia un uso eficiente de los recursos. Para ello es necesario disponer de una legislación clara que cambie las reglas de juego desde el punto de vista económico. No puede seguir siendo más barato el vertido de residuos que su reciclaje. Esto debe ser acompañado de un aumento presupuestario en políticas de I+D+i del Estado y de los sectores industriales que promuevan la eco-innovación en nuestro tejido industrial, de las medidas fiscales oportunas para impulsar estas políticas y de un reforzamiento de la Administración ambiental para liderar este proceso.

¹²⁷ KNOWLEDGE TRANSFER NETWORK (KTN). *Supporting Excellence in UK Remanufacturing Produced by: In association with: Stakeholder dialogue on opportunities and challenges.*(2014) <http://www.carbontrust.com/media/627773/supporting-excellence-in-uk-remanufacturing.pdf>[Consultado el 08/03/2015]

¹²⁸ NEXT MANUFACTURING REVOLUTION, *The Next Manufacturing Revolution: Non-Labour Resource Productivity and its Potential for UK Manufacturing* (2013) En: <http://www.nextmanufacturingrevolution.org/wp-content/uploads/2013/09/Next-Manufacturing-Revolution-full-report.pdf>[Consultado el 01/03/2015].

¹²⁹ WRAP, *Economic growth potential EU* .En: <http://www.wrap.org.uk/content/wrap-outlines-%C2%A3330bn-economic-growth-potential-eu-smarterresource-use> [Consultado el 7/05/2013].

¹³⁰ Estimating Burden and Disease Costs of Exposure to Endocrine Disrupting Chemicals in the European Union, *Journal of Clinical Endocrinology and Metabolism*, 2015 Abril;100(4):1245-55.

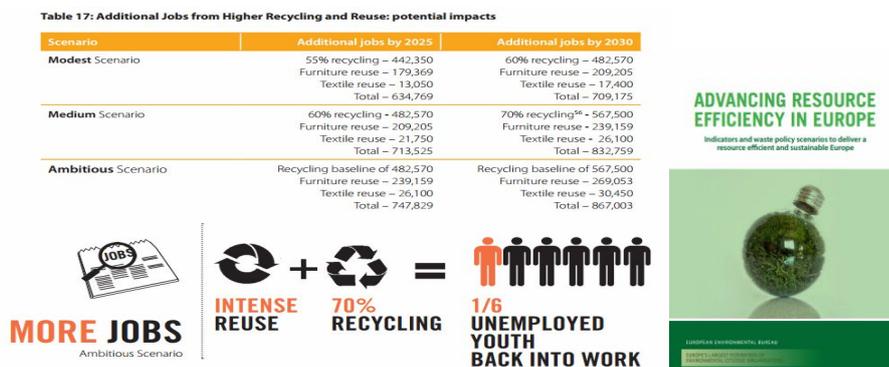
Se debe realizar una gestión de materiales desde la extracción hasta convertirse en residuos, para aumentar la eficiencia. Necesitamos diseñar los productos para facilitar la reutilización y el reciclaje.

Es necesario reducir el uso de tóxicos. Una economía circular no puede funcionar sin producción limpia, hay que prescindir de las sustancias químicas desde la fase de diseño para evitar que pongan en peligro la capacidad del producto o el material para circular de forma repetida en el círculo económico.

Hay que mejorar la eficiencia energética de los productos y conservar la energía utilizada en la elaboración de productos y materiales.

Estos objetivos necesitan de incentivos económicos para cambiar el modelo de negocio. Un modelo de negocio donde mantener los materiales que circulan debería ser más barato, vender servicios en lugar de mercancías y disponer de bienes duraderos reparables. No sólo comprar y poseer productos, sino alquilar, pagar por el uso, préstamo, uso compartido. Extender los tiempos de garantía mínima de los productos y establecer impuestos que graven las opciones de tratamiento de final de tubería (incineración y vertido).

El Buró Europeo de Medio Ambiente acaba de publicar un informe: “Avanzando en el uso eficiente de los recursos en Europa”¹³¹ en el que concluye que un incremento significativo en la reutilización de residuos textiles y voluminosos (muebles) y alcanzar un porcentaje del 70% en los objetivos de reciclaje de residuos, podría generar más de 800 000 empleos en Europa. Esto supondría, según se destaca en el informe, que uno de cada 6 jóvenes desempleados en la UE podría volver a ingresar en el mercado de trabajo.



Además de cerrar los ciclos productivos y de materiales (Economía Circular) y eliminar el uso de sustancias tóxicas (Economía Circular Limpia) también necesitamos sustituir materiales no renovables por materiales renovables, tanto en el uso de materiales llamados “técnicos” como en aquellos que utilizamos en el ciclo biológico, con el objetivo de alcanzar una economía baja en carbono.

¹³¹ EUROPEAN ENVIRONMENTAL BUREAU, *Advancing resource efficiency in Europe Indicators and waste policy scenarios to deliver a resource efficient and sustainable Europe* (2014).

En este sentido debemos añadir a la propuesta de Economía Circular limpia la de una Bioeconomía Circular Limpia.

En febrero de 2012 se aprobó la Estrategia de Bioeconomía en Europa¹³² con el objetivo de orientar la economía europea hacia un uso mayor y más sostenible de los recursos renovables en alimentos, piensos, materiales, energía y otros productos.

La Comisaria de Investigación Innovación y Ciencia declaraba entonces que: *Europa debe evolucionar hacia una economía posterior al petróleo. Un mayor uso de los recursos renovables ha dejado de ser una mera opción y se ha convertido en una necesidad.*

El concepto de bioeconomía implica realizar una transición desde una sociedad basada en combustible fósiles a otra de tipo biológico y de bajas emisiones. La bioeconomía ya supone un volumen de negocio de cerca de 2 billones de euros y da empleo a 22 millones de personas, el 9% del empleo total en la UE. Hay que recordar que estamos hablando de sectores económicos muy importantes como son la agricultura, silvicultura, pesca, producción de alimentos, el sector del papel y pasta de papel, una parte de la industria química, la biotecnología, y una parte del sector energético.

En la UE algunos países como Alemania, Dinamarca, Finlandia, Irlanda, Países Bajos ya disponen de una estrategia propia en bioeconomía y a escala internacional, Canadá, China, EEUU, Sudáfrica también han desarrollado su propia estrategia de bioeconomía.

En nuestro país, en el mes de julio se ha publicado el documento preliminar de la “Estrategia Española de Bioeconomía: horizonte 2030”¹³³ que se centrará en los sectores agrario, pesquero, acuícola, alimentario y forestal, cultivos de algas y otros bioprocesos. Este documento elaborado por la Secretaría de Estado de Investigación, desarrollo e innovación del Ministerio de Economía y Competitividad deberá someterse aún a información pública, con la intención de que en 2016 ya se pueda disponer de un Plan Anual de Acción.

La base de la estrategia de bioeconomía es el triángulo ciencia-economía-sociedad con la implicación en el diseño y desarrollo de esta estrategia de consumidores, organizaciones sociales y económicas y administraciones.

Los sectores económicos incluidos en la estrategia y sobre los que se desarrollará el Plan de acción son, en primer lugar, el Sector Agroalimentario sobre el que se propone avanzar hacia una agricultura más eficiente y de precisión pero sobre el que no se hace ninguna mención a la necesidad de un cambio de modelo agrícola que tenga como eje central la Agricultura Ecológica y por tanto un modelo más sostenible que el actual y menos dependiente de los combustible fósiles y del petróleo.

¹³²) COMISIÓN EUROPEA (Comunicación de la comisión al parlamento europeo, al consejo, al comité económico y social europeo y al comité de las regiones) *La innovación al servicio del crecimiento sostenible: una bioeconomía para Europa* (2012). En: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0060:FIN:ES:PDF> [Consultado el 08/03/2015]

¹³³ SECRETARÍA DE ESTADO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD, *Estrategia española de bioeconomía: horizonte 2030* (2015) En: <http://bioeconomia.agripa.org/download-doc/64048> [Consultado el 01/03/2015]

En segundo lugar el sector forestal y de derivados de la madera, proponiendo el uso de material vegetal, además de los usos tradicionales, como biofactorías de materiales renovables. En este sentido la Asociación Española de Fabricantes de Pasta, Papel y Cartón, ya publicó en el año 2011 su informe “*El papel inventa el futuro*”¹³⁴ como contribución al debate acerca de cómo Europa puede llegar a ser una economía baja en carbono en el año 2050. En este informe la industria del papel propone la utilización de la fibra de papel para producir diversos biomateriales que satisfagan las necesidades de materiales renovables de diversos sectores productivos como el transporte, textil, comunicación, ocio, vivienda, medioambiente, el propio sector del papel y diversos sectores industriales, con propuestas de posibles usos de estos biomateriales en cada uno de estos sectores.



22

Otro sector incluido en la estrategia de bioeconomía son los bioproductos industriales, cuyo desarrollo está directamente relacionado con el desarrollo futuro de la industria química. El potencial de este sector es muy elevado como demuestra el dato aportado por un grupo de expertos alemán en bioeconomía, que sitúa la posibilidad de fabricación de bioproductos industriales en un tercio de la producción industrial en 2030. Entendemos que la estrategia de bioeconomía y por tanto la industria química, para responder a esta necesidad de cambio de modelo económico, deberían incluir entre sus propuestas un cambio hacia una química verde¹³⁵, que diseñe los productos y procesos químicos que reducen o eliminan el uso o la generación de sustancias peligrosas. Una química verde que se aplica en todo el ciclo de vida de un producto químico, incluyendo su diseño, la fabricación, uso y disposición final.

Los principios de este nuevo modelo de industria química abarcarían conceptos tales como el diseño de procesos para maximizar la cantidad de materia prima que termina en el producto; el uso de sustancias seguras, no tóxicas, para las personas y para el medio ambiente, el diseño de procesos eficientes desde el punto de vista energético y finalmente evitar la producción de residuos.

Entre los elementos esenciales que incluye la estrategia de bioeconomía estarían: satisfacer necesidades de alimentación, luchar contra el cambio climático y mejorar la eficiencia ligada a un incremento en la demanda de bioproductos. Habría que añadir a

¹³⁴ ASPAPEL, *El Papel inventa el futuro* (2011). En: http://www.aspapel.es/sites/default/files/publicaciones/doc_241.pdf [Consultado el 08/03/2015]

¹³⁵) ISTAS *La Química Verde*. En: <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=3463> [Consultado el 22/02/2015]

estos elementos esenciales la necesidad de reducir la dependencia de los combustibles fósiles con el incremento del uso de materiales renovables.

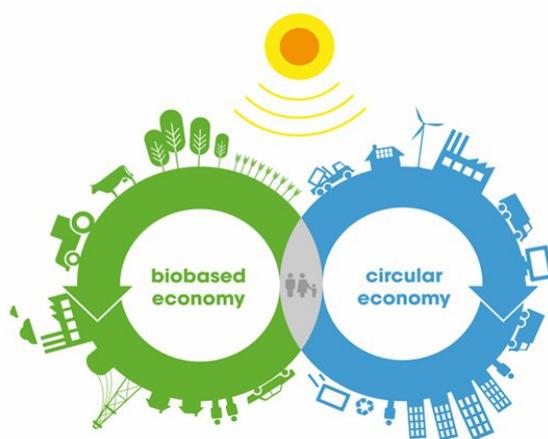
En el diseño y aplicación de esta estrategia de bioeconomía se están discutiendo, en último término, los criterios sobre el uso de la biomasa sobre los que queremos aportar algunos criterios.

La biomasa es un recurso renovable pero limitado, por tanto no deberemos sobrepasar los límites de renovación que los ecosistemas nos suministran. Debemos priorizar los usos de los recursos naturales. En primer lugar utilizándolos para producir alimentos, después materiales y finalmente energía. La Comisión del Parlamento Europeo pedía ya en junio de 2013 desarrollar legislación para hacer un *uso eficiente e inteligente de la biomasa*. Tenemos que reconciliar la competencia entre usos energéticos y usos materiales, haciendo un uso en cascada de la biomasa, alargando el ciclo de vida de estos residuos y utilizándolos como recursos. Debemos incrementar la cantidad de biomateriales dentro del metabolismo industrial, utilizando la biomasa para sustituir a materiales no renovables fabricando nuevos productos para descarbonizar la economía y reducir la dependencia de los combustibles fósiles, luchando contra el cambio climático, el pico del petróleo y su seguridad de suministro.

En Estados Unidos se pretende incrementar el uso de la biomasa desde el 5% actual al 25% en 2030, en Alemania el 10% de las materias primas de la industria química ya provienen de la biomasa, alcanzando un volumen de 2 millones de toneladas.

Después de este uso en cascada que proponemos, al final de su vida útil la biomasa podrá tener un uso energético. En este caso tendremos en cuenta la recuperación del calor antes que generar electricidad, al ser este último un proceso menos eficiente ya que sólo se convierte en electricidad el 20% de la energía contenida en los residuos.

El reto sigue siendo construir una Bioeconomía Circular Limpia basada en el sol para poder mantener la industria europea, y por tanto el empleo, al mismo tiempo que se protege la salud de los trabajadores.



Sólo es necesario añadir que este cambio debe ser también sostenible en términos sociales, con una recuperación de la calidad en el empleo, como base de una reconstrucción de las políticas redistributivas, que han sufrido en esta crisis un enorme deterioro. El mercado en sí no asegura ni la sostenibilidad, ni la cohesión social, a través de un reparto justo de la riqueza generada. Es la política también, el interés colectivo, la

que debe guiar el mercado hacia sistemas productivos autosostenibles, y generadores de bienestar y mayor justicia e igualdad social. A la necesidad del cambio del modelo productivo en términos de sostenibilidad medioambiental se une otra necesidad, inaplazable la de un cambio en los procesos de redistribución de la riqueza que garantice mayores niveles de cohesión y justicia social.

Desde este punto de vista, la Comunicación de la Comisión al respecto de la economía circular, se centra excesivamente en los mecanismos de mercado como palanca del cambio, eliminando barreras de mercado, mejorando la transmisión de costes reales a precios de mercado, mejorando los canales de financiación. Está claro que estos elementos ayudan a que el mercado emita señales claras hacia una economía circular, si bien, estos mecanismos deberían estar acompañados por la intervención directa de los Estados, primando unos modelos frente a otros, e incluso prohibiendo algunas prácticas productivas. De hecho, una de las actuaciones que señalaba la Comunicación de la Comisión al respecto de la economía circular era el cambio en los objetivos de varias directivas, fundamentalmente, la directiva marco de residuos y la directiva de envases. En ambos casos se incrementaban los objetivos de reducción y, posiblemente, haya sido esta línea de intervención directa una de las razones para retirar esta comunicación sobre economía circular. Por otro lado, el mercado tampoco asegura, como estamos viendo, una distribución de la renta compatible con los niveles de cohesión social a los que aspiran las sociedades democráticas europeas.



A finales del siglo pasado, William McDonough y Michael Braungar, acuñaron esta idea de economía circular con su libro *De la cuna a la cuna*, o bajo el slogan, *la basura es comida*. Una idea que se ha enriquecido y fortalecido en los últimos quince años ante la evidencia del deterioro medioambiental y la insostenibilidad a largo plazo de nuestro modo de vida, de nuestra forma de producir y consumir. La economía circular se convierte así en la base de ese nuevo modelo productivo sostenible, en la base necesaria de un cambio en el paradigma económico.

6. DINÁMICA DEL MODELO PRODUCTIVO Y EXTENSIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

Josep V. Pítixer

Departament d'Economia Aplicada. Universitat de València

Amat Sánchez

Departament d'Economia Aplicada. Universitat de València

Raúl Lorente

Departament de Sociologia i Antropologia Social. Universitat de València

La temporalidad es un rasgo que se presenta en el mercado laboral español con una intensidad desproporcionada, atendiendo a la situación existente en el resto de países de la Unión Europea. Además, junto a su generalización, cabe destacar su persistencia a lo largo de los últimos 25 años, así como la mayor magnitud del fenómeno en ciertas ramas productivas y en grupos sociales muy concretos. A la vista de esta situación, el objetivo fundamental de esta comunicación consiste en indagar cuáles son los factores fundamentales que subyacen a esta particularidad del mercado laboral español. No es el objeto de este trabajo, pero el análisis desarrollado puede constituir la base a partir de la que diseñar una estrategia de intervención dirigida a atajar el problema. A su vez, éste también resulta útil de cara a valorar las políticas instrumentadas hasta el momento para reducir la incidencia de la temporalidad.

En este trabajo se adopta el enfoque de la segmentación del mercado de trabajo y, en coherencia con el mismo, se atribuye a la demanda de fuerza de trabajo la mayor responsabilidad en la dinámica e incidencia de la precariedad laboral en general y de la temporalidad en particular. En este contexto, hemos recurrido al análisis de la literatura propia de este enfoque. En cuanto a las fuentes de información, la *Encuesta de Población Activa* –y la *Labour Force Survey* a nivel europeo- es la más utilizada, si bien para cuestiones más concretas se ha completado con el recurso a otras fuentes de información estadística.

Con las pretensiones señaladas, el trabajo se estructurado en cinco apartados. En primer lugar presentamos los ingredientes principales de un modelo explicativo de la extensión de la temporalidad en el mercado laboral español. Son diversos los factores que identificamos como responsables de la extensión de la temporalidad y otorgamos un protagonismo destacado al modelo productivo y a las prácticas empresariales de gestión laboral. Son estos pues los elementos de los que nos ocupamos en los apartados siguientes, si bien también aparecerán en escena aquellos factores más vinculados con el marco institucional (la normativa laboral y la actividad sindical). A continuación, el trabajo se completa con un apartado dedicado a interpretar los cambios recientes en esta última fase de la crisis, y esto con el fin de identificar en qué dirección se moverá la incidencia de la temporalidad en los próximos años. Por último, el trabajo se cierra con un breve bloque de consideraciones finales con la vista puesta en cómo afrontar el problema.

LA EXTENSIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL: UN MODELO EXPLICATIVO

La tasa de temporalidad en España, como es bien conocido, 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. La elevada tasa de temporalidad de la economía española constituye además una singularidad en el contexto europeo. Ningún país de la UE-15 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.

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, 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 (ORTIZ, 2013), (GUAMÁN y CORDERO, 2013).

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 economía” y que dificultaba la creación de empleo, bajo el supuesto de que era necesario flexibilizar el empleo para poder generarlo (BANYULS y RECIO, 2012). Sin embargo estos objetivos han sido puramente retóricos (SARAGOSSÀ, 2013). Intentaban ocultar la intención de profundizar en el proceso de reducción de derechos laborales 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 (VALDÉS, 2010).

Es aquí, en el campo de las reformas laborales y de los debates intelectuales sobre su justificación y sentido, donde la cuestión de la temporalidad ha vuelto 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*) 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).

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”¹³⁶, 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

¹³⁶ Para profundizar en las características de la relación de empleo estándar véase STANDING (1988).

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 disciplinante sobre la fuerza de trabajo en sus demandas salariales y en la defensa de sus derechos laborales individuales y colectivos (CANO, 2007).

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 competitividad vía precios y consecuentemente degradando condiciones de empleo y trabajo (BIELSA y DUARTE, 2011).

Sin embargo, la teoría *insiders-outsiders* se muestra inservible para describir y explicar la evidencia empírica del mercado laboral español. Superando, por tanto, las concepciones dualistas, el paradigma teórico de la segmentación laboral nos permite interpretar de una forma más potente la temporalidad como parte del proceso de precarización laboral (VILLA, 1990). Así, 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.

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 (LORENTE et al., 2013).

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 diferenciales:

Una estructura ocupacional polarizada, al tiempo que sesgada hacia los trabajos de carácter manual.

Una estructura sectorial particular en el contexto europeo.

La falta de empresas y actividades de elevada intensidad tecnológica.

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.

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:

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.

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”.

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.

LA DINÁMICA DEL MODELO PRODUCTIVO Y LA EXTENSIÓN DE LA TEMPORALIDAD.

1) La especialización productiva y la desigual incidencia de la temporalidad según ramas de actividad

Una parte importante de la elevada incidencia de la temporalidad en España y de la evolución de ésta se explica por la especialización productiva de la economía española. En la tabla 1 se recoge la importancia en términos de empleo de cada una de las actividades económicas y sus tasas de temporalidad al principio de la crisis (año 2008) y en los momentos más intensos de la misma (año 2012). Se constata así la elevada temporalidad del empleo en el sector de la construcción y en sectores vinculados al turismo, el otro gran puntal tradicional de la economía española, como son la hostelería, y las actividades artísticas y recreativas. Ahora bien, hay que subrayar también que la temporalidad es muy elevada en todas las actividades económicas, con cifras de dos dígitos, a excepción de las actividades financieras.

Tabla 1. Tasa de temporalidad de los distintos sectores económicos en España, 2008 y 2012

	Asalariados (miles)		Asalariados temporales (miles)		Tasas de temporalidad (%)	
	2008	2012	2008	2012	2008	2012
TOTAL	16.853,0	14.397,3	4.952,5	3.406,5	29,4	23,7
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	421,2	410,0	238,2	240,1	56,6	58,6
B Industrias extractivas	53,2	32,7	9,5	5,4	17,9	16,5
C Industria manufacturera	2.650,3	1.914,2	579,5	315,0	21,9	16,5
D Suministro de energía eléctrica, gas	66,0	78,5	13,3	13,6	20,2	17,3
E Suministro de agua, actividades de saneamiento	117,2	128,3	16,2	17,1	13,8	13,3
F Construcción	2.021,8	847,4	1.006,5	315,5	49,8	37,2
G Comercio al por mayor y al por menor	2.351,7	2.033,5	530,8	386,6	22,6	19,0
H Transporte y almacenamiento	755,8	674,0	158,3	115,7	20,9	17,2
I Hostelería	1.127,8	1.064,5	421,3	389,5	37,4	36,6
J Información y comunicaciones	490,4	458,0	110,8	86,8	22,6	19,0
K Actividades financieras y de seguros	459,9	394,9	51,0	28,0	11,1	7,1
L Actividades inmobiliarias	75,6	61,4	10,2	6,5	13,5	10,6
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	581,1	552,6	136,7	93,6	23,5	16,9
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	848,0	802,0	263,0	195,3	31,0	24,4
O Administración Pública y de fensa	1.279,3	1.323,3	278,2	217,0	21,7	16,4
P Educación	1.103,8	1.164,1	316,9	287,0	28,7	24,7
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	1.159,5	1.307,9	371,5	336,4	32,0	25,7
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	253,4	244,0	96,7	98,2	38,2	40,2
S Otros servicios	280,7	265,4	75,4	59,7	26,9	22,5
T Actividades de los hogares	756,2	640,7	268,5	199,6	35,5	31,2

Nota: Actividades según CNAE 2009

Fuente: EPA (INE), segundo trimestre de cada año.

Destacaremos la dinámica de la temporalidad en tres sectores básicos para la economía española: construcción, hostelería y comercio. Entre los tres suponían aproximadamente un tercio del empleo del país antes de la crisis (un 32,6% en el segundo trimestre de 2008). La actividad de la construcción a todas luces ha presentado una hipertrofia en

España, sobredimensionándose en actividad, recursos e *inputs* que requería y absorbía (desde financieros hasta materiales) así como en los *outputs* generados, llenando el país de un parque de viviendas vacío que costará bastantes años absorber (NAREDO y MONTIEL, 2011). Además del grave impacto ecológico de esta hipertrofia, las consecuencias sobre el empleo también han sido amplias. Este sector requirió la importación de grandes volúmenes de mano de obra y posteriormente expulsó a más de la mitad de sus trabajadores al desempleo, aproximadamente un millón y medio de personas, la mayor parte de ellas con un difícil reciclaje. La utilización tan elevada de la contratación temporal en el sector de la construcción está vinculada a la expansión de la utilización del contrato por obra o servicio, característico de este sector.

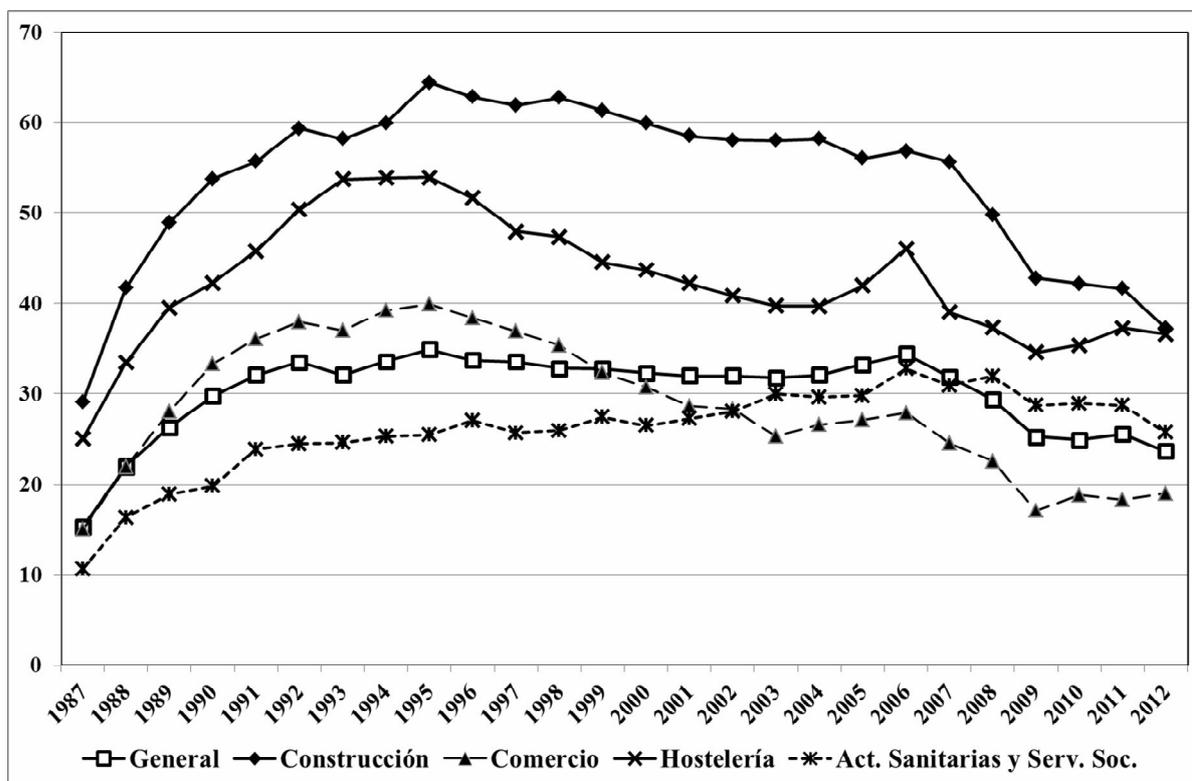
Las actividades hosteleras tienen un peso muy grande en el PIB y empleo españoles, como corresponde a un país eminentemente turístico y con unas pautas de comportamiento social de la población que impulsan su desarrollo. Por su parte, la actividad comercial minorista emplea también a un gran contingente de trabajadores, aproximadamente uno de cada diez, si bien su peso en España sería comparable al resto de países de la UE-15 y no presenta un sobredimensionamiento como los dos anteriores. Este sector presenta una evolución del empleo temporal interesante y divergente a los anteriores. Han sido, por tanto, construcción y hostelería, los que han impulsado claramente la tasa de temporalidad general al tener un importante peso relativo en el empleo y una proporción de empleo temporal mucho mayor.

Por otro lado, el gráfico 1 muestra la evolución de la tasa de temporalidad de la construcción, hostelería, comercio y actividades sanitarias y de servicios sociales y en él podemos apreciar como durante buena parte del periodo analizado una amplia mayoría de los trabajadores del sector de la construcción trabajaba con contrato temporal, así como aproximadamente entre el 40% y el 50% de los trabajadores de la hostelería. Estos dos sectores han impulsado la tasa global, pero como se puede apreciar en la tabla 1 la utilización de los contratos temporales está muy extendida en prácticamente todas las actividades económicas, principalmente de los sectores terciario y primario.

El sector de la hostelería presenta una evolución diferente a la general. En primer lugar destaca en la misma el componente estacional, con unos “dientes de sierra muy pronunciados”, marcando los terceros trimestres las puntas e indicativo de cómo se expande el sector en verano y se contrae a partir de octubre. La evolución cíclica presenta también diferencias. Así, el inicio de la serie es igual de intenso en el uso de la contratación temporal que el de la construcción, con tasas de crecimiento similares y altísimas, pero a partir de la segunda mitad de los 90 inicia una senda de reducción progresiva más acusada que en la construcción, aunque cabe destacar el hecho de que en el período de crisis se ha mantenido con pocas alteraciones.

El sector del comercio presenta una evolución interesante que podríamos situar como intermedia a los dos anteriores. Inicia el periodo con una expansión de la contratación temporal por encima de la media, situándose este sector hasta 1997 con tasas de temporalidad superiores a la global de la economía, pero a partir de la segunda mitad de la década de los 90 inicia una senda de reducción, impulsada por la dificultad de encontrar trabajadores dispuestos a trabajar en el sector dadas las condiciones del mismo que hace que las empresas del sector opten por la contratación indefinida como mecanismo de captación y sobre todo de retención de los trabajadores (LORENTE y RAMÍREZ, 2010).

Grafico 1. Evolución de la tasa de temporalidad general de la economía española y de los sectores de la construcción, hostelería, comercio y de las actividades sanitarias y de servicios sociales



Nota: Actividades según CNAE 1993 y CNAE 2009¹³⁷
 Fuente: INE, EPA (segundo trimestre de cada año)

Una situación diferente es la que se observa en el sector de las actividades sanitarias y de servicios sociales que hasta 2006 presenta una tasa de temporalidad inferior a la media de la economía. La temporalidad en este sector presenta una evolución en gran medida explicada por la fuerte presencia del sector público. A finales de los 80 incrementa sustancialmente su temporalidad, aunque con tasas inferiores a la media, y con un marcado carácter estacional igual que el sector de la hostelería, que hace que en el tercer trimestre del año se incremente enormemente el volumen de contratos temporales. A lo largo de los años 90 se estabiliza la tasa de temporalidad en torno al 25% para con el cambio de siglo incrementarse progresivamente. También, igual que sucede en todo el sector público, la crisis no provoca un desplome de la temporalidad en estas actividades, la cual no se reduce hasta fechas muy recientes con la destrucción de empleo causada por los recortes presupuestarios en servicios sociales.

La fotografía de la composición sectorial del conjunto de oportunidades de empleo se aleja de la europea en algunos aspectos cruciales. Primero, la falta de un desarrollo

¹³⁷ Se han enlazado las series procedentes de la clasificación de actividades CNAE 1993 hasta 2008 y CNAE 2009 hasta 2012. En el año 2008, para el que se ofrece información según ambas clasificaciones, los datos para el sector de hostelería coinciden y en el resto de actividades económicas analizadas las diferencias son mínimas. Oscilan entre un +1,7% de diferencia en la contabilización de los asalariados del sector de la construcción con la nueva metodología y un - 0,8% en la contabilización de los asalariados del sector del comercio.

suficiente de la industria manufacturera, de las Administraciones Públicas y de los servicios vinculados al Estado de Bienestar (sanidad, educación y servicios públicos) (JIMÉNEZ, 2012). En segundo lugar, que esto se traduce en unas tasas de empleo (unas oportunidades laborales) menores en España que en los países de nuestro entorno¹³⁸. En tercer lugar, cuando conseguimos aumentar las tasas de empleo en el período 1995-2007, lo hacemos basándonos en el tirón de la construcción, el sector de inmobiliarias y el comercio y hostelería. Si bien esto se acompaña de un cierto desarrollo de las Administraciones Públicas y los servicios del Estado de Bienestar, la principal consecuencia es la fuerte sensibilidad del empleo al ciclo económico. Así, en la recesión posterior, serán estos los sectores que protagonizarán la destrucción de empleo tan rápida e intensa que ha tenido lugar.

Por último, continuando con el análisis de las cuestiones ligadas a la especialización, cabe señalar que, por ramas productivas, el perfil de las dos últimas 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. Si bien en la crisis de los noventa se dio un crecimiento del empleo más intenso, en el período actual también sucedió en los primeros años del mismo, en tanto que con los recortes presupuestarios este dinamismo ha resultado anulado.

¹³⁸ La tasa de empleo es un indicador que muestra la capacidad de las empresas y el sector público españoles para generar oportunidades de empleo (FINA, 2001). Dicha tasa recoge el número de oportunidades laborales existentes por cada cien personas en edad de trabajar. Y este análisis lo podemos realizar tanto desde el punto de vista sectorial (en qué ramas productivas se generan los empleos) como, posteriormente, desde una perspectiva ocupacional (cuáles son las tareas inherentes a las oportunidades laborales existentes). Además, éste es el indicador más adecuado para el análisis de la evolución a lo largo del tiempo y para la comparación internacional.

Tabla 2. Tasas de empleo sectoriales (población de 15 a 64 años, en %)

Año 2012	España	UE-15	Alemania	Francia	Reino Unido
TOTAL	55,4	65,2	72,8	63,9	70,1
Agricultura (A)	2,4	1,8	1,0	1,8	0,7
Total Industria (B + C + D + E)	7,8	10,5	15,8	9,3	8,2
Industria no manufacturera (B + D + E)	0,8	1,1	1,3	1,1	1,3
Industria manufacturera (C)	7,0	9,5	14,5	8,2	6,9
Construcción (F)	3,7	4,5	4,9	4,6	5,2
Comercio y hostelería (G + I)	13,3	12,1	12,5	10,5	13,2
Transporte, información y comunicaciones (H + J)	4,3	5,2	5,9	5,2	6,1
Actividades financieras y seguros (K)	1,4	2,1	2,4	2,1	2,9
Actividades inmobiliarias (L)	0,3	0,5	0,5	0,8	0,8
Actividades profesionales, administrativas y serv. auxiliares (M + N)	5,5	6,4	7,5	5,9	7,7
AAPP y servicios colectivos (O + P + Q)	12,4	17,1	18,9	19,3	21,0
Act. artísticas, empleo doméstico y otros (R+ S + T + U)	4,4	3,8	3,5	4,1	3,7

Año 2008	España	UE-15	Alemania	Francia	Reino Unido
TOTAL	64,3	67,1	70,1	64,8	71,5
Agricultura (A)	2,6	1,9	1,2	1,7	0,7
Total Industria (B + C + D + E)	10,2	11,8	16,0	10,2	9,4
Industria no manufacturera (B + D + E)	0,8	1,0	1,2	0,9	1,2
Industria manufacturera (C)	9,4	10,8	14,8	9,4	8,2
Construcción (F)	7,8	5,6	4,7	4,8	6,4
Comercio y hostelería (G + I)	14,8	12,6	12,1	10,6	13,4
Transporte, información y comunicaciones (H + J)	4,9	5,4	5,6	5,3	6,8
Actividades financieras y seguros (K)	1,6	2,2	2,4	2,1	3,1
Actividades inmobiliarias (L)	0,4	0,5	0,4	0,9	0,6
Actividades profesionales, administrativas y serv. auxiliares (M + N)	5,7	6,1	6,7	5,5	6,7
AAPP y servicios colectivos (O + P + Q)	11,7	16,8	17,3	19,2	20,4
Act. artísticas, empleo doméstico y otros (R+ S + T + U)	4,7	3,8	3,8	4,1	3,8

Año 1995	España	UE-15	Alemania	Francia	Reino Unido
TOTAL	46,8	59,9	64,7	59,6	68,1
Agricultura y pesca (A + B)	4,1	2,9	2,0	2,8	1,3
Total Industria (C + D + E)	9,7	13,6	17,3	12,0	13,9
Industria manufacturera (D)	9,1	12,8	16,2	11,3	13,0
Industria no manufacturera (C + E)	0,6	0,8	1,1	0,7	0,9
Construcción (F)	4,5	4,7	6,1	4,1	4,9
Comercio y hostelería (G + H)	10,7	11,2	11,2	10,0	13,7
Transporte y comunicaciones (I)	2,8	3,6	3,7	3,8	4,4
Intermediación financiera (J)	1,2	2,1	2,4	2,0	3,1
Inmobiliarias, alquileres y servicios a empresas (K)	2,5	4,2	4,0	5,0	6,3
AAPP y servicios colectivos (L + M + N + O)	9,8	16,8	17,8	18,6	19,9
Otros servicios (P + Q)	1,3	0,6	0,3	1,2	0,4

Fuente: Eurostat, *Labour Force Survey*

El análisis sectorial muestra, por tanto, 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).

Recio intuye en su análisis pionero de la crisis la evolución posterior del empleo y cómo 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 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). En ambas crisis ha tenido lugar un ajuste cuantitativo que también ha afectado a los indefinidos, una crisis industrial, una elevada mortandad empresarial de empresas de tamaño medio (ROCHA y ARAGÓN, 2012) y un sesgo cada vez más marcado hacia una matriz productiva terciarizada especializada en actividades de bajo valor añadido y competitividad basada en precios.

II) La estructura ocupacional

La estructura ocupacional española, comparativamente con la de nuestros vecinos de la Unión Europea, presenta como características más sobresalientes la falta de una oferta suficiente de empleos no manuales, fundamentalmente los exigentes en cualificaciones, y también una abundancia relativa de los puestos de trabajo manuales más descualificados. Como es de esperar, este último grupo es altamente sensible a los ciclos económicos.

La tabla 3 muestra la evolución de los empleos en cada uno de los grupos ocupacionales, donde se puede apreciar lo que acabamos de señalar. Si bien el cambio en la Clasificación Nacional de Ocupaciones impide comparar directamente los resultados de 2012 con los anteriores, es indudable que a pesar del progresivo crecimiento de los grupos de técnicos y profesionales (grupos 2 y 3) vividos a lo largo del período analizado, la distancia que actualmente nos separa de los países vecinos proviene básicamente de este foco.

Tabla 3. Tasas de empleo por grupo ocupacional (población de 15-64 años, en %).

Año 2012	Es paña	UE-15	Alemania	Francia	Reino Unido
TOTAL	55,4	65,2	72,8	63,9	70,1
1 Directores y gerentes	2,7	3,9	3,2	4,7	7,2
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	9,3	12,2	12,9	10,9	16,9
3 Técnicos y profesionales de apoyo	5,9	11,0	15,7	12,9	9,1
4 Ocupaciones en contabilidad, administración y oficina	5,7	6,9	8,9	6,1	7,0
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	12,3	11,6	11,2	10,9	13,3
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	1,4	1,5	1,0	1,8	0,7
7 Artesanos y trabajadores cualificados de indust. y construcción (excepto grupo 8)	6,4	7,3	9,5	5,4	5,9
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	4,2	4,2	4,8	4,3	3,4
9 Ocupaciones elementales	7,2	6,0	5,1	6,3	6,2
0 Ocupaciones militares	0,3	0,4	0,4	0,6	0,2
Total ocupaciones no manuales (1 a 4, 0)	23,9	34,5	41,0	35,3	40,3
Total ocupaciones manuales (5 a 9)	31,5	30,6	31,6	28,7	29,6

Año 2007	Es paña	UE-15	Alemania	Francia	Reino Unido
TOTAL	65,6	66,8	69,0	64,3	71,5
1 Directores y gerentes	4,8	5,8	3,7	5,4	10,7
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	8,1	9,1	9,8	8,6	10,2
3 Técnicos y profesionales de apoyo	7,8	11,4	14,8	11,5	9,1
4 Ocupaciones en contabilidad, administración y oficina	6,1	7,8	8,6	7,8	9,5
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	10,1	9,3	8,5	8,2	12,0
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	1,6	1,6	1,3	2,3	0,7
7 Artesanos y trabajadores cualificados de indust. y construcción (excepto grupo 8)	10,9	9,0	10,4	7,5	6,7
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	6,1	5,3	5,0	5,8	4,6
9 Ocupaciones elementales	9,9	6,7	5,7	6,1	7,5
0 Ocupaciones militares	0,3	0,4	0,4	0,8	0,2
Total ocupaciones no manuales (1 a 4, 0)	27,1	34,7	37,3	34,1	39,7
Total ocupaciones manuales (5 a 9)	38,5	31,9	30,8	30,0	31,5

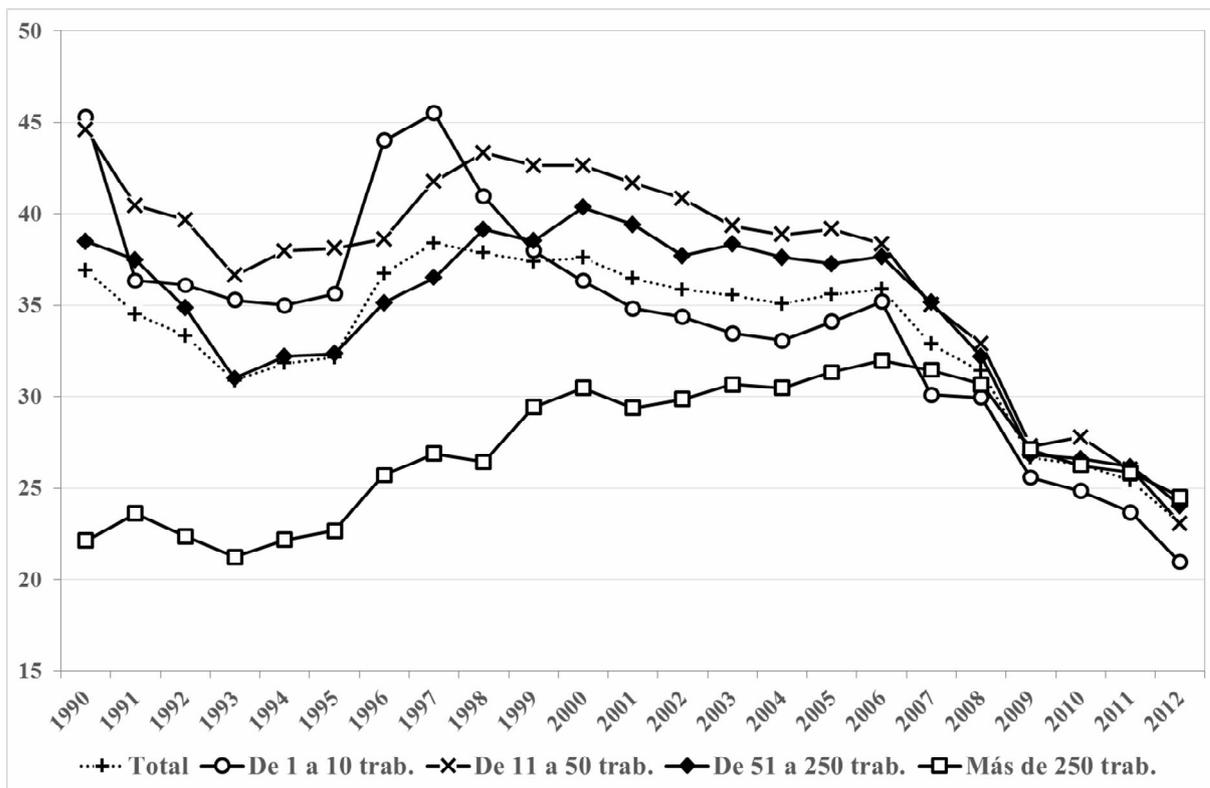
Año 1995	Es paña	UE-15	Alemania	Francia	Reino Unido
TOTAL	46,8	59,9	64,7	59,6	68,1
1 Directores y gerentes	3,8	4,8	3,8	4,6	10,1
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	4,8	6,7	7,4	6,1	10,1
3 Técnicos y profesionales de apoyo	3,5	7,9	12,2	10,0	5,6
4 Ocupaciones en contabilidad, administración y oficina	4,8	7,9	8,5	8,6	11,2
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	6,6	7,5	7,0	7,1	9,7
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	3,0	2,1	1,4	2,9	0,8
7 Artesanos y trabajadores cualificados de indust. y construcción (excepto grupo 8)	8,2	9,4	12,2	8,3	8,6
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	5,2	5,1	5,0	6,5	5,8
9 Ocupaciones elementales	6,8	5,1	5,0	4,5	5,7
0 Ocupaciones militares	0,2	0,4	0,4	0,8	0,4
Total ocupaciones no manuales (1 a 4, 0)	17,0	27,7	32,4	30,2	37,3
Total ocupaciones manuales (5 a 9)	29,7	29,2	30,7	29,3	30,5

Fuente: Eurostat, *Labour Force Survey*

III) La dimensión empresarial

Este análisis del modelo productivo debe completarse atendiendo a la dimensión empresarial. Así, las prácticas empresariales de gestión laboral precarizadoras parecen bastante extendidas entre las empresas españolas, independientemente de su tamaño (PRIETO, 1991). De hecho, hasta el inicio del actual período de crisis económica, las tasas de temporalidad de los distintos estratos de empresas según tamaño eran muy parecidas. Como puede apreciarse en el gráfico 2, dentro del sector privado, únicamente las empresas más grandes (las de más de 250 trabajadores) tenían unas tasas de temporalidad significativamente inferiores.

Gráfico 2. Tasas de temporalidad según tamaño del establecimiento en España, 1990-2012 (en %)



Fuente: MESS, Encuesta de Coyuntura Laboral (segundo trimestre de cada año).

Con todo, entre 1994 y 2006 se produce una confluencia en las tasas de temporalidad de los distintos grupos de empresas según tamaño, principalmente a causa de la creciente incidencia del fenómeno entre las empresas más grandes. A lo que sigue, partir de 2006, una bajada generalizada de la incidencia de la temporalidad, en un primer momento con la contribución de la reforma laboral pactada de 2006 (que parece afectar mucho menos a las empresas privadas de más de 250 trabajadores), y después a causa de los mayores ajustes netos de plantilla entre los trabajadores temporales que entre los indefinidos. Algo que parece haber tenido lugar de manera más decidida en el grupo de empresas cuya plantilla no supera los diez trabajadores.

El reducido tamaño de las empresas españolas, donde abundan las pequeñas y microempresas, es un elemento que juega un papel clave en este modelo productivo. Más del 85% de las empresas españolas se hallan en el tramo entre uno y 10 trabajadores (mayoritariamente en los tramos más bajos), un porcentaje que alcanza el 95% cuando recogemos todas las empresas de hasta 25 trabajadores. Con todo, en torno al 65% de los trabajadores forman parte del 5% restante de empresas, las de 26 y más trabajadores. Un tramo este último que ha crecido en protagonismo relativo desde 1996, especialmente basándose en el segmento de trabajadores pertenecientes a las empresas más grandes (de 1000 y más trabajadores), las cuales crean mucho empleo en la fase de expansión y afrontan la crisis mejor que el promedio.

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. Esto es algo que se aprecia claramente en los niveles salariales, sustancialmente menores en las empresas más pequeñas.

IV) Las estrategias empresariales de competitividad.

La falta de empresas y actividades de elevada intensidad tecnológica responde tanto a un efecto composición como a las estrategias de competitividad de las empresas. Al referirnos al efecto composición pretendemos resaltar que las ramas productivas en las que presentamos una especialización relativa son ramas de escasa intensidad tecnológica (ROCHA et al., 2009). Por otro lado, dentro de cada una de las ramas, abundan más las iniciativas empresariales que basan su estrategia de competitividad en la reducción de precios y costes y que, por tanto, no se caracterizan por una elevada intensidad tecnológica. Uno y otro fenómeno se traducen en unos indicadores de esfuerzo en I+D desproporcionadamente bajos.

LAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES DE GESTIÓN DE LA MANO DE OBRA

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). Esta última 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).

Como identificamos en un trabajo anterior (PITXER y SÁNCHEZ, 2008) conjugando las variables tamaño empresarial y rama productiva se identifican estas zonas oscuras de la acción sindical, donde se incluyen:

Las unidades productivas de menor tamaño, esto es, el conjunto de empresas con una plantilla no superior a los diez trabajadores, independientemente de la actividad productiva de las mismas.

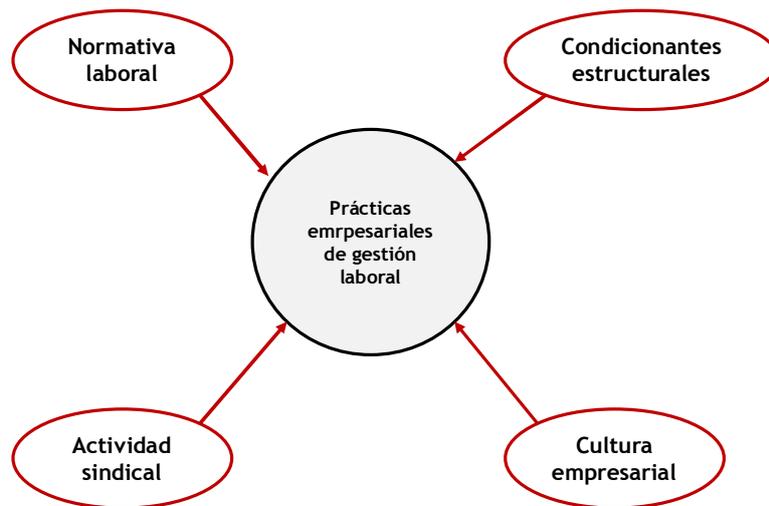
Las empresas de entre 11 y 50 trabajadores de la agricultura, la construcción y un conjunto diverso de servicios entre los que se incluye comercio, hostelería, inmobiliarias, servicios personales y empleo doméstico. Se trata de un conjunto de empresas en las que, por lo general, no se cuenta con representantes de los trabajadores, y donde los asalariados presentan unas tasas de afiliación muy reducidas.

En las antípodas de este grupo de empresas (esto es, con estructuras de representación de los trabajadores y con tasas de afiliación de los mismos que rondan el tercio del total las plantillas) se hallan las empresas de más de cincuenta trabajadores pertenecientes a la industria y a ciertas actividades terciarias cualificadas (Administraciones Públicas, servicios vinculados al Estado de Bienestar, transporte, comunicaciones e intermediación financiera).

A medio camino entre ambos grupos se sitúan el resto de empresas: las de los sectores anteriores entre 11 y 50 trabajadores, y las de más 50 trabajadores pertenecientes a la construcción, la agricultura y el conjunto de servicios menos cualificados (comercio, hostelería, inmobiliarias, servicios personales y empleo doméstico).

Nos hallamos pues, ante una acusada segmentación laboral. 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.

Gráfico 3. Permisividad institucional y cultura empresarial



Fuente: Lorente, Pitxer y Sánchez (2013).

Cabe poner el énfasis, por tanto, en determinadas prácticas empresariales de gestión de la mano de obra extendidas en nuestro país, que se centran en aplicar unas condiciones de empleo precarias a colectivos vulnerables socialmente, como los ya citados de mujeres, jóvenes e inmigrantes (CANO y SÁNCHEZ, 2011). Esta mayor debilidad contractual provoca una mayor incidencia de la precariedad laboral en estos colectivos en forma de temporalidad en la contratación, desempeño de empleos a tiempo parcial de forma involuntaria, diversos abusos e incumplimientos de la normativa laboral básica y de los convenios colectivos, y una combinación de estas figuras que incrementa la precariedad laboral.

La mayor incidencia de la temporalidad en los contratos a tiempo parcial es un claro indicador de como se combinan habitualmente varios factores de precariedad laboral, incrementando la vulnerabilidad de estos trabajadores e impidiéndoles disponer de un horizonte de estabilidad vital. Ello es indicativo de la aplicación de prácticas empresariales regresivas que hacen que las personas que ocupan estos puestos de trabajo -básicamente mujeres, jóvenes e inmigrantes- se vean abocadas a unos empleos sin garantía de continuidad y que implican muchas veces un claro subempleo y una insuficiencia de rentas. Así, ya antes de la crisis la mitad de los contratos a tiempo parcial era de naturaleza eventual (50,1% en el segundo trimestre de 2007, de acuerdo con los datos de la EPA) y en éstos las retribuciones son significativamente bajas.

LOS CAMBIOS RECIENTES Y LA DINÁMICA FUTURA DE LA TEMPORALIDAD

En este apartado se repasarán secuencialmente un conjunto de factores fundamentales para intentar avanzar en qué dirección se moverá la temporalidad en los próximos años en España.

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 2014 y 2015 son, además de las industrias de suministros básicos, construcción, hostelería, inmobiliarias, actividades profesionales y científicas, actividades recreativas y actividades administrativas, mientras que la industria manufacturera experimenta una cierta recuperación del empleo pero que no compensa ni de lejos las fuertes pérdidas de los años anteriores. Dinámica que confirma 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).

**Tabla 4. Variación sectorial del empleo en España 2008-2015
(en miles de personas y porcentaje)**

	2008-2011		2011-2014		2014-2015	
	miles	%	miles	%	miles	%
Total	-2.193,8	-10,6	-1.475,6	-8,0	504,2	3,0
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	-92,1	-10,6	31,1	4,0	-91,7	-11,3
B Industrias extractivas	-10,5	-19,6	-9,5	-22,0	-5,2	-15,5
C Industria manufacturera	-776,4	-25,0	-266,3	-11,4	114,9	5,6
D Suministro de energía eléctrica, gas	7,8	10,7	8,8	10,9	10,3	11,5
E Suministro de agua, actividades de saneamiento	5,1	4,4	-13,2	-10,9	22,5	20,9
F Construcción	-1.180,1	-44,0	-557,3	-37,2	118,5	12,6
G Comercio al por mayor y al por menor	-285,6	-8,8	-130,4	-4,4	83,7	3,0
H Transporte y almacenamiento	-40,9	-4,3	-79,6	-8,7	-9,4	-1,1
I Hostelería	-81,4	-5,8	-55,8	-4,2	87,1	6,9
J Información y comunicaciones	-20,4	-3,8	-20,7	-4,0	7,9	1,6
K Actividades financieras y de seguros	-54,6	-10,4	-7,3	-1,6	-18,8	-4,1
L Actividades inmobiliarias	-28,8	-23,4	1,8	1,9	6,2	6,5
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	-44,1	-4,9	-34,8	-4,1	61,2	7,4
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	-3,7	-0,4	-61,1	-6,6	43,7	5,1
O Administración Pública y defensa	223,1	17,9	-184,7	-12,6	48,5	3,8
P Educación	55,8	4,7	-45,7	-3,7	-10,0	-0,8
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	218,3	18,1	-25,2	-1,8	14,0	1,0
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	40,7	13,9	-4,0	-1,2	18,4	5,6
S Otros servicios	-74,9	-16,9	31,2	8,5	6,1	1,5
T Actividades de los hogares	-52,6	-7,1	-52,0	-7,5	-3,7	-0,6
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	1,3	59,1	-0,9	-25,7	0,0	0,0

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa* (primer trimestre de cada año) y elaboración propia.

En segundo lugar, la acentuación de la pérdida de peso del sector industrial, que ya viene de lejos, lleva consigo efectos importantes:

Una reducción del peso de la industria en la estructura productiva hasta niveles no deseables;

La consiguiente reducción en los servicios de alta productividad vinculados a la industria;

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 de carácter estructural, a pesar de las eventuales oscilaciones positivas del empleo que se hayan producido en los años más recientes.

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 (primer trimestre de 2015), el 61,8% 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 ocupados en un considerable 16,3% en 2015, aumentando casi cinco puntos desde 2008. En total más de dos millones ochocientos mil trabajadores tienen una jornada parcial en 2015 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.

**Tabla 5. Ocupados a tiempo parcial por rama de actividad
(porcentajes sobre el total de cada rama)**

	2008	2011	2015
Total	11,8	13,9	16,3
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	9,2	9,3	8,7
B Industrias extractivas	1,6	3,9	2,8
C Industria manufacturera	4,2	4,7	5,8
D Suministro de energía eléctrica, gas	3,2	2,8	2,4
E Suministro de agua, actividades de saneamiento	5,4	5,4	6,5
F Construcción	2,7	5,2	7,4
G Comercio al por mayor y al por menor	13,6	14,8	17,9
H Transporte y almacenamiento	6,4	7,3	8,3
I Hostelería	18,1	24,0	27,3
J Información y comunicaciones	8,2	8,2	7,4
K Actividades financieras y de seguros	6,0	5,8	6,7
L Actividades inmobiliarias	14,9	11,7	20,8
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	10,7	11,6	12,4
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	26,4	28,8	30,7
O Administración Pública y defensa	4,3	4,9	5,3
P Educación	19,4	18,7	23,0
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	11,7	14,4	17,0
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	27,8	29,2	32,1
S Otros servicios	15,9	20,8	21,9
T Actividades de los hogares	51,0	49,0	54,4
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	-	-	-

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa (primer trimestre de cada año)

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 claramente 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 23,6% en 2015.

Tabla 6. Indicadores de precariedad en España (2008-2015) (en porcentajes)

	2008	2011	2013	2015
Tasa de temporalidad	30,0	24,2	21,9	23,6
Empleo a tiempo parcial	11,8	13,9	15,8	16,3

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa* (primer trimestre de cada año).

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, se ha convertido en el eje vertebrador de la estrategia de salida a la misma que pretenden imponer los poderes económicos y políticos (GUAMÁN e ILLUECA, 2012). El coste salarial por trabajador había 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 que representa un 60% del coste medio de todas las actividades, de acuerdo con la “Encuesta Trimestral de Coste Laboral” del INE. Bajos niveles salariales que también se dan, entre otras, en las actividades inmobiliarias, las administrativas 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 –en torno a cinco puntos durante la crisis- y aumenta fuertemente el porcentaje de trabajadores con bajos salarios (pobres), que pasa de un 10,7% de los asalariados en 2007 a un 17,9% en 2013, de los cuales un 64,4% son mujeres, 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 socialmente regresiva 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 los 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.

CONSIDERACIONES FINALES

A lo largo de este trabajo hemos mostrado tanto unos elevados niveles de temporalidad en España, como un previsible crecimiento futuro de los mismos. A su vez, hemos identificado que la situación responde a las peculiaridades de nuestro modelo productivo: una composición sectorial muy particular, el predominio de estrategias de competitividad basadas en la reducción de precios y costes, el reducido tamaño empresarial y una estructura ocupacional polarizada, al tiempo que con escasez relativa de oportunidades laborales en empleos no manuales exigentes en cualificaciones. En este contexto, la abundancia de prácticas empresariales de gestión laboral socialmente regresiva, coherentes con las peculiaridades de este modelo productivo, aparecen como determinante fundamental de la elevada incidencia y la dinámica de la temporalidad en el mercado laboral español. Las sucesivas reformas laborales flexibilizadoras y desreguladoras, acompañadas de la existencia de grandes zonas de sombra en el tejido productivo y empresarial español, conforman un marco de permisividad institucional en el que resultan posibles dichas prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo.

No es el objeto de esta comunicación elaborar una propuesta detallada con la que afrontar la elevada temporalidad y precariedad del mercado laboral español, ni tampoco valorar la pertinencia de las medidas tomadas en este campo. Con todo, creemos necesario avanzar que ésta es una de las utilidades del marco analítico propuesto, para lo que añadimos unos breves comentarios en esta dirección.

El escenario de previsible crecimiento futuro de la tasa de temporalidad en España se puede afrontar 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.

Ahora bien, si lo que se persigue es atajar el problema y no un simple maquillaje estadístico, se requiere una estrategia de intervención radicalmente distinta. En consecuencia, la segunda forma de afrontar el fenómeno consiste en actuar sobre las causas últimas del mismo. Esto es, desarrollar políticas estructurales dirigidas a cambiar el modelo productivo, propiciar el crecimiento del segmento de empresas de tamaño

intermedia e instrumentar los cambios necesarios para acabar con el actual marco institucional permisivo con las prácticas empresariales de gestión laboral precarizadoras. En este último sentido, la recuperación de la causalidad en la contratación temporal, unas normas laborales más garantistas y un marco propicio para la acción sindical –en la empresa y a nivel supraempresarial- son complementos necesarios a las actuaciones dirigidas a incidir sobre el modelo productivo.

BIBLIOGRAFÍA

- BANYULS, J. y 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
- BIELSA, J. y DUARTE, R. (2011): “Size and linkages of the Spanish construction industry: key sector or deformation of the economy”, *Cambridge Journal of Economics*, Vol 35 (2).
- CANO, E. (2007): “La extensión de la precariedad laboral como norma social”, *Sociedad y utopía: Revista de ciencias sociales*, nº 29
- CANO, E. y SÁNCHEZ, A. (2011): *Las prácticas empresariales de gestión de la mano de obra en el segmento joven de la población trabajadora*, Madrid: ISTAS
- 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 J.J. DOLADO, J. J. y F. FELGUEROSO (coord.), *Propuestas para la reactivación económica en España*. Madrid: FEDEA.
- FINA, L. (2001): *El reto del empleo*. Madrid: McGraw-Hill.
- 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. (ed.) y CORDERO, V. (coord.) (2013): *Temporalidad y Precariedad del Trabajo Asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?*, Albacete: Bomarzo.
- GUAMÁN, A. e ILLUECA, H. (2012): *El huracán neoliberal, una reforma laboral contra el trabajo*, Madrid: Sequitur.
- JIMÉNEZ, E. (2012): *En homenaje a Lluís Fina: las tasas de empleo siguen mostrando dónde está el problema del paro en España*, en: <<http://www.iniciativa.cat/sites/default/files/LF2012.pdf>> [Consultado el 02/10/2015].
- LOPE, A. y ALÓS, R. (1999). “La acción sindical en la empresa. Entre el desconcierto y la reacción”. En F. MIGUÉLEZ y C. PRIETO (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
- LORENTE, R. y RAMÍREZ, V. (2010) “Tendencias en la distribución comercial minorista y en la gestión de su personal ¿hacia un nuevo modelo?”. En AA. VV. *La Investigación y la enseñanza de la sociología del trabajo: Un balance de la situación en España*. Alzira: Germania.
- NAREDO, J.M. y MONTIEL, A. (2011). *El modelo inmobiliario español y su culminación en el caso valenciano*. Barcelona: Icaria.
- ORTIZ, P. (2013): “Cambios en la legislación laboral y contratación laboral en España”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol.31, nº 1.
- PITXER, J.V. y SÁNCHEZ, A. (2008): “Estrategias sindicales y modelo económico español”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 26, nº 1.
- PRIETO, C. (1991): “Las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo”. En F. MIGUÉLEZ y C. PRIETO (dir. y coord.) *Las relaciones laborales en España*. Madrid: Siglo XXI.
- 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.
- ROCHA, F., ARAGÓN, J. y CRUCES, J. (2009). *Cambios productivos y empleo en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- 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.
- 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 *Temporalidad y Precariedad del Trabajo Asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?*, Albacete: Bomarzo.
- STANDING, G. (1988). *Desempleo y flexibilidad del mercado laboral en el Reino Unido*. Madrid: MTSS.
- VALDÉS, F. (2010): “25 años de precariedad en la contratación laboral”, *Relaciones Laborales*, nº 23.

VILLA, P. (1990). *La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad

7. INVERSIÓN EN INFRAESTRUCTURAS: DE LOS MEGAPROYECTOS A LA SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA Y SOCIAL

Vicente Sánchez Jiménez
CC.OO. de Construcción y Servicios

El sector de la construcción en España, particularmente el referido a la política de obra pública, es objeto de una importante revisión desde que estallase la crisis en 2008. La culpabilización del mismo como uno de los causantes de la situación económica actual, los grandes proyectos de dudoso beneficio, los casos de tráfico de influencias o de corrupción y la política de ajuste impuesta en los últimos años, supone en la práctica una importante reducción de la inversión en infraestructuras por parte de las administraciones públicas. Frente a esta situación se encuentra la de los países que son motor de la economía europea, que mantienen e incluso amplían sus presupuestos en infraestructuras, con el objeto de retomar la senda del crecimiento económico y crear empleo, a la vez que potenciar su productividad y la mejora de equipamientos para la ciudadanía. A todo ello se suma una economía cada vez más global que exige activar la toma de decisiones por parte de los gobiernos, en un intento constante por no perder el tren de la historia y mantener los niveles de competitividad, así como la posición en el tablero de juego del comercio mundial. Este tiempo perdido conlleva la necesidad de reorientar la política de inversiones públicas y determinar cuales deben ser, a partir de ahora, las prioridades presupuestarias para conseguir la sostenibilidad económica y social de un sistema con importantes debilidades y deficiencias en infraestructuras, como son: agua, medioambiente, energía, urbanismo, sociales, sanidad, transporte y digital, así como el propio mantenimiento de las ya existentes.

INTRODUCCIÓN.

Algunos datos macroeconómicos permiten proyectar ciertas esperanzas en una mejora de la economía a medio plazo. Entre ello está el referido al déficit comercial, el cual se reduce gracias a la mejora de las exportaciones, pasando del -8,7% del Producto Interior Bruto (PIB) en 2008 al -2,4% en 2014, aún cuando se mantiene una balanza energética negativa que apenas sufre variaciones significativas en estos años. Por el contrario, otras macromagnitudes muestran un escenario más preocupante para la economía nacional, como es el ratio de endeudamiento externo, que pasa del 79% del PIB en 2008 al 97% en 2014 (BDE: 2015), o el número de personas sin empleo que pasa de los 3,2 millones en 2008 a los 5,5 en 2014 (INE, 2014).

En lo que respecta a la política de inversión en infraestructuras la previsión del Gobierno es mantener para los dos próximos años un presupuesto ligeramente superior al actual, situándose en torno a los 20 000 millones de euros. Esta cifra supone una disminución cercana al 42% de la inversión media ajustada por densidad de población de los últimos 20 años.

“El proyecto de Presupuestos Generales del Estado para 2016” (MIHAP, 2016) pone de manifiesto esta orientación con la constatación de los datos de inversión en infraestructuras por parte de la administración central. La congelación en una cifra cercana al 1% del PIB, que sigue sin superar el techo de los 10 000 millones de euros, muestra la falta de suficiente iniciativa inversora como para poder impulsar con ciertas garantías un desarrollo económico y social más ambicioso.

Las inversiones totales en infraestructuras para 2016 alcanzan los 9 493 millones de euros, lo que supone 9,74 millones de euros más que en 2015. De este importe, la mayor parte se destinará a ferrocarriles y carreteras con 4 318,23 y 2 205,68 millones de euros, respectivamente. Es decir, un incremento de 261 millones de euros en el caso de los ferrocarriles y de 189 millones de euros para las carreteras con respecto al presupuesto del presente año.

En ferrocarriles casi el 65% de la inversión corresponde a partidas dirigidas a la alta velocidad, mientras que en carreteras se destinan 883 millones de euros a la conservación integral y rehabilitación de los firmes con lo que se aumenta la cuantía significativamente.

Por detrás de estas dos partidas se sitúan las dirigidas a infraestructuras hidráulicas con 1 252,26 millones de euros, puertos con 878,34 millones, aeropuertos con 543,76 millones, costas y medioambiente con 251,01 millones y, por último, a otras actuaciones 43,22 millones.

De todas ellas cabe resaltar las inversiones en el ciclo integral del agua, referidas particularmente al abastecimiento y saneamiento, por experimentar una disminución de 280,6 millones de euros con respecto al año anterior, lo que supone un recorte del 14,4%.

Mientras que la visión presupuestaria mantiene la contención inversora, se comprueba como el país está inmerso en la búsqueda de un nuevo modelo productivo que permita un crecimiento económico sostenible, con mayores fortalezas, así como la salida de la recesión y el sostenimiento del crecimiento económico, además de la necesaria creación de empleo de carácter estructural y el mantenimiento de los sistemas de protección y bienestar social.

De esta forma, mientras el Gobierno aplica medidas de desincentivación de la actividad económica referida a su inversión en infraestructuras, otros países europeos apuestan por este sector como uno de los principales motores para la reactivación económica

sostenida y la creación de empleo. Este es el caso del Plan Nacional de Infraestructuras de Reino Unido con una partida superior a los 500 000 millones de euros hasta 2020 o el Plan de Transporte de Suecia con una inversión de más de 55 000 millones de euros hasta el 2025, este último país que no llega a los diez millones de habitantes. De igual forma, la reducción de la inversión para los próximos años en España se muestra contraria a las dinámicas ejercidas por el gobierno francés, en particular a su Plan Nacional de Rehabilitación propuesto este año con el objeto de obtener financiación adicional del “Plan Juncker”.

En un mundo global como el actual donde la evolución de la población mundial tiene atisbos de situarse en los 10 000 millones de habitantes en el 2050, parece lógico advertir que las necesidades de infraestructuras en todos los sentidos serán mayores para el conjunto de los países, más aún si pretenden incrementar su competitividad ante el gran número de actores que hoy operan en la economía mundial. De hecho, Reino Unido, Alemania, Francia, Italia y, posteriormente, España se vienen a sumar a los veintiún estados, China entre ellos, promotores del Banco Asiático de Inversión en Infraestructuras (AIIB).

Para el caso español la disyuntiva está condicionada de forma clara por la política de ajuste presupuestario que impide una inversión sostenida en infraestructuras. Cuestión que hace insuficiente el presupuesto para reducir el significativo déficit de dotación para la ciudadanía en determinadas áreas; al igual que mitiga el intento por situar al país en una posición de garantía en el tablero de juego del comercio mundial, así como dar respuesta a las grandes tendencias de cambio que exigen invertir en infraestructuras para apuntalar un sistema sostenible tanto en su desarrollo económico, como en el bienestar social.

La presente comunicación tiene como objeto poner de manifiesto las deficiencias existentes en el modelo de infraestructuras que se viene siguiendo en España, particularmente en la pérdida de oportunidades que a raíz de la crisis supone una menor inversión por parte de las administraciones públicas. Igualmente, fijar cuales son los espacios más necesarios a cubrir en los próximos años para lograr una economía más competitiva, a la par que el bienestar de la ciudadanía.

HACIA UN REFORZAMIENTO DE LA INVERSIÓN EN INFRAESTRUCTURAS SOSTENIBLES.

La situación de las infraestructuras actuales muestra la brecha de desigualdad existente entre ellas dependiendo del volumen inversor previo. Por una parte, existe una aceptable posición en lo que se refiere a las redes de carreteras de alta capacidad, la red ferroviaria de alta velocidad o la situación de aeropuertos y puertos. Por otra, se encuentran carencias significativas en la red de transporte de mercancías, las redes secundarias y la movilidad en las grandes urbes, así como en el propio mantenimiento de las infraestructuras actuales.

Junto a estas últimas concurren importantes deficiencias en aspectos que, por lo estratégico de su posición para el país, resultan de enorme significado para el bienestar del conjunto de la sociedad, tales como las infraestructuras de agua, sanidad y medioambiente, por citar algunas.

De hecho, los males que aqueja el debilitamiento estructural de ciertas infraestructuras, contrastan con su condición de estratégicas para la economía y la sociedad. En estos momentos se pueden apreciar algunos retos globales en los que las infraestructuras juegan un papel determinante. Entre ellos aparecen destacados los relativos a la gestión de los recursos naturales, los cambios demográficos y las nuevas tecnologías.

En lo que corresponde al primero, el aprovechamiento del entorno y los recursos naturales de una manera sostenible necesita de la creación de redes que permitan su gestión, a la vez que su preservación. Entre estos recursos destacan los hídricos (por su escasez), los energéticos y la propia biodiversidad.

Por otra parte, la tendencia del envejecimiento acentuado de la población obliga a acometer hoy las soluciones a los problemas del futuro. Las infraestructuras sanitarias y de asistencia, añadidas a la necesidad de configurar ciudades más accesibles, exigen de fuertes inversiones con las que hacer frente a esta situación que poco a poco se va acrecentando.

Por último, el reforzamiento de las grandes ciudades globales no debe frenar la necesidad de articular todo el territorio bajo la red de las infraestructuras tecnológicas de comunicación, permitiendo así una mayor interconexión y la dispersión poblacional a través del desarrollo de la economía digital y las nuevas tecnologías.

Siguiendo esta dirección parece necesaria una mayor inversión de manera sostenida en el tiempo, que permita a su vez un cambio de modelo productivo tan necesario para potenciar el crecimiento económico, la generación de empleo y las prestaciones al conjunto de la ciudadanía.

Una inversión estratégica en infraestructuras debería afianzar una evolución significativa en la economía y la creación de empleo, además de abrir nuevas oportunidades de negocio en sectores en los que España tiene un mayor potencial de

crecimiento. Entre estos podemos citar el sector turístico, que debe ser ampliado a una oferta mucho mayor en términos culturales y de ocio sostenible, como también hacia una política de salud y bienestar aprovechando la climatología y los recursos que ofrece el país como destino privilegiado para toda Europa y el Mediterráneo, habida cuenta de la inestabilidad política que se sigue viviendo en los países del norte de África y Oriente Medio.

De la misma manera, la mejora del aprovechamiento de los recursos hídricos permitiría una mayor producción y productividad en la obtención de alimentos, particularmente de origen vegetal.

También cabe citar la estratégica posición de la península ibérica que debería permitir afianzarla como plataforma logística y centro de distribución energética para Europa, norte de África y Oriente Próximo. Más si tenemos en cuenta la ampliación de los canales de Panamá y Suez.

Este dinamismo económico junto con una apuesta clara por la industrialización a través de la creación, entre otras cuestiones, de clúster tecnológicos, pueden traer aparejado un salto cualitativo de la economía española en la próxima década en un mundo cada vez más interconectado e interdependiente.

LAS PRINCIPALES LÍNEAS DE ACTUACIÓN.

1) El ciclo integral del agua

El déficit de inversión en infraestructuras del agua afecta de manera especial a las redes de saneamiento, ya que las infraestructuras que cuentan con más de treinta años suponen un 43% en poblaciones de entre 50 000 a 100 000, el 34% en poblaciones de más de 100 000 habitantes, cifra que se eleva hasta el 54% en áreas metropolitanas (AEAS,2015).

Ello conlleva un deterioro de las instalaciones causado por el tiempo de puesta en uso, con la consiguiente pérdida de estanqueidad y el aumento paulatino de las pérdidas en el abastecimiento de agua que llega hasta el 26%. (AEAS,2015)

A esto se suma que la inversión se sitúa en un 56% menos de que los principales países de Europa, aun cuando el “estrés hídrico” nos coloca a la cabeza de la Unión Europea. Esta cifra llega a situarse en un 72% de la superficie (EEA, 2012:40). La diferencia entre el norte húmedo con menor número de horas de sol y el sur seco con un mayor número de horas de sol pero con mayor potencialidad agrícola, debería permitir una mejora de las conexiones acuíferas que permitan el control de los periodos de inundaciones y sequías. Ello, además, redundaría en un menor nivel de estrés sobre este recurso y la posibilidad de mejorar la productividad alimentaria.

Respecto al tratamiento de aguas, el Plan Nacional de Calidad de las Aguas: Saneamiento y depuración para el periodo 2007-2015, tienen como objetivo el cumplimiento de las exigencias de la Directiva 91/271/CEE. A día de hoy el 83% de la población depura sus aguas. No obstante, el país debe lograr el 100% que marca la normativa europea por lo que se hace imprescindible reforzar las inversiones en esta materia si no se quiere ser objeto de las sanciones comunitarias.

II) La política medioambiental.

Según datos de Eurostat en el año 2013 la media de residuos municipales generados en la UE-28 es de 481kg por habitante y año. En España la cantidad estimada está en 449kg por habitante y año, lo que la coloca en una posición más favorable para su gestión (MAGRAMA, 2014:3). Sin embargo, el tratamiento de los mismos se encuentra en una fase con necesidad de fuertes inversiones, pues de esta cantidad sólo el 20% se recicló, mientras que el 10% se convirtió en compost y el 10% se incineró. El país con mayores tasas de reciclaje y compostaje es Alemania con un 65%.

Las exigencias europeas de reciclaje están en el 70% de residuos urbanos y el 80% de envases para 2030, cuestión aún muy alejada de los datos actuales de España. En 2013 el 60% de la basura municipal que se genera acaba en vertederos sin tratamiento, un porcentaje que duplica la media de la Unión Europea que está en el 31%. Por otra parte sólo el 30% de los residuos se reciclan o se convierten en compost, frente al 43% de media europea (EUROSTAT, 2015).

Por otra parte, la política forestal también supone una oportunidad de inversión en un sector que sufre de promedio entre los años 2001 a 2012 la calcinación de 121 052 hectáreas, 61 690 en 2013. Es imprescindible volver a recuperar los espacios muertos por los múltiples condicionantes positivos, como son: la utilización de los recursos madereros, la biodiversidad o la restauración de los *pulmones verdes* (CIVIO, 2013).

En lo que respecta a la protección costera se aprecia una importante reducción de la inversión, situándola entre 2009 y 2013 en un 82%. Se pasa de 268 millones de euros a 48 millones en apenas un lustro. El Plan Litoral 2015 destina únicamente 21,5 millones de euros y comprende 49 actuaciones. Esta situación contrasta con el aumento de turista y la creciente dependencia de la economía española de este sector. (MAGRAMA, 2015).

III) El reto energético.

El Protocolo de Kyoto marca un antes y un después en la manera de entender las consecuencias de la actividad humana para la naturaleza. El compromiso alcanzado para la reducción de gases de efecto invernadero trae consigo un importante reto en la modernización y adaptación de la industria, el transporte y el consumo energético en general.

En este camino de sostenibilidad se sitúa el objetivo de reducción del consumo energético impuesto por la Unión Europea en dos documentos clave, como son: el “Libro Verde de la Comisión”, de 8 de marzo de 2006, “Estrategia europea para una energía sostenible, competitiva y segura”, y el publicado por la Comisión Europea en enero de 2007, “Una política energética para Europa”. Para el 2020 la Unión Europea aspira a conseguir el 20% de reducción de gases de efecto invernadero sobre las cifras de 1990, además se compromete a reducir para el año 2050 las emisiones de gases de efecto invernadero entre el 80 y el 95% por debajo de los niveles del año base; el 20% de reducción en el consumo de energía, y el 20% de la energía consumida debe proceder de fuentes renovables.

En el caso de España la dependencia energética del exterior supone un importante lastre para la economía y la competitividad. De hecho, según datos de Eurostat nos situamos en una cifra del 70,5% de importaciones en 2013, muy por encima de Alemania con el 62,3%, Francia con el 47,9% y Reino Unido con el 46,4%. Además, entre el 25% y el 35% de la electricidad se genera con carbón, gas y fuel, y aproximadamente un 75% de estos combustibles son importados (IEE, 2015).

Una inversión en energías renovables debería contribuir a la reducción significativa de gases contaminantes y a la lucha por el cambio climático, a la vez que potencia el uso de recursos autóctonos limpios e inagotables. Además, permitirían reducir la elevada dependencia energética de combustibles fósiles.

Actualmente, el ratio de interconexión eléctrica se sitúa por debajo del 5%, frente al objetivo del 10% de interconectividad de la capacidad total para 2020. La situación presente hace que se hable de España como una *isla energética* (REE, 2015).

Por otra parte, también se aprecian deficiencias de interconexión gasista con Europa, a pesar de disponer de la mayor capacidad de regasificación y una posición privilegiada para ser punto de acceso del gas del norte de África a Europa. Las plantas regasificadoras españolas tienen una capacidad de 1 920GWh al día, aunque su grado de utilización se sitúa en torno al 25% de la misma, por lo que es preciso aumentar el grado de interconexión con el resto de Europa si se quiere la utilización óptima del sistemas (CNMC, 2015).

VI) La rehabilitación urbana.

Como se apunta anteriormente la Unión Europea fija para el 2020 la necesidad de lograr reducir en un 20% las emisiones de gases de efecto invernadero, mejorar en un 20% la eficiencia energética y aumentar en otro 20% el consumo de energía procedente de fuentes de energía renovables. Ello trae consigo la obligatoriedad de mejorar las edificaciones si se pretende conseguir tan importante objetivo comunitario, pues el parque de edificación europeo es responsable del 40% del consumo final de la energía y del 36% de las emisiones de gases de efecto invernadero. (CIC, 2013)

Los datos que muestran los registros públicos sobre el parque de viviendas, permiten comprobar hasta que punto la mayor parte de las mismas no recogen un mínimo de los estándares del propio Código Técnico de la Edificación, por cuanto el 57% fueron construidas con anterioridad al año 1980. (CIC, 2013)

El estudio “Una visión-país par el sector de la edificación en España. Hoja de ruta para un nuevo sector de la vivienda”, coordinado por Green Building Council España (GBCe) y la Fundación CONAMA, apunta que si se rehabilitasen 10 millones de viviendas hasta el 2050 se generarían hasta 130 000 empleos directos estables entre 2012 y 2050. La actuación en unas 250 000 viviendas por año, con una media de 15 000 euros por intervención puede suponer 135 000 empleos directos.

El resultado del análisis fiscal resultante de la propuesta puede llegar a generar retornos fiscales vía IVA, IRPF, tasas, prestaciones por desempleo no consumidas, aportaciones a la seguridad social, mejora de los niveles de calidad-país, de más del 60 por ciento de la inversión efectuada.

En este sentido la situación local se equipara a los ratios de rehabilitación urbana de Reino Unido con el 1,5% del PIB, aunque muy alejada de países como Alemania con el 3,5%, Italia con el 2,8% o Francia con el 2% (FIEC, 2014).

España se sitúa a la par que los países europeos de referencia en movilidad urbana aunque la Unión Europea propone nuevos desarrollos que mejoran la seguridad y optimicen la usabilidad y accesibilidad. Si bien es conveniente sobre este particular hacer mención a que la Unión Europea (CE, 2009) recomienda mejorar la movilidad urbana. En algunos ejemplos España se pueda situar como referente, aunque cabe señalar como así propone la Unión que es recomendable que la dirección de las administraciones públicas se oriente a través del fomento de los modos de transporte bajos en carbono, la integración de diferentes medios que optimicen la movilidad, la garantía de accesibilidad y usabilidad por parte de una población cada vez más envejecida o la mejora de seguridad para peatones y usuarios, entre otros.

v) El desarrollo social

La situación de las infraestructuras de salud, educativas y de justicia muestran unos ratios claramente mejorables en relación a los principales países de la Unión Europea, como son Alemania, Francia y Reino Unido. En concreto el presupuesto de España de los últimos años está cercana a una minoración del 25% en inversión en sanidad, un 40% en educación y un 50% en justicia (EUROCONSTRUCT, 2015).

Entre estas cuestiones podemos destacar los indicadores de envejecimiento de la población española. Las personas mayores de 65 años suponen el 17,3% de la población y sigue creciendo en mayor medida la proporción de octogenarios con un 5,2% del total de la población (CSIC, 2014:3). Mientras que en el año 1900 la esperanza de vida se sitúa en 34,8 años, en 2011 esta se establece en 82,3 años.

En 2051 se espera que las personas mayores de 65 años supongan el 36,5% respecto al total de la población, de los cuales los mayores de 80 años subirán hasta llegar al 15,3% del conjunto de la ciudadanía. (CSIC, 2014:5)

Antes estas cifras se hace deseable poder imprimir un marcado social a las inversiones en infraestructuras, en este caso concreto a las referidas a la atención sanitaria, las residencias y los centros de día para las personas mayores, a los que se pueden sumar las referidas al cuidado a la dependencia en general. Además, la situación privilegiada en cuanto a la situación climática, las condiciones de transporte y de seguridad hacen de España un lugar idóneo para fomentar el cuidado de personas mayores del resto de países europeos.

VI) El transporte como motor

De todas las infraestructuras de transporte la referida al sector ferroviario de mercancías puede ser considerada la más damnificada en los Presupuestos del Estado. De hecho, la evolución de la cuota modal del ferrocarril en diversos países de la Unión Europea contrastada con la realidad de España confirma esta afirmación. Mientras que la cuota española está en el 4%, la media de Alemania, Francia, Italia y Reino Unido se mantiene en un 16,5%. El país germánico se sitúa en el 28%, la economía gala en el 16%, la red italiana en el 16% y la británica en el 13% (FOMENTO, 2013:4).

Un país como España no puede permitirse seguir limitando la capacidad de transporte ferroviario. Entre otros motivos se encuentran la reducción del déficit comercial energético, a la par que el desahogo de las infraestructuras de carreteras.

VII) La era digital

La Agenda Digital Europea dispone como objetivo que en 2020 el 50% de los hogares estén conectados a fibra y exista una cobertura de 4G en el 100% del territorio. En este sentido, el Gobierno de España aprueba en el Consejo de Ministros del 15 de febrero de 2013, la Agenda Digital para España, que luego se extendería al Plan de Telecomunicaciones y redes ultrarrápidas, cuestión reforzada en la Ley 9/2014, de 9 de mayo, General de Telecomunicaciones. El objetivo es lograr la universalización de una conexión que permita comunicaciones de datos de banda ancha para que antes de 2020 alcance a todos los usuarios a una velocidad mínima de Internet de 30Mbps, y que al menos el 50% de los hogares puedan disponer de un acceso a servicios de velocidades superiores a 100Mbps. En estos momentos el 89% de la población tiene acceso por banda ancha, 69% de los hogares están cubiertos por fibra, mientras que el 48% lo está por tecnología 4G (MINETUR, 2014:7)

Por ello, se precisa una inversión en comunicación que permita una vertebración progresiva en todo el territorio, pues si bien los datos de muestran la creciente disposición por conseguir los objetivos marcados, estos en la actualidad solo afectan de manera significativa a los municipios con mayor densidad de población, dejando

grandes extensiones de terreno sin cubrir por el momento. De esta forma se puede asegurar el cumplimiento de las propuestas europeas, mediante la potenciación de una economía digital que impulse nuevos yacimientos de empleo, así como el aumento de la productividad y el desarrollo de nuevos servicios. A ello se debe sumar el desarrollo de nuevas tecnologías aplicables a las infraestructuras, como la que ya se experimenta entre vehículos y su conexión a las vías.

VIII) El mantenimiento de las infraestructuras.

La red de infraestructuras sigue creciendo año tras año. Ello contrasta con la pérdida significativa de inversión en su mantenimiento. En concreto se ha producido una reducción desde el año 2008 del 20% en carreteras y un 18% en ferrocarriles.

En carreteras se reduce el presupuesto de 1 111,36 millones de euros en 2008 a 935 en 2015, mientras que se gana una longitud de 2 000km, pasando de 24.100km a 26.100. Por su parte, en ferrocarriles la inversión baja de 832M€ en 2008 con 13 350km a 800 en 2015 con 15 000km más de vías (FOMENTO, 2015).

Además, la inversión en mantenimiento de infraestructuras en España está un 50% por debajo de la de países como Alemania, Reino Unido o Francia en carreteras de alta capacidad y un 15% en ferrocarriles a pesar del mayor peso de la red de alta velocidad española.

A través de los Presupuestos Generales del Estado se constata que el mantenimiento de las infraestructuras está condicionado por actuaciones cíclicas, condicionadas por el deterioro extremo que lleva parejo la necesidad puntual de una fuerte inversión, condicionando con ello las partidas dirigidas a otro tipo de actuaciones. Por esta razón, el valor patrimonial de las infraestructuras sufre de importantes subidas y bajadas condicionadas por una política coyuntural de iniciativas de mantenimiento en el momento de urgente necesidad para la funcionalidad mínima. Con ello se origina una situación de baja optimización de las infraestructuras durante toda su vida útil y, por tanto, su funcionamiento irregular.

Si nos atenemos a las cifras propuestas por el Banco Mundial relativas a la inversión en infraestructuras, para el caso concreto de su mantenimiento éstas se tienen que situar entre el 1,5% y el 2,5% del valor patrimonial de las mismas. De igual forma, esta institución internacional apunta esta cifra en la necesidad de minimizar las futuras inversiones en reposición de activos, reducir el tiempo de paralización de las infraestructuras aumentando así su productividad y el retorno más rápido de la inversión, además de garantizar su seguridad durante toda su vida útil.

CONCLUSIONES

España tiene un importante reto por delante que se podría definir en la siguiente disyuntiva: continuar con una política de ajuste presupuestario que condiciona la capacidad inversora de las administraciones públicas o proyectar un nuevo modelo de

inversiones que permita avanzar en la resolución de los problemas estructuras que aqueja el país desde hace décadas.

Entre ellos se encuentran los referidos a los recursos hídricos y medioambientales, los retos energéticos y la rehabilitación urbana, la sanidad, las redes de transporte de mercancías, la apuesta por las tecnologías digitales y el propio mantenimiento de lo construido.

En este sentido se pueden considerar ciertas áreas de inversión imprescindibles para mitigar el déficit de infraestructuras con respecto a los países de nuestro entorno.

En lo que respecta a las infraestructuras del agua se precisa la modernización de las canalizaciones existentes para acometer una reducción significativa de las pérdidas actuales. De la misma forma, se establece la necesidad de minimizar el control de los vertidos y potenciar la reutilización de los mismos, a través de plantas de tratamiento y depuración. Igualmente, llevar a cabo una política integral de recursos hídricos entre cuencas fluviales que permita la potenciación de la agricultura, a la vez que mitigue los riesgos de sequía e inundación.

A ellas se deben sumar las inversiones en infraestructuras de gestión medioambiental, como es el tratamiento integral de residuos con nuevas plantas de reciclaje y compostaje. Ello debe permitir un sellado progresivo de los vertederos existentes. Además, la protección de la biodiversidad se debe convertir en eje prioritario para la explotación sostenida de las masas forestales, las playas y el conjunto de espacios naturales.

Para el caso de las infraestructuras de energía se hace inexcusable lograr una mayor eficiencia energética, apostar por las energías renovables nuevamente y potenciar las conexiones eléctricas y gasistas si se quiere llegar a los objetivos marcados, pasando de 2 800MW en 2014 a 20 300 en 2025 en electricidad y de 7bcm en 2014 a 30bcm en 2025 en lo relativo a gas. A ello se debe unir la reducción del consumo energético con la rehabilitación de edificios.

Igualmente, que la necesidad de llevar a cabo una política más coordinada entre los diferentes niveles de la Administración en lo que a la configuración de los grandes núcleos poblacionales se refiere. Por ello, se hace imprescindible orientar las actuaciones de las mismas a la mejora de la movilidad, la integración y la rehabilitación urbana. Entre las mismas la potenciación de una movilidad baja en carbono potenciando las líneas de tren de cercanías, los carriles para autobuses, la peatonalización de los cascos históricos de las ciudades y los sistemas de transporte en bicicleta. Junto con ellas la potenciación para conseguir ciudades más habitables con la integración de aparcamientos disuasorios o el soterramiento de vías. Y, por supuesto, la regeneración y rehabilitación tanto de las zonas urbanas como del parque de viviendas.

En otro aspecto es ineludible una modernización de la infraestructura ferroviaria que permita aumentar la competitividad del transporte ferroviario de mercancías, con nuevas terminales logísticas, la extensión de la red y su accesibilidad a centros logísticos, aeropuertos y puertos. Junto con ella la mejora de la accesibilidad a las ciudades con aparcamientos disuasorios, mayor número de transportes públicos y potenciación de las zonas peatonales y el transporte en bicicleta.

Hacer ciudades más humanas y dotar de infraestructuras que cubran las necesidades en salud, dependencia, educación y justicia, por citar las de rango más amplio. Especialmente significativa aquellas referidas a dar soluciones al constante y pronunciado envejecimiento de la población en las próximas décadas, tales como residencias y centros de día.

Asimismo, se hace imprescindible dar cumplimiento a la normativa europea en materia digital, lo cual debe redundar en nuevas oportunidades de crecimiento económico, a la vez que en el desarrollo de aquellas áreas menos densamente pobladas, facilitando el conocimiento recíproco y el comercio digital.

En el caso del mantenimiento de infraestructuras se precisa seguir las recomendaciones de inversiones constantes, a las que se añade la necesidad de una mejor previsión en la rentabilidad de las inversiones materializadas en infraestructuras. Por ello se considera imprescindible potenciar el mantenimiento periódico de las mismas frente a las actuaciones puntuales en momentos de colapso del sistema, lo que además redundaría en una menor inversión global.

Por ello, en lo que a la política de inversión en infraestructuras se refiere si se quiere seguir el marcado de aquellos países que son motor de la economía europea e intentar reducir el déficit existente en infraestructuras, se precisa una inversión que se sitúe por encima del 3,5% del PIB. Es decir, en una cifra cercana a los 40 000 millones de euros anuales para la próxima década. Ello contrasta con los objetivos de déficit y endeudamiento que sitúan la inversión pública por debajo del 1,9% del PIB hasta el año 2019.

Por todo lo expuesto, parece conveniente dirigir los esfuerzos a definir un modelo económico y social que permita un crecimiento económico continuado, la creación constante de empleo y el fortalecimiento del bienestar de la ciudadanía.

La cuestión final es concretar cuáles son las prioridades para lograr el objetivo de sostenibilidad del sistema. En este sentido poder articular los mecanismos de inversiones más adecuados, muestra de ello son las políticas diseñadas por el Banco Central Europeo para aumentar la liquidez de las economías, el llamado “Plan Juncker” para dotar de más recursos al sector privado o el cada vez mayor interés de los grandes fondos de inversión por invertir en proyectos de infraestructuras.

BIBLIOGRAFÍA

AEAS (2015): *“El agua: una necesidad y una infraestructura vital para las Smart Cities del siglo XXI”*, Jornada Técnica, Madrid, Asociación Española de Abastecimiento de Agua y Saneamiento.

BDE (2015): *Estadísticas, Reservas internacionales y deuda externa*, Madrid, Banco de España. En www.bde.es/webbde/es/estadis/bpagos/bpestad.html [Consultado el 14/03/2015]

CIC (2013): *Foro del Ciclo Integral de la Construcción*, Madrid, Confederación Nacional de la Construcción, FECOMA-CCOO y MCA-UGT, (edición multicopiada).

CIVIO (2013): *Incendios forestales de 2013, año de luces y sombras*, Civio Fundación Ciudadana. En: espanaenllamas.es/incendios-forestales-de-2013-ano-de-luces-y-sombras [Consultado el 01/03/2015]

CNMC (2015): *Informe de supervisión de la gestión técnica del sistema gasista del primer trimestre de 2015*, Madrid, Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia. En www.cnmc.es/Portals/0/Ficheros/Energia/Informes/SupervisionGasista_gestiontecnica/150513.pdf [Consultado el 14/03/2015]

COM (2009): *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al comité económico y social Europeo y al Comité de las regiones – Plan de Acción de Movilidad Urbana (COM (2009) 490 final – no publicada en el Diario Oficial)*, Bruselas. En www.ec.europa.eu/digital-agenda [Consultado el 01/03/2015]

CSIC (2014): *Un perfil de las personas mayores en España, 2014. Indicadores estadísticos básicos*, Madrid, Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

CUCHÍ, Albert y SWEATMAN, Peter (2011): *Una visión-país par el sector de la edificación en España. Hoja de ruta para un nuevo sector de la vivienda*, Madrid, Green Building Council España (GBCe) y la Fundación Conama, European Climate Foundation y Centro Complutense de Estudios e Información Medioambiental, 2011.

EEA (2012): *Towards efficient use of water resources in Europe*, Copenhagen, European Environment Agency.

EUROCONSTRUCT (2015): *Euroconstruct Country Report*, Varsovia, 11-12 junio de 2015.

EUROSTAT (2015): *Municipal waste statistics*, Eurostat Statistics Explained. En www.ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Municipal_waste_statistics. [Consultado el 05/04/2015]

FIEC (2014): *The Construction activity in Europe, Statistical Report*, Bruselas, Economist Intelligence Unit, European Construction Industry Federation.

FOMENTO (2015): *Catálogo y evolución de la red carreteras*, ministerio de Fomento, Gobierno de España. En

www.fomento.gob.es/mfom/lang_castellano/direcciones_generales/carreteras/catyevorred_carreteras/ [Consultado el 01/03/2015]

FOMENTO (2015): *Red de interés del Estado. Longitud de la Red, según características de las líneas*, Madrid, Ministerio de Fomento, Gobierno de España. En www.fomento.gob.es/mfom/lang_castellano/direcciones_generales/ferrocarriles/gen_red_ferroviaria/ [Consultado el 18/03/2015]

FOMENTO (2013): *Plan estratégico para el impulso del transporte ferroviario de mercancías en España*, Madrid, Ministerio de Fomento, Gobierno de España.

IEE (2015): *España reduce su dependencia energética exterior al 70,5%*, Madrid, Instituto de estudios económicos. En www.ieemadrid.es [Consultado el 05/04/2015]

INE (2014): *Encuesta de población activa*, Madrid, Instituto Nacional de Estadística, INE base mensual 2008-2014. En www.ine.es [Consultado el 05/04/2015]

MAGRAMA (2014): *Diagnóstico del sector residuos en España*, Análisis y prospectiva, Serie Medio Ambiente, Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, Gobierno de España.

MAGRAMA (2015): *El Ministerio pone en marcha el Plan Litoral 2015 para la recuperación de playas afectadas por temporales*, Madrid, Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, Gobierno de España. En: www.magrama.gob.es/es/prensa/noticias/el-ministerio-pone-en-marcha-el-plan-litoral-2015-para-la-recuperacion-de-playas-afectadas-por-temporales/tcm7-377195-16 [Consultado el 05/04/2015]

MINETUR (2014): *Cobertura de banda ancha en España en el primer trimestre de 2014*, Ministerio de Industria, Energía y Turismo, Gobierno de España. En www.minetur.gob.es/telecomunicaciones/banda-ancha/cobertura/documents/Cobertura-BA-1Trimestre2014.pdf [Consultado el 05/04/2015]

MINHAP (2016): *Proyecto de Presupuestos Generales del Estado de 2016*, Madrid, Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, Gobierno de España. En www.sepg.minhap.gob.es/sitios/sepg/es-ES/Presupuestos/Proyectos/ProyectoPGE/paginas/ProyectoPGE2016.aspx [Consultado el 18/03/2015]

REE (2015): *Red 21. Refuerzo de las interconexiones*. Red Eléctrica de España. En www.ree.es/es/red21/refuerzo-de-las-interconexiones [Consultado el 05/04/2015]

TALLER 3

***ECONOMÍA POLÍTICA DE LA IGUALDAD; GOBERNANZA
ECONÓMICA EUROPEA; FISCALIDAD Y POLÍTICAS PÚBLICAS***

Coordinación

*José María Díaz Bustamante. CCOO-Industria
Ignacio Mur Benayas. Universidad Carlos III*

1. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO Y ESTRUCTURA PRODUCTIVA. ALGUNAS REFLEXIONES PARA EL DEBATE

Josep Banyuls Llopis

Departament d'Economia Aplicada, Universitat de València

Josep.Banyuls@uv.es

Ernest Cano Cano

Departament d'Economia Aplicada, Universitat de València

Ernest.Cano@uv.es

Josep V. Pitxer i Campos

Departament d'Economia Aplicada, Universitat de València

Josep.V.Pitxer@valencia.edu

El análisis de las diferencias salariales entre hombres y mujeres ha sido un tema profusamente abordado en los últimos años. En general los estudios realizados para explicar estas diferencias se centran en dos ámbitos: las características personales o las características del puesto de trabajo. En el primer caso encontramos análisis que explican las diferencias salariales por desigualdades en el nivel de estudios o experiencia laboral, en la disponibilidad del tiempo (las mujeres tendrían menor disponibilidad de tiempo para el trabajo mercantil por dedicar más tiempo al cuidado familiar y al trabajo doméstico) o en las pautas de movilización laboral (las mujeres se concentran más a puestos o sectores de menores salarios). En el segundo caso las explicaciones pivotan alrededor de la idea de segregación en el puesto de trabajo. Los argumentos habitualmente señalados son las desigualdades de retribución por los complementos, las diferencias por las clasificaciones profesionales y el uso diferenciado de los mecanismos de contratación (duración del contrato y tiempo de trabajo) entre hombres y mujeres.

Recientemente el debate se ha enriquecido con estudios que vinculan la esfera reproductiva con el ámbito mercantil para explicar las diferencias de género (PRIETO y PÉREZ DE GUZMÁN, 2013). Estas propuestas analíticas relacionan la no coincidencia en la dedicación a las tareas domésticas con diferencias de participación laboral en la esfera mercantil y en las retribuciones. El cambio en el enfoque es importante porque conecta los dos ámbitos de estudio abordados tradicionalmente, el de la oferta, las personas, y el de la demanda, las características de los puestos de trabajo, y que habitualmente se han estudiado de forma aislada.

En la presente comunicación el punto de partida analítico es considerar que las diferencias salariales tienen su origen en última instancia en las prácticas de gestión empresarial. La selección diferenciada de hombres o mujeres para ocupar distintos puestos de trabajo, las disparidades en las modalidades contractuales utilizadas según género y también el uso diferenciado en el puesto de trabajo de la mano de obra contratada (y que repercute tanto en la clasificación profesional como en los

mecanismos de retribución) serían los elementos clave de las diferencias de género observadas en el ámbito del trabajo mercantil. El resultado de estas prácticas se puede apreciar tanto en la segregación sectorial y ocupacional como en las disparidades en las condiciones de empleo entre hombres y mujeres.

La presente comunicación tiene como finalidad principal indagar sobre las causas de las diferencias salariales entre hombres y mujeres a partir de las características que presenta la estructura productiva y, más en concreto, analizar la incidencia que tienen las prácticas empresariales de gestión laboral sobre esta brecha salarial de género. La información que aquí presentamos proviene del trabajo realizado en el contexto del proyecto de investigación “La brecha salarial y la brecha de cuidados, dos factores de desigualdad de género”¹³⁹. El estudio se basa en un análisis cuantitativo explotando los datos de la Encuesta de Población Activa, la Encuesta de Estructura Salarial, La Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo y la Encuesta sobre Innovación en las Empresas. El análisis se ha realizado para 2010 dadas las particularidades de la Encuesta de Estructura Salarial. En las páginas que siguen plantearémos la necesidad de abordar las diferencias de género en el contexto de análisis de la segmentación laboral y las prácticas de gestión empresarial. Posteriormente veremos algunos datos referidos a la repercusión de las prácticas empresariales de gestión laboral sobre la brecha salarial en España. Unas conclusiones y propuestas cerrarán la comunicación.

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO, SEGMENTACIÓN LABORAL Y PRÁCTICAS DE GESTIÓN EMPRESARIAL

Las diferencias salariales de género han sido abordadas bajo diferentes prismas analíticos. La perspectiva de la economía convencional ha sido dominante en la mayoría de análisis que acometen el estudio del problema desde la perspectiva de la oferta. Sirva como ejemplo las aportaciones de la teoría del capital humano explicando las diferencias de retribución por diferencias en la productividad individual dado que no todo el mundo tiene el mismo nivel de estudios o experiencia laboral. O también las aportaciones de la Economía de la Familia de G. Becker, que atribuye diferentes productividades individuales según género en relación al trabajo mercantil y al trabajo reproductivo, y acaba explicando la desigual presencia de hombres y mujeres en el ámbito mercantil con un argumento de racionalidad económica.

Bajo estas perspectivas son factores externos al mercado laboral, y por tanto no considerados en el análisis mercantil, los que explican las diferencias salariales, esto es, los que están determinando porqué no todo el mundo recibe la misma remuneración en su puesto de trabajo. El problema de las diferencias salariales entre hombres y mujeres

¹³⁹Este trabajo forma parte del proyecto de investigación “La brecha salarial y la brecha de cuidados. Dos factores de desigualdad de género”, nº de referencia 128-CNBR025, concedido al Departament de Sociologia i Antropologia Social de la Universitat de València mediante Resolución de 14 de noviembre de 2014 de la Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades con la cofinanciación del Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo.

se remite por tanto a un problema de oferta y, en última instancia, de ámbito privado. Es el nivel de estudios o las decisiones que se toman en el seno de la unidad familiar la causa última de las diferencias. Obviamente, este enfoque es muy limitado y desde la misma perspectiva analítica se ha cuestionado su validez. Sin entrar con detalle en las aportaciones más recientes de la economía convencional¹⁴⁰, consideramos que éstas no son un instrumento válido para explicar las brechas salariales que fácilmente apreciamos en la realidad.

Otros enfoques se han centrado en las características de los puestos de trabajo para explicar las diferencias salariales. Algunas aportaciones señalan como una de las causas de la brecha salarial de género las retribuciones desiguales entre hombres y mujeres en la misma ocupación (DE LA RICA, 2010; CEBRIAN y MORENO, 2008), y esto por el uso diferenciado de los componentes variables del salario. El pago o no de horas extraordinarias o de determinados complementos estarían en la base de las diferencias. Sin embargo los planteamientos más habituales que se centran en las características de los puestos de trabajo señalan como causas principales de la desigualdad la valoración diferenciada de las ocupaciones y la distribución desigual de hombres y mujeres por ocupaciones (CÁCERES ET AL, 2004; DUEÑAS ET AL, 2014; GALVEZ y RODRIGUEZ, 2011; IGLESIAS y LLORENTE, 2008). Estas dos últimas causas son las que están en la base de la mayoría de propuestas de políticas para disminuir la brecha de género y que podemos definir como propuestas de *igual valor*.

Un ejemplo ya tradicional, y que ilustra claramente la discriminación ocupacional, lo plantea Margaret Maruani (MARUANI, 1991). Ella analiza cómo en Francia los hombres tienen un salario medio superior en un 30% al de las mujeres. Pero comparando los puestos de trabajo en una empresa, a igual trabajo no hay desigualdad salarial. ¿Cómo se explica pues esta diferencia que ponen de manifiesto las estadísticas? La respuesta es:

Los hombres y las mujeres al no tener las mismas cualificaciones, no ejercen en los mismos sectores de actividad, no ocupan las mismas profesiones. Incluso, cuando hacen el mismo trabajo, el valor de este trabajo no se les reconoce de la misma manera. El trabajo se constituye como diferente según sea efectuado por hombres o por mujeres. Ahora bien, para comprender este trabajo desigual, hay que remontarse al análisis de la cualificación. (...) Todo arranca de ahí. Todo, es decir, las cualificaciones que se conceden o se niegan a un trabajo y, por tanto, el salario, la posición en la jerarquía socio profesional, el estatuto en el trabajo. Analizar la construcción de las diferencias de sexo en el trabajo equivale a examinar los procesos de producción (invención) de la calificación. Dado que es en la misma definición de la calificación donde se crean las discriminaciones, ¿en nombre de quién y de qué se

¹⁴⁰ Desde hace unos años se están popularizando las explicaciones convencionales que justifican las diferencias salariales en base al modelo insiders-outsiders. Los hombres gozarían de mejores condiciones de empleo y pueden mantenerlas gracias a la rigidez del mercado laboral. La propuesta de política es inmediata: más flexibilidad laboral para reducir la brecha de género. En la situación actual se “expulsa” a las mujeres de los puestos mejor remunerados. La solución propuesta es más flexibilidad laboral.

decreta que el trabajo está cualificado y tal tarea no lo es? ¿Cómo se explica que las profesiones cualificadas sean esencialmente masculinas mientras que la mayoría de los trabajos femeninos son no cualificados? (MARUANI, 1991:131).

La explicación de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en base a las características del puesto de trabajo requiere superar el ámbito estricto del puesto e ir más allá, tal como indica Margaret Maruani en la cita anterior, considerando todos los procesos que tienen lugar previamente a la incorporación al mercado laboral y las formas de intercambio así como el uso posterior que se haga en el puesto de trabajo de la mano de obra contratada. Plantear el problema en estos términos nos remite a la necesidad de abordar tanto los mecanismos de socialización, adquisición de cualificaciones, etc., como los procesos de intercambio y el uso posterior que se haga de la mano de obra contratada. En definitiva, abordar el problema desde la perspectiva de la relación social de empleo. Esta perspectiva entronca con el análisis institucionalista laboral y permite abordar el problema desde una perspectiva estructural en la que se consideran los distintos determinantes de la demanda laboral formulada por las empresas así como los rasgos de la oferta que posicionan de forma diferente a las personas (en este caso a las mujeres) en el mercado laboral.

El análisis institucionalista laboral más reciente señala que la dinámica laboral se explica principalmente por los aspectos relacionados con la demanda laboral. Son las empresas las que diseñan puestos de trabajo que llevan asociados (junto con otras características) diferentes salarios. Las diferencias salariales tienen su origen por tanto en las prácticas empresariales de gestión laboral creando puestos de trabajo con características específicas. Junto a ello existen procesos sociales que dirigen a hombres y mujeres hacia puestos de trabajo diferentes. En este sentido la dinámica de conformación de las características cualitativas de la oferta de trabajo y las formas de movilización laboral en la esfera mercantil también son clave. La cuestión relevante para el tema que nos ocupa es que el colectivo de mujeres acaba ocupando con más frecuencia puestos de trabajo con salarios inferiores.

Explicar por qué las empresas crean estos puestos de trabajo diferenciados nos remite a considerar las prácticas empresariales de gestión laboral. Estas son el conjunto de actuaciones empresariales que tienen como finalidad movilizar, atraer y reclutar y, finalmente, extraer trabajo efectivo de la mano de obra contratada (PRIETO, 1991:186). Con ellas se persigue la rentabilidad empresarial y la “governabilidad” del sistema. En este sentido son cuatro (RECIO, 1986:71) los ámbitos de la gestión de la empresa que deben “solucionarse”. El conflicto distributivo entre capital y trabajo, el cual incide directamente sobre los mecanismos de fijación salarial. La flexibilidad, que puede concretarse de diferentes formas y que hace posible la variación de la producción ante cambios de la demanda. El control para conseguir el máximo trabajo efectivo. La disponibilidad de mano de obra para que no existan estrangulamientos en el proceso de producción.

En función de cómo se resuelvan estas cuestiones los puestos tendrán unas características u otras en cuanto a salarios, mecanismos de control o flexibilidad. En el caso de los salarios las variables clave que puede utilizar la empresa para establecer diferencias son, por una parte, las modalidades contractuales (temporalidad, tiempo parcial) que permiten pagar salarios diferentes. Por otra, las categorías profesionales (la clasificación profesional en la empresa) y las prácticas de encuadramiento que se lleven a cabo. Cada puesto de trabajo lleva asociado un nivel salarial dentro de la escala de categorías profesionales. Evidentemente ello está afectado por diversos condicionantes. Por una parte, las características productivas de la empresa. Por otra, la cultura de gestión empresarial. Por último, y posiblemente lo más importante, las categorías profesionales configuradas en los convenios colectivos a las cuales se les asigna un salario específico.

Estas prácticas empresariales no actúan en el vacío sino que están sujetas a ciertos condicionantes. La cultura empresarial, las características de la empresa en cuanto producto fabricado, posición en los mercados y en la cadena de valor, tecnología utilizada y requerimientos de cualificación para ocupar los puestos de trabajo, regulación laboral, etc. Todo ello hace que exista una multiplicidad de formas de concreción de las decisiones de gestión empresarial y, por tanto, una gran variabilidad entre empresas, sectores y territorios.

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres serían por tanto un instrumento más de la gestión empresarial en aras a resolver el problema del conflicto distributivo. Esta segregación se articularía con diferentes mecanismos que irían desde la diferenciación en las categorías profesionales al uso diferenciado de las modalidades contractuales u otros mecanismos. En cualquier caso, lo que desde nuestro punto de vista es relevante es que para comprender el proceso de segregación salarial hay que considerar el análisis en el contexto de las prácticas de gestión empresarial. Hay muchas formas de división y segregación en la estructura de empleo (BURCHELL ET AL, 2014) Cuál o cuáles son las más importantes es un aspecto particular de cada mercado laboral.

La dinámica que acabamos de señalar, y que está en la base de las diferencias salariales, necesita un cierto grado de legitimidad social para su sostenimiento. A este respecto, las peores condiciones de empleo entre las mujeres en parte se justifican por su inserción laboral más débil en el mercado de trabajo, como inserción de complemento al trabajo masculino. Lo mismo podemos decir de sectores más masculinizados o menos, donde los estereotipos continúan determinando la lógica ocupacional. Pero donde consideramos más significativa la cuestión es en el espacio de la conformación de las diferencias entre puestos de trabajo.

De todo lo que venimos planteando cabe concluir que desde nuestro punto de vista la cuestión relevante para el análisis de las diferencias salariales entre hombres y mujeres es la toma en consideración de distintos ámbitos, lo que supone ir más allá de lo que consideran los enfoques tradicionales. Los mecanismos de diferenciación salarial

derivan de la interacción entre la dinámica de la estructura productiva y las prácticas de gestión laboral, el ámbito institucional de legislación laboral y negociación colectiva y la esfera domestico-familiar y de organización social. Debemos abordar pues las características de la estructura productiva, pero también los mecanismos de fijación de salarios y las lógicas de movilización de la mano de obra. Ello requiere considerar tanto la esfera productiva-mercantil como la reproductiva, así como el ámbito institucional. En el siguiente apartado estudiamos las diferencias salariales y la brecha salarial de género de las ramas productivas en España, así como los principales determinantes de las mismas. En el análisis, centrado en la estructura productiva y las prácticas empresariales de gestión laboral, incorporamos buena parte de los elementos explicativos que acabamos de presentar.

SALARIOS, BRECHA SALARIAL Y PRÁCTICAS DE GESTIÓN EMPRESARIAL EN LAS RAMAS PRODUCTIVAS DE LA ECONOMÍA ESPAÑOLA

Puesto que el objeto de estudio es la brecha salarial de género, hemos recurrido a dos fuentes principales de información. La primera, los datos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (ECES), ya sean los ofrecidos por el INE (utilizados cuando analizamos el caso español) o bien los que nos ha cedido EUROSTAT (utilizados éstos últimos cuando se persigue contemplar la referencia de otros países de la Unión Europea). A esto añadimos, como segunda fuente de información, los datos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), facilitados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social¹⁴¹. En este segundo caso, se ha efectuado una estimación de los ingresos mensuales, puesto que en los datos no aparece el valor absoluto de éstos sino el segmento en que se sitúa la persona entrevistada¹⁴². Queda por aclarar que la información utilizada está referida a 2010 en ambos casos. En el primero, puesto que la última publicación de la ECES es de dicho año. La siguiente será la referida a 2014, pero todavía no ha sido publicada. En el segundo caso, la ECVT, también la última encuesta disponible es de 2010, ya que a partir de este momento se ha dejado de elaborar.

Atendiendo al conjunto de personas asalariadas, e incluyendo todas las ramas productivas, en 2010 la brecha salarial de género en España es del orden del 15,5% en términos de salario por hora, y del 22,5% si atendemos al salario anual. Si las horas anuales trabajadas por mujeres y hombres coincidiesen, ambos indicadores de desigualdad salarial serían de la misma entidad. Ahora bien, como esto no ocurre, la

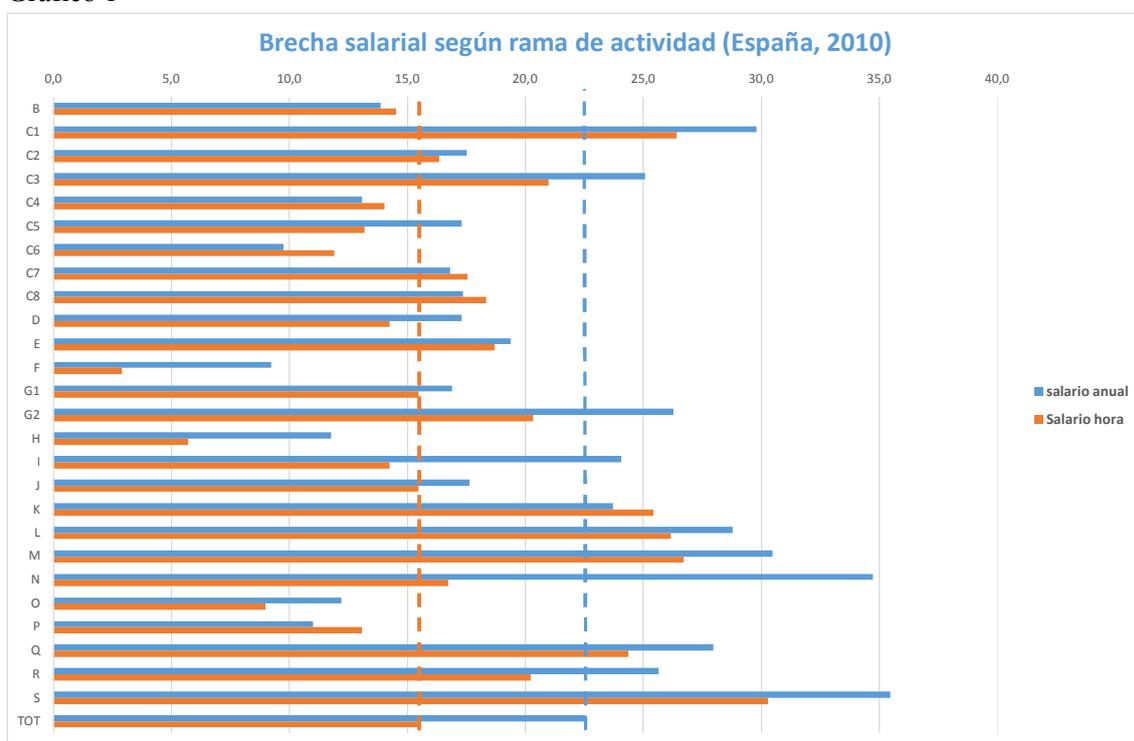
¹⁴¹ El Ministerio de Empleo y Seguridad Social nos ha proporcionado la información de base de la encuesta. Es responsabilidad de los autores todo el proceso de tratamiento de la misma y de elaboración de los indicadores presentados.

¹⁴² Para efectuar la estimación, se ha procedido a calcular la mediana de cada uno de los segmentos en la ECES. Y ésta es la información que se ha utilizado en el ECVT. Concretamente, a cada persona entrevistada en la ECVT-2010 se le ha asignado como ingreso la mediana correspondiente a su segmento en la ECES. Si bien se trata de una estimación, el recurso a esta encuesta nos permite profundizar en la incidencia de la negociación colectiva y la actividad sindical sobre las variables objeto de estudio, esto es, la brecha y el nivel salariales. A su vez, otras variables, como el tamaño empresarial, también están mejor tratadas en la ECVT que en la ECES.

diferencia más amplia desde la segunda de las perspectivas (salario anual) obedece a que además de que las mujeres cobran un salario hora menor que los hombres, ellas trabajan un número de horas anuales también inferior. Y esta diferencia se agrava porque, por lo general, el salario hora de las personas empleadas a tiempo parcial es más bajo que el de las que tienen un empleo a tiempo completo.

Desde una perspectiva sectorial (véase el anexo, donde se recoge el detalle de la desagregación sectorial utilizada), si bien en todas las ramas productivas la brecha salarial presenta un signo positivo, evidenciando la generalización de unos niveles salariales de los hombres superiores a los de las mujeres, la intensidad de la misma no es homogénea, como se aprecia en el siguiente gráfico (Gráfico 1).

Gráfico 1



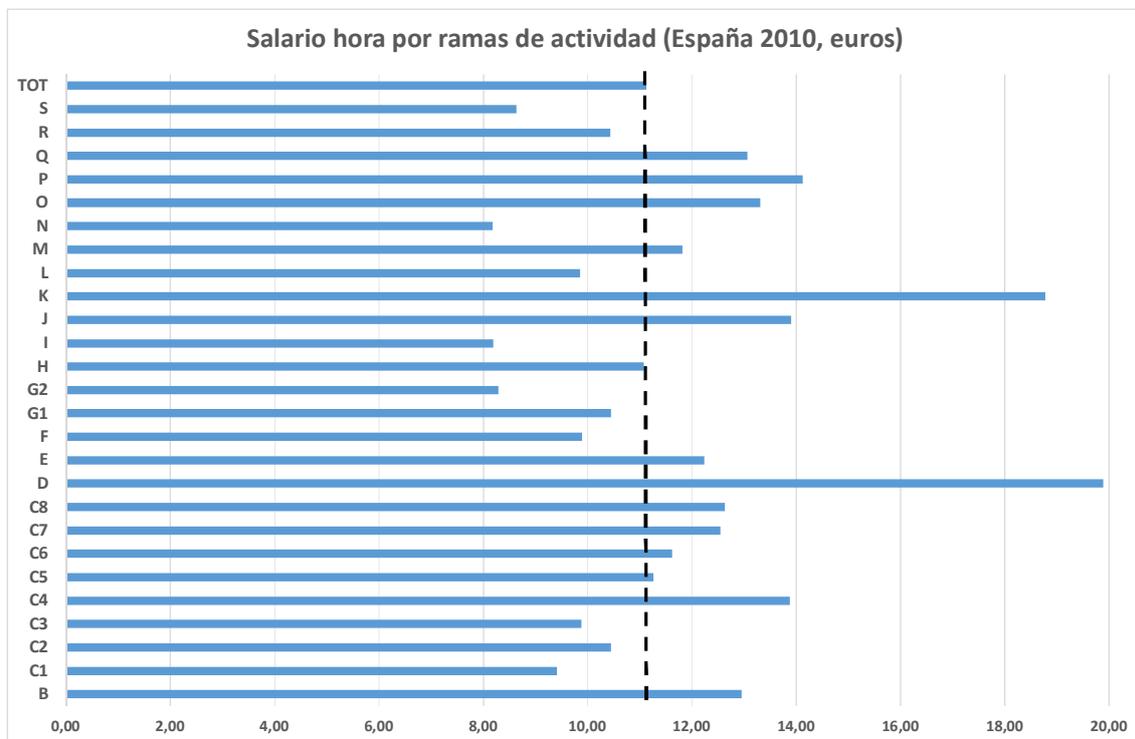
Fuente: INE, *EES 2010* y elaboración propia.

En la mayor parte de ramas, la brecha según el salario anual es mayor que según el salario hora. A su vez, cuando tomamos los valores globales como referencia, por lo general aquellas ramas que presentan una mayor brecha salarial tienen niveles elevados en ambos indicadores (salario por hora y salario anual, Gráfico 2 y Gráfico 3), y al revés también ocurre lo mismo. Así pues, a pesar de que existen algunas excepciones, podemos realizar el análisis con cualquiera de los dos indicadores. Y nosotros recurriremos al primero, esto es, el salario por hora.

Otro elemento en el que se aprecia la diversidad de situaciones según rama productiva es en los niveles salariales. Estos se mueven entre ocho y 20 euros en cuanto a salario

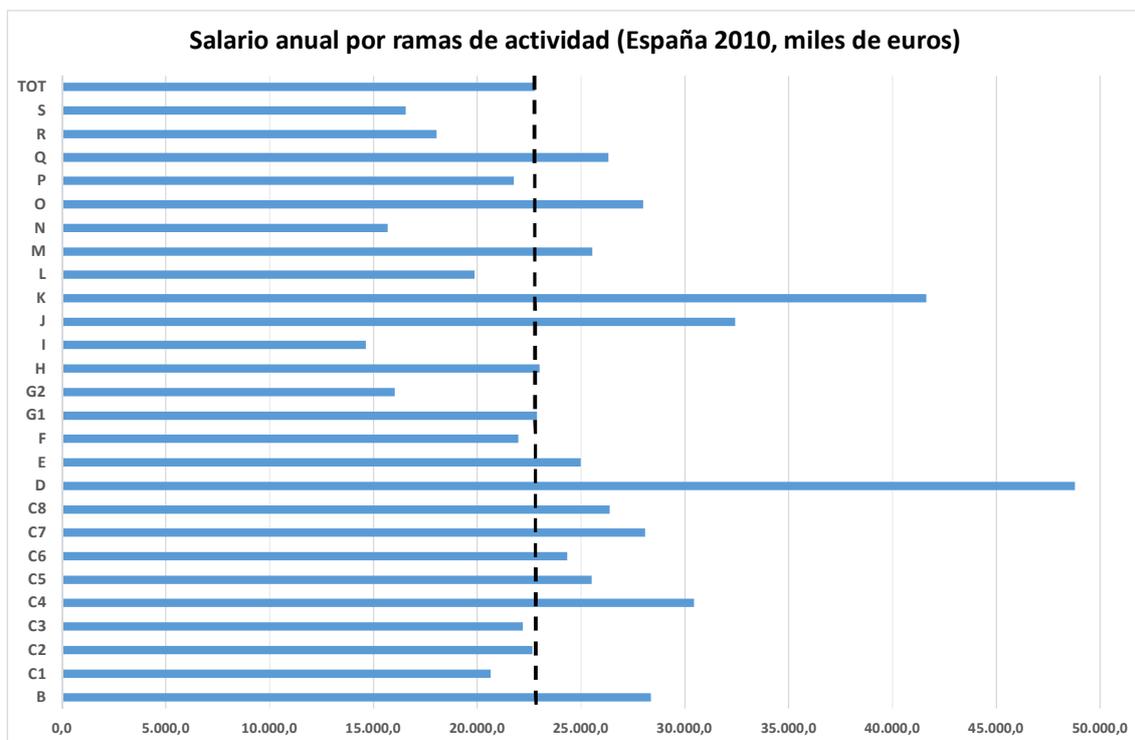
hora, y entre 15 000 y casi 50 000 euros en salario anual, como se refleja en los gráficos siguientes.

Gráfico 2



Fuente: INE, *EES 2010* y elaboración propia.

Gráfico 3

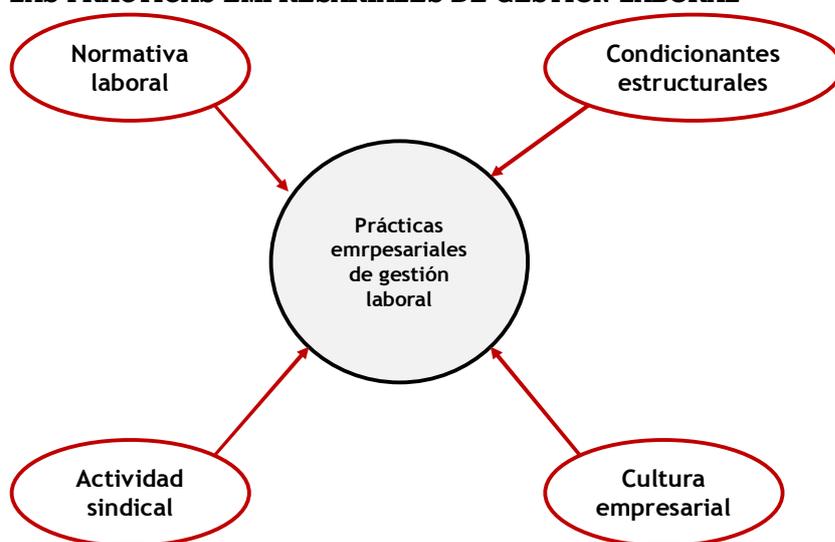


Fuente: INE, *EES 2010* y elaboración propia.

El factor determinante de esta pluralidad de situaciones entre ramas productivas son las prácticas de gestión laboral seguidas por las empresas de cada rama. Cómo se organiza el trabajo, a quién se selecciona para ocupar los distintos puestos y qué condiciones de empleo y de trabajo se ofrecen, son los ingredientes de estas prácticas que acaban generando la situación particular de cada empresa (Gráfico 4). Ahora bien, debemos subrayar la incidencia de ciertos condicionantes sobre este tipo de decisiones empresariales, los cuales no anulan la capacidad de elección empresarial, pero sí la restringen, limitan y en cierta medida dirigen. La siguiente imagen puede resultar ilustrativa de esta cuestión.

Gráfico 4

**FACTORES QUE INCIDEN (CONDICIONAN)
LAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES DE GESTIÓN LABORAL**



Fuente: Lorente, Pitxer y Sánchez (2013: 84).

Puesto que la normativa laboral es común a todas las ramas productivas y empresas españolas, las particularidades responden a la influencia de los otros tres elementos. Si bien no agotamos el conjunto de condicionantes estructurales de estas decisiones, para intentar identificar algún patrón que nos permita aclarar la diversidad sectorial presentada, recurriremos a la complejidad tecnológica y organizativa de las ramas productivas (en tanto que condicionante, pero también resultado de una estrategia empresarial) y al nivel salarial alcanzado en cada una de ellas.

De cara a identificar el grado de complejidad tecnológica de cada rama productiva hemos recurrido a dos variables. De un lado el porcentaje de técnicos¹⁴³ en el conjunto de las plantillas, un dato obtenido a partir de la composición de la muestra en el ECES 2010. El promedio para el conjunto de ramas en España es el 30,8% de las plantillas. De otro, los principales indicadores de innovación obtenidos a partir de la Encuesta sobre Innovación en las Empresas (año 2010), principalmente la intensidad de la innovación

¹⁴³ Se trata del peso de los grupos 2 y 3 de la estructura ocupacional sobre el total de ocupados en la rama productiva en cuestión.

(esto es, el porcentaje de gastos en innovación sobre el volumen de negocio)¹⁴⁴, que es del 1% para el conjunto de ramas en 2010.

El resultado de la clasificación es el que se presenta en las siguientes tablas (Tabla 1 y Tabla 2).

Tabla 1. Ramas productivas según complejidad tecnológica-organizativa y nivel salarial (España, 2010)

RAMAS CON BRECHA SALARIAL ALTA

Salarios	Complejidad tecnológica y organizativa		
	Alta	Media	Baja
Altos	C7 (AB) M (AA)	C8 (AB) K (AM) Q (AA)	E (AB)
Medios			
Bajos		L (AA) R (AA) S (AA)	CI (AA) C3 (AA) G2 (AA) I (MA) N (MA)

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Entre paréntesis el nivel de brecha salarial (primero según salario por hora y después según salario anual) con la gradación A (alta), M (media) y B (baja).

Tabla 2. Ramas productivas según complejidad tecnológica-organizativa y nivel salarial (España, 2010)

RAMAS CON BRECHA SALARIAL NO ALTA

Salarios	Complejidad tecnológica y organizativa		
	Alta	Media	Baja
Altos	C4 (MB) J (MB) O (BB) P (BB)	D (MB)	B (MB)
Medios		C6 (BB) H (BB)	C5 (BB)
Bajos			C2 (MB) F (BB) G1 (MB)

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Entre paréntesis el nivel de brecha salarial (primero según salario por hora y después según salario anual) con la gradación A (alta), M (media) y B (baja).

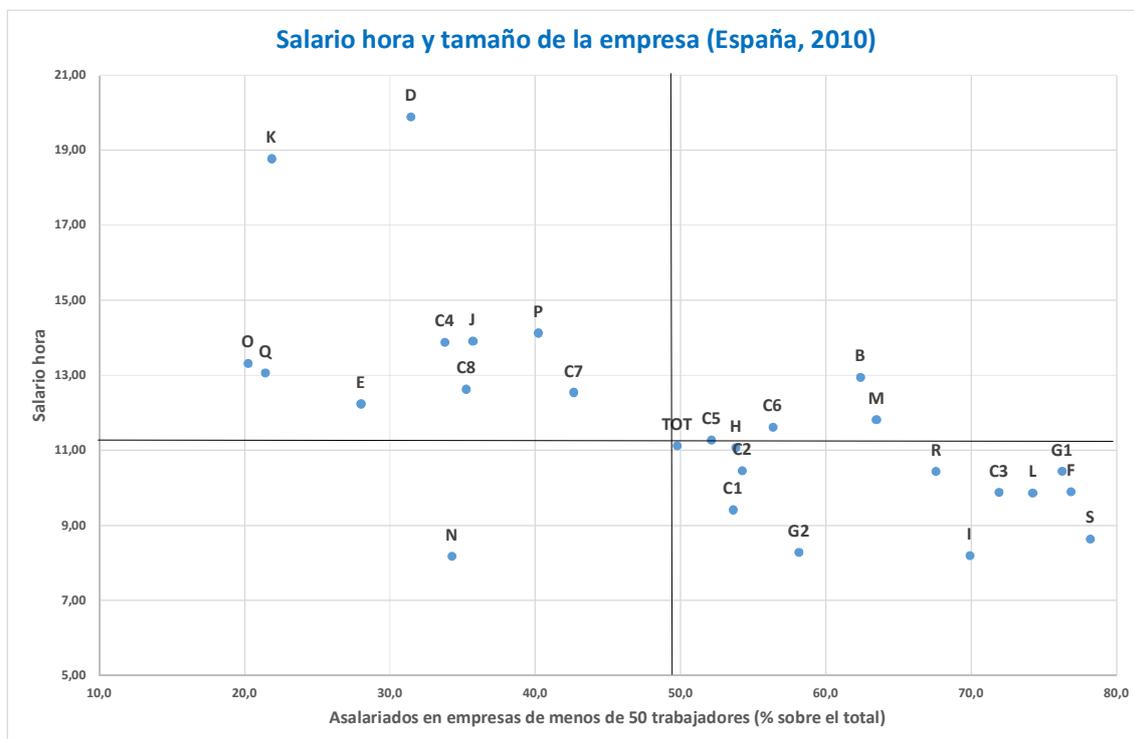
Se aprecia una correlación positiva entre complejidad tecnológica y organizativa, de un lado, y nivel salarial, de otro. Así, sin excepción, en aquellos sectores en los que la complejidad tecno-organizativa es alta se alcanzan salarios promedio altos. Por su parte, cuando la complejidad tecno-organizativa es baja los salarios, por lo general, también

¹⁴⁴ Se trata de una información muy útil, si bien presenta algunas limitaciones. Por una parte, que sus resultados están referidos a las empresas de 10 y más asalariados, de modo que no se contempla toda la población empresarial. Por otra, que algunas ramas no quedan recogidas (en particular, AAPP y educación postobligatoria, así como actividades de los hogares y de los organismos extraterritoriales). Y, además, que si bien la desagregación sectorial es bastante amplia, para algunas de las ramas con las que trabajamos no es posible obtener información independiente (ya que se presentan agregadamente con otras).

son reducidos. Con todo, esta misma correlación no se aprecia con los resultados de brecha salarial. Ésta última variable es siempre positiva, y varía su intensidad según ramas, pero en todos los cruces posibles de las variables complejidad tecnológica y nivel salarial en los que existen casos (véanse las tablas anteriores), coexisten ramas en las que la brecha es más intensa que el conjunto con otras en las que la brecha es de menor entidad que la global. Parece ser, pues, que la brecha de cada empresa y rama depende de cómo las prácticas empresariales de gestión laboral definen de manera diferenciada las condiciones salariales de las mujeres de la plantilla, algo que se asocia a una segregación ocupacional y una menor promoción entre las mujeres, de un lado, y a la asignación de contratos temporales y a jornada parcial con mayor frecuencia a éstas, lo que se traduce en menores complementos salariales (la principal fuente de desigualdades salariales en un mismo puesto de trabajo y categoría) y más raras oportunidades de promoción, de otro lado.

Una variable a tener en cuenta en este tipo de análisis es el tamaño empresarial (Gráfico 5). Como se aprecia en el gráfico, sectores con mayor abundancia de empresas de un cierto tamaño, son sectores en los que se alcanzan niveles salariales altos en términos relativos, mientras que cuando los trabajadores se concentran en empresas de menos de 50 empleados, los salarios son menores, rondando el promedio en algunas ramas y bastante por debajo de éste en otras.

Gráfico 5



Fuente: INE, *EES 2010* y elaboración propia.

Efectivamente, como queda reflejado en la siguiente tabla (Tabla 3), aproximadamente la mitad de los asalariados trabaja en empresas de menos de 50 trabajadores, y sus

salarios son sustancialmente inferiores a los obtenidos en empresas de 50 y más trabajadores (un 34,5% en salarios hora y un 41,3% en salarios anuales). Crecen pues los salarios en las empresas de mayor tamaño, y junto a este crecimiento tiene lugar también un aumento en la brecha salarial de género en términos de salario por hora.

Tabla 3

**Asalariados y salarios según tamaño empresarial
(España, 2010)**

	Hombre	Mujer	Total	Brecha (%)
Asalariados (miles)				
De 1 a 49	3.372,2	2.598,1	5.970,3	
50 y más	3.001,3	3.014,1	6.015,4	
No clasificado	7,9	5,9	13,8	
Total	6.381,4	5.618,1	11.999,5	
Salario hora (euros)				
De 1 a 49	10,2	8,6	9,5	15,8
50 y más	14,0	11,5	12,8	18,1
No clasificado	10,4	8,3	9,5	19,8
Total	12,0	10,1	11,1	15,5
Salario anual (miles de euros)				
De 1 a 49	21.269,5	15.772,0	18.877,2	25,8
50 y más	30.218,8	23.156,5	26.680,1	23,4
No clasificado	22.384,8	16.986,1	20.093,2	24,1
Total	25.479,9	19.735,0	22.790,2	22,5

Fuente: INE, Encuesta de Estructura Salarial 2010, y elaboración propia.

Ahora bien, el tamaño empresarial está estrechamente relacionado con la actividad sindical. Una de las variables enunciadas más arriba como determinantes de las prácticas empresariales de gestión laboral de la que todavía no hemos hablado.

La acción sindical tiene lugar a un doble nivel. Existe un eje de actuación supraempresarial, consistente en la defensa de los intereses de los trabajadores negociando con la Patronal los salarios y las condiciones de trabajo en la negociación colectiva, generalmente sectorial. A este nivel tiene lugar también la acción dirigida a incidir sobre la legislación social y laboral, así como sobre todas aquellas decisiones del gobierno que repercuten directamente sobre los intereses de las trabajadoras y trabajadores. Este frente se acompaña, en un segundo nivel, de una acción sindical en la empresa, donde se vela por el cumplimiento de las normas legales y convencionales, al tiempo que en algunas empresas, generalmente de cierto tamaño, se negocian directamente condiciones de empleo y de trabajo. Debemos resaltar, a este respecto, no sólo el carácter estratégico de esta acción sindical en ambos frentes sino también que la misma es relativamente intensa en las empresas más grandes, mientras que en las más pequeñas es de escasa entidad.

A partir de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, podemos apreciar el impacto positivo de esta actividad sindical, que se traduce en mayores salarios y menor brecha salarial (Tabla 4). Como se refleja en la tabla, una acción sindical intensa requiere de la conjunción del trabajo sindical en los dos frentes enunciados, esto es,

Mediante la negociación colectiva (generalmente supraempresarial), en la que se definen mejoras en los salarios y otras condiciones laborales

A través del despliegue de unas estructuras de representación de los trabajadores que garanticen la efectiva aplicación del convenio (y de otras normas laborales), e incluso consigan negociar algunas mejoras adicionales.

Tabla 4
Salarios y asalariados según convenio y representación de los trabajadores
(España, 2010)

	Convenio, Sí	Convenio, NO o NS	Total
Trabajadores (miles)			
Representantes de los trabajadores, Sí	4.118,3	2.986,3	7.104,7
Representantes de los trabajadores, NO o NS	1.421,2	6.453,3	7.874,5
Total	5.539,5	9.439,7	14.979,2
Salario mensual (euros)			
Representantes de los trabajadores, Sí	1.530,1	1.335,3	1.448,2
Representantes de los trabajadores, NO o NS	1.332,2	1.137,3	1.172,5
Total	1.479,3	1.199,9	1.303,3
Brecha salarial (%)			
Representantes de los trabajadores, Sí	18,2	14,8	17,3
Representantes de los trabajadores, NO o NS	15,6	22,8	21,3
Total	18,2	20,5	20,2

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, y elaboración propia.

Se aprecia claramente cómo de los casi 15 millones de asalariados en 2010, el 43% de los mismos (6,4 millones) vive prácticamente al margen de dicha acción sindical, lo que comporta unos menores salarios y una mayor brecha salarial de género para este segmento de la población asalariada. En cambio, la situación mejora cuando tienen lugar una o las dos vías de acción sindical mencionadas, especialmente cuando se superpone la existencia de un convenio en vigor a la de una estructura de representación de las trabajadoras y trabajadores en la empresa (delegadas y delegados o comité de empresa).

Ahora bien, si damos un paso más (Tabla 5), son las empresas de menor dimensión las que concentran el grueso de las personas no cubiertas por un convenio colectivo (o que no conocen estarlo, que es casi lo mismo) y que tampoco cuentan con representación sindical en la empresa en la que trabajan (4,5 millones, el 70% del total de los que están en esta situación). A la inversa, en las empresas de mayor tamaño se concentra la doble garantía de la acción sindical de la que venimos hablando, lo que se traduce en que la mayor parte de sus plantillas goza de esta doble cobertura por parte de las

organizaciones sindicales, algo que ya se había mostrado en otros trabajos (PITXER y SÁNCHEZ, 2008).

Tabla 5

Salarios y asalariados según convenio, estructura de representación de los trabajadores y tamaño empresarial (España, 2010)

	Convenio, Sí	Convenio, NO o NS	Total
Personas asalariadas (miles)			
En empresas de 1 a 9 trabajadores			
Representantes de los trabajadores, Sí	164,0	189,5	353,4
Representantes de los trabajadores, NO o NS	463,4	2.744,0	3.207,3
Total	627,4	2.933,4	3.560,8
En empresas de 10 a 49 trabajadores			
Representantes de los trabajadores, Sí	504,4	534,4	1.038,8
Representantes de los trabajadores, NO o NS	381,9	1.766,5	2.148,4
Total	886,2	2.300,9	3.187,1
En empresas de 50 a 249 trabajadores			
Representantes de los trabajadores, Sí	845,8	587,9	1.433,7
Representantes de los trabajadores, NO o NS	216,9	788,4	1.005,3
Total	1.062,7	1.376,3	2.439,0
En empresas de 250 o más trabajadores			
Representantes de los trabajadores, Sí	2.604,2	1.674,6	4.278,8
Representantes de los trabajadores, NO o NS	359,0	1.154,5	1.513,5
Total	2.963,2	2.829,1	5.792,3
Total			
Representantes de los trabajadores, Sí	4.118,3	2.986,3	7.104,7
Representantes de los trabajadores, NO o NS	1.421,2	6.453,3	7.874,5
Total	5.539,5	9.439,7	14.979,2
Salario mensual (euros)			
En empresas de 1 a 9 trabajadores			
Representantes de los trabajadores, Sí	1.238,1	1.244,2	1.241,4
Representantes de los trabajadores, NO o NS	1.105,8	1.043,5	1.052,5
Total	1.140,4	1.056,5	1.071,3
En empresas de 10 a 49 trabajadores			
Representantes de los trabajadores, Sí	1.461,2	1.186,0	1.319,6
Representantes de los trabajadores, NO o NS	1.350,8	1.143,2	1.180,1
Total	1.413,6	1.153,2	1.225,6
En empresas de 50 a 249 trabajadores			
Representantes de los trabajadores, Sí	1.450,5	1.231,4	1.360,6
Representantes de los trabajadores, NO o NS	1.512,9	1.247,4	1.304,7
Total	1.463,2	1.240,6	1.337,6
En empresas de 250 o más trabajadores			
Representantes de los trabajadores, Sí	1.587,6	1.429,6	1.525,8
Representantes de los trabajadores, NO o NS	1.495,3	1.276,1	1.328,1
Total	1.576,5	1.367,0	1.474,1
Total			
Representantes de los trabajadores, Sí	1.530,1	1.335,3	1.448,2
Representantes de los trabajadores, NO o NS	1.332,2	1.137,3	1.172,5
Total	1.479,3	1.199,9	1.303,3

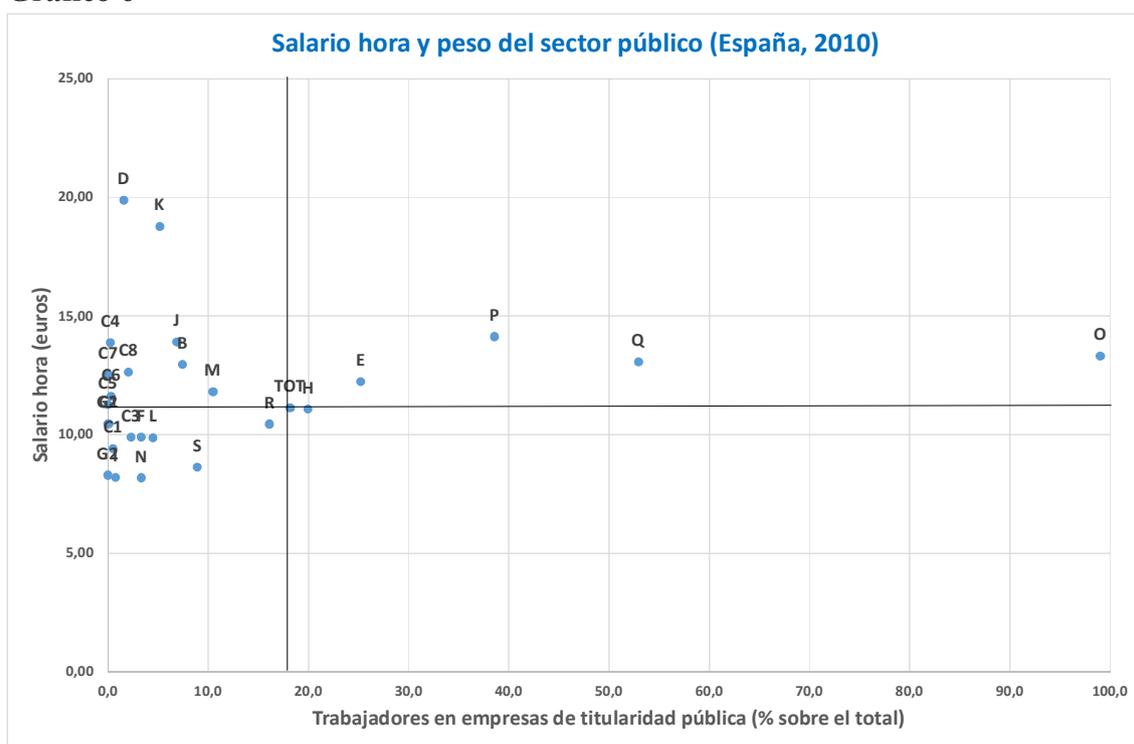
Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, y elaboración propia.

Son pues las empresas de mayor tamaño, de 50 trabajadores en adelante, las que gozan de unas mejores condiciones laborales y, por tanto, también salariales, como hemos visto más arriba. Y esto es resultado de la confluencia de dos factores en estas empresas:

Ocupan por lo general una posición dominante en la trama de relaciones entre empresas. Son objeto de una mayor presencia y acción sindical en la empresa. Estos dos factores conjuntamente redundan en unas prácticas empresariales de gestión laboral que generan unas mejores condiciones de empleo y de trabajo (y salariales también), en ocasiones con el apoyo de un mayor recurso a la apuesta por mejoras técnicas y organizativas en la empresa.

A todo lo anterior cabe añadir que la exposición que acabamos de hacer sobre tamaño empresarial y acción sindical es el reflejo de lo acontecido en las empresas del sector privado. En las empresas de carácter público, o en la propia administración pública, las condiciones salariales son más favorables incluso en aquellos organismos en los que no alcanza directamente la acción sindical¹⁴⁵, lo que responde a que en el sector público las condiciones laborales y la aplicación de la normativa laboral son más objetivas y generales que en el sector privado. De ahí que en todas las ramas productivas en las que la presencia del sector público es mayor que el promedio, el nivel salarial es elevado en términos relativos, como puede verse en el siguiente gráfico (Gráfico 6).

Gráfico 6



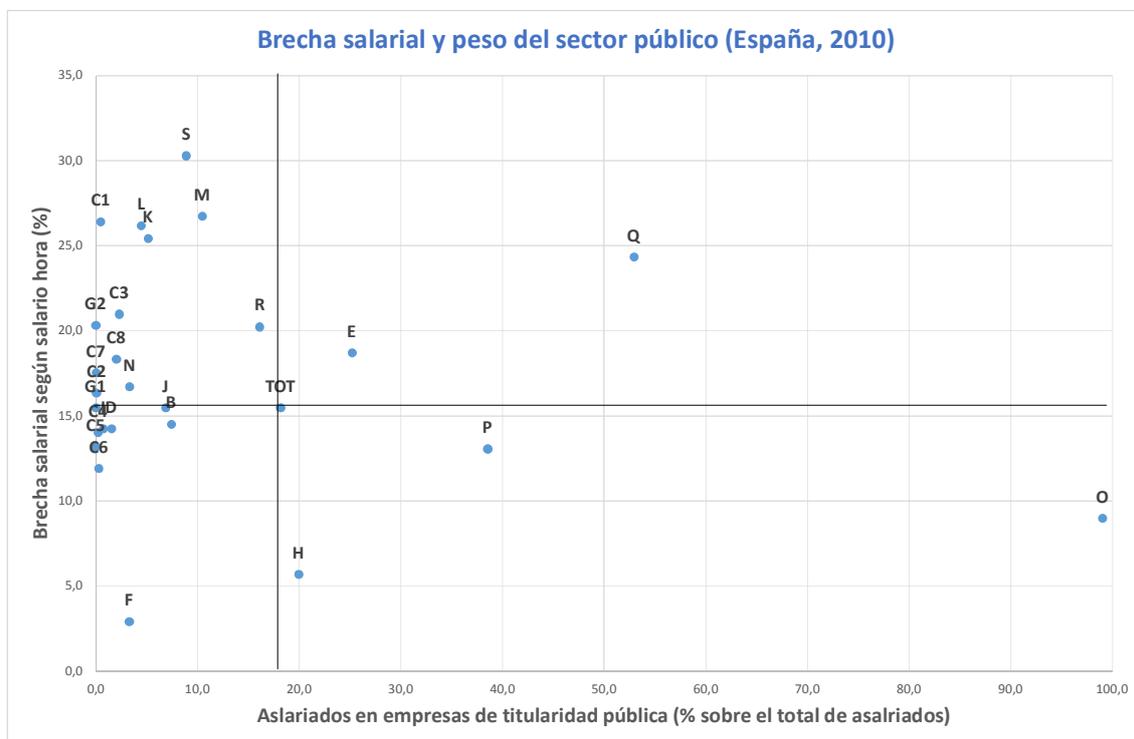
Fuente: INE, *EES 2010* y elaboración propia.

En cambio, no podemos establecer esta misma correlación cuando analizamos la brecha salarial (Gráfico 7). A este respecto, mayor presencia del sector público no siempre es

¹⁴⁵ Y esto es algo que no capta con suficiente nitidez la Encuesta de Estructura Salarial, a causa de que en esta encuesta ni queda recogida la Administración Pública ni los miles de funcionarios que actualmente existen en España.

sinónimo de menor brecha salarial, aunque sí que es cierto que ésta adquiere mayor entidad en un buen número de ramas productivas del sector privado.

Gráfico 7



Fuente: INE, *EES 2010* y elaboración propia.

De todo lo anterior se desprenden dos resultados generales:

Por una parte, que la diversidad sectorial en niveles y en brecha salariales obedecen a la desigual concreción sectorial de los factores condicionantes de las prácticas empresariales de gestión laboral que hemos venido presentando hasta ahora: la complejidad tecnológica y organizativa, la presencia y acción sindical, el tamaño empresarial y la titularidad pública o privada de las empresas y organismos de la rama productiva.

Por otra que, si el objetivo es conseguir mejoras salariales y reducir la brecha salarial de género, resulta obligado actuar sobre las prácticas empresariales de gestión laboral y sus condicionantes. Y esto último es perfectamente compatible con prestar la atención que requieren las especificidades sectoriales que hemos identificado.

Tras este recorrido por las diferencias salariales en España y sus determinantes, añadiremos un último apartado en el que se recogen las principales conclusiones de nuestro estudio acompañadas de un conjunto amplio de propuestas dirigidas a la reducción de las disparidades y la brecha de género salariales actualmente existentes.

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Según la información de la Encuesta de Estructura Salarial del año 2010, la brecha salarial de género en España es del 15,5% en términos de salario por hora, y del 22,5% si atendemos al salario anual. Así pues, las mujeres cobran un salario por hora un 15,5% más bajo que los hombres, lo que unido a que su jornada anual promedio también es menor que la de los hombres (a causa de una mayor incidencia del trabajo a tiempo parcial y del empleo temporal entre las mujeres), se traduce en que sus ingresos brutos anuales son un 22,5% inferiores. Si tomamos en consideración el salario indirecto (prestaciones por desempleo y pensiones), la brecha se amplía todavía más, en la medida en que a ellas les cuesta más el acceso a la cotización mínima para alcanzar este salario indirecto, al tiempo que el mismo resulta inferior al de sus compañeros masculinos.

Desde una perspectiva sectorial, la brecha salarial de género es un fenómeno generalizado, en tanto que afecta a todas y cada una de las ramas productivas. Pero la caracterización sectorial se completa con un segundo rasgo: la gran diversidad y heterogeneidad sectorial desde la doble perspectiva de los niveles salariales, de un lado, y de la intensidad de la brecha salarial de género, de otro.

Éste era un resultado previsible. Pero más allá de la detección del mismo, en nuestro análisis hemos tratado de identificar algunos factores explicativos de este fenómeno, lo que nos ha llevado a atribuir a las prácticas empresariales de gestión laboral un protagonismo destacado tanto en relación a la magnitud de las remuneraciones como en lo relativo a la brecha de género salarial en las empresas. A su vez, y a partir de su incidencia directa sobre las mencionadas prácticas empresariales de gestión laboral, hemos mostrado el papel destacado que a este nivel alcanzan la complejidad tecno-organizativa de la empresa, el tamaño empresarial y la presencia y acción sindical (tanto en la empresa como a nivel supraempresarial).

A partir del análisis realizado, es posible identificar los ingredientes principales de una estrategia dirigida a reducir las desigualdades salariales entre empresas y sectores, de un lado, y a combatir la brecha de género salarial, de otro. A este respecto, resulta necesario actuar en diversos frentes:

- a) De manera general, urge intentar cambiar aquellas prácticas empresariales de gestión laboral precarizadoras, que son las que están provocando los bajos niveles salariales en un segmento importante de empresas y ramas productivas españolas. A su vez, las prácticas empresariales de gestión laboral son también las responsables en última instancia de la elevada brecha salarial de género existente de manera generalizada en el tejido productivo español.
- b) De manera más concreta, a lo largo del texto se ha mostrado la importancia de algunas variables que acaban incidiendo sobre dichas prácticas empresariales de

gestión laboral y, en última instancia, sobre los salarios y la brecha salarial de género. La complejidad técnica y organizativa, el tamaño empresarial y la presencia y actividad sindical en la empresa son fundamentales a este nivel. Convendría pues alimentar aquellas políticas dirigidas a reconfigurar nuestro modelo productivo, para dar cabida a actividades más complejas tecnológicamente y de mayor valor añadido, favorecer el aumento en el tamaño empresarial y acompañar estas actuaciones de la conformación de un contexto más favorable a la actividad sindical (tanto a nivel supraempresarial como en la empresa y los centros de trabajo).

- c) Por último, se debería propiciar un cambio en la cultura empresarial, algo que acompaña y se coordina con las actuaciones propuestas en los tres frentes anteriores. En concreto, se debe propiciar el recambio de aquellas prácticas empresariales precarizadoras en lo laboral y que no apuestan por la innovación y el valor añadido en lo productivo.

En suma, se trata de adoptar un conjunto de medidas tendentes a propiciar el cambio de modelo productivo, logrando la extensión de aquellas estrategias empresariales que descansan en el incremento en la complejidad técnica y organizativa de los procesos productivos y en el incremento del valor añadido. Ésta es la vía para lograr incrementar las oportunidades laborales más exigentes en cualificaciones y de mayor nivel salarial. Algo que debe ir de la mano de un estímulo a la progresiva extensión de una cultura empresarial favorable al cambio de modelo productivo, así como respetuosa con la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito empresarial. Y todo ello sin olvidar el concurso necesario de la actividad sindical, tanto en la empresa como en la sociedad.

A este respecto es fundamental revalorizar la negociación colectiva, favorecer la presencia y actividad sindical en las empresas y propiciar la sindicación de la clase trabajadora. Según declara la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CC.OO. (2015: 16 y ss.), los convenios colectivos y los planes de igualdad son dos herramientas fundamentales para minimizar la brecha salarial de género. Así pues, la actividad sindical, tanto a nivel empresarial como supraempresarial, es básica para combatir la brecha, al tiempo que para propiciar el cambio de modelo productivo que reduzca la elevada incidencia del empleo precario (una de las fuentes de desigualdades salariales). Ésta es la vía también para aumentar la transparencia y evitar aquellas decisiones empresariales discrecionales que acaban alimentando la brecha salarial (contratación, inclusión de complementos salariales, clasificación profesional, promociones, etc.).

Ahora bien, siendo fundamental propiciar un cambio en las prácticas empresariales y en el modelo productivo, las desigualdades salariales identificadas no obedecen a un único factor, sino a un conjunto amplio que, desde distintas esferas de la realidad social y económica, y de manera articulada, acaban provocando las desigualdades salariales de género y su persistencia en el tiempo. De ahí que atacar el problema requiere actuar en

los distintos frentes que lo alimentan, conformando una estrategia integral y persistente en el tiempo.

En este sentido, y en coherencia tanto con las aportaciones de algunos trabajos (BOZIO ET AL, 2014; SECRETARÍA CONFEDERAL DE MUJER E IGUALDAD DE CCOO, 2015; COMISIÓN EUROPEA, 2014) como con el marco teórico recogido en el primer apartado de este trabajo, un programa de actuaciones dirigido a la reducción de la brecha salarial de género debería incluir algunas medidas adicionales a las que acabamos de indicar. Cabría en este sentido atender también los siguientes ejes de actuación:

- a) Medidas tendentes a cambiar el rol de la mujer en el seno de la familia y la sociedad, lo que exige:
 - a. Alcanzar un reparto más equitativo, entre hombres y mujeres, del trabajo no remunerado.
 - b. Un cambio en los estereotipos actuales, que permitan a las mujeres optar por una orientación profesional que les abra las puertas a las ramas de actividad de salarios más elevados. Lo primero constituye la vía para garantizar una plena igualdad en los procesos de movilización laboral, esto es, de incorporación y permanencia en el mercado laboral. A su vez, lo segundo contribuye a alcanzar una distribución sectorial y ocupacional menos desfavorable para las mujeres.
- b) Mejora de la oferta, ya sea de carácter público o con financiación pública, de servicios de atención a las personas dependientes, tanto a la infancia como a las personas adultas. Esto permitirá que todas las personas adultas de la unidad familiar en edad laboral puedan incorporarse al mercado de trabajo, al tiempo que reducirá significativamente las interrupciones en la carrera laboral de las personas (unas interrupciones que tienen claros efectos negativos sobre los salarios y las condiciones de trabajo de quienes las experimentan), reducirá el recurso a la jornada parcial por parte de quien debe compaginar dos trabajos (el remunerado y el no remunerado) y mitigará la incidencia de la contratación temporal (ya que si la trayectoria laboral no se interrumpe será más sencillo alcanzar la estabilidad laboral, si las prácticas empresariales de gestión laboral lo permiten).
- c) Mejora de la aplicación de la legislación en vigor, y enriquecimiento de sus contenidos cuando resulte necesario. Tanto la legislación relativa a políticas de igualdad, como el entramado de medidas fiscales, de prestaciones públicas y el conjunto de la normativa laboral que favorecen la igualdad.
- d) Primar, mediante el recurso a medidas de discriminación positiva por ejemplo, el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad. Tanto puestos de

responsabilidad en las empresas, como en las organizaciones sociales (sindicales y patronales) y en los órganos de decisión pública. Esto constituye un frente de actuación fundamental para ir acabando con las medidas discriminatorias en las empresas, así como para inyectar con decisión la sensibilidad necesaria hacia la igualdad salarial en los actores significativos en los resultados laborales de nuestras sociedades.

- e) Medidas de atención especial a mujeres de grupos vulnerables, que presentan mayores dificultades de inserción y permanencia en el mercado laboral, y que disponen de un menor poder de negociación en el mismo.
- f) Apostar por los estudios y observatorios con el fin de detectar la incidencia y causas del problema, así como la evolución del mismo y la efectividad de las medidas adoptadas. A su vez, proceder a la recopilación de buenas prácticas, y a la pertinente difusión de las mismas recogidas en un banco de buenas prácticas.

Para abordar estos nuevos frentes de actuación se requiere una mínima presión social que rompa inercias, propiciando el cambio de políticas y también de actitudes y concepciones. Las organizaciones sindicales y los movimientos sociales son fundamentales a este nivel. Es difícil imaginar que avancemos de forma espontánea en la dirección apuntada, de ahí la importancia del concurso de estos contrapoderes.

Bibliografía

- BOZIO, Antoine; DORMONT, Brigitte; GARCÍA-PEÑALOSA, Cecilia: “Réduire les inégalités de salaires entre femmes et hommes”, *Les notes du conseil d’analyse économique*. 2014, nº 17, pp 1-12. En <<http://www.cae-eco.fr/IMG/pdf/cae-note017.pdf>> [consultado el día 28/09/2015].
- BURCHELL, Brendan; HARDY, Vincent; RUBERY, Jill; SMITH, Mark: *A New Method to Understand Occupational Gender Segregation in European Labour Markets*. Luxemburgo, Oficina de publicaciones de la Unión Europea, 2014.
- CÁCERES, José I.; ESCOT, Lorenzo; FERNÁNDEZ, José A.; SAIZ, Javier: *La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español*. Documento de trabajo, Universidad Complutense de Madrid, 2014. En <<http://eprints.ucm.es/6830/1/0406.pdf>> [consultado el día 18/03/2015].
- CEBRIÁN, Inmaculada; MORENO, Gloria: “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. Desajustes y retos”, *Economía Industrial*. 2008, nº 367, pp. 121-137.
- COMISIÓN EUROPEA: *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Luxemburgo, Unión Europea, 2014. En <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_es.pdf> [consultado el día 28/09/2015].
- DE LA RICA, Sara: “Segregación ocupacional y diferencias salariales por género en España 1995-2006”, en VILAR, A. (dir.): *Mujeres y Mercado laboral en*

- España. Cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral*. Bilbao, Fundación BBVA, 2010, pp. 21-48.
- DUEÑAS, Diego; IGLESIAS, Carlos; LLORENTE, Raquel: “Segregación ocupacional por género en España: ¿exclusión o confinamiento?”, *Revista Internacional del Trabajo*. 2014, vol. 133, nº 2, pp. 345-371.
- GÁLVEZ, Lina; RODRÍGUEZ, Paula: “La desigualdad de género en las crisis económicas” *Investigaciones Feministas*. 2011, vol. 2, pp. 113-132.
- IGLESIAS, Carlos; LLORENTE, Raquel: *Evolución reciente de la segregación laboral por género en España*. Documento de trabajo, Universidad de Alcalá, Instituto Universitario de Análisis Económico y Social, 2008. En <http://www2.uah.es/iaes/publicaciones/DT_13_08.pdf> [consultado el día 28/09/2015].
- LORENTE, Raúl; PITXER, Josep V.; SÁNCHEZ, Amat (2013): “La Lógica de la temporalidad en el mercado laboral español”, en GUAMÁN, A. (dir.) y CORDERO, V. (coord.): *Temporalidad y precariedad del trabajo asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?*. Albacete, Editorial Bomarzo, 2013, pp. 35-92.
- MARUANI, Margaret: “La construcción social de las diferencias de sexo en el mercado de trabajo”, *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*. 1991, nº 13-14, pp. 129-137.
- PITXER, Josep V.; SÁNCHEZ, Amat: “Estrategias sindicales y modelo económico español”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 2008, 26(1), pp. 89-122.
- PRIETO, Carlos (1991), “Las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo”, en MIGUÉLEZ, F.; PRIETO, C. (dir. y coord.): *Las relaciones laborales en España*. 1991, Madrid, Siglo XXI, pp. 185-210.
- PRIETO, Carlos; PÉREZ DE GUZAMAN, Sofia: “Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social”, *REIS*. 2013, nº 141, pp. 113-132.
- RECIO, Albert: “Trabajadores desiguales”, *Mientras Tanto*. 1986, nº 28, pp. 69-85.
- SECRETARÍA CONFEDERAL DE MUJER E IGUALDAD DE CCOO: *La brecha salarial de género: Análisis y propuestas sindicales para la negociación colectiva*. 2015, Madrid, CCOO. En <<http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/3/o60135.pdf>> [consultado el día 28/09/2015].

ANEXO: Desagregación sectorial utilizada

Para el análisis por ramas de actividad hemos utilizado la desagregación sectorial recogida en la tabla siguiente. Se trata de la desagregación a una letra de la CNAE-09, con las excepciones de la industria manufacturera, que ha sido desglosada en ocho categorías, y el sector del comercio, que se presenta en dos bloques.

Desagregación por ramas de actividad utilizada en la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial

Ramas de actividad	Códigos CNAE-09	Observaciones	
A	Agricultura, ganadería silvicultura y pesca	01, 02, 03	No recogida en EES
B	Industrias extractivas	05, 06, 07, 08, 09	
C1	IM (alimentación, bebidas, tabaco, textil, confección y calzado)	10, 11, 12, 13, 14, 15	
C2	IM (madera –excepto muebles- y papel)	16, 17	
C3	IM (artes gráficas)	18	
C4	IM (petróleo, química, farmacia, caucho y plástico)	19, 20, 21, 22	
C5	IM (productos minerales no metálicos)	23	
C6	IM (metalurgia y productos metálicos –excepto maquinaria y equipo)	24, 25	
C7	IM (productos informáticos, electrónicos, ópticos y maquinaria)	26, 27, 28	
C8	IM (vehículos de motor, material de transporte, muebles y otras industrias manufactureras)	29, 30, 31, 32, 33	Con datos de la EES de EUROSTAT la actividad 33 queda recogida en C7
D	Suministros de energía eléctrica y gas	35	
E	Suministro de agua, saneamiento y gestión de residuos	36, 37, 38, 39	
F	Construcción	41, 42, 43	
G1	Comercio al por mayor; venta y reparación de vehículos	45, 46	
G2	Comercio al por menor (excepto vehículos de motor)	47	
H	Transporte, almacenamiento y correos	49, 50, 51, 52, 53	
I	Hostelería	55, 56	
J	Información y comunicaciones	58, 59, 60, 61, 62, 63	
K	Actividades financieras y seguros	64, 65, 66	
L	Actividades inmobiliarias	68	
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas	69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	
N	Actividades administrativas y servicios auxiliares	77, 78, 79, 80, 81, 82	
O	Administración Pública, Defensa y SS obligatoria	84	
P	Educación	85	
Q	Actividades sanitarias y servicios sociales	86, 87, 88	
R	Actividades artísticas, recreativas y de entrenamiento	90, 91, 92, 93	
S	Otros servicios	94, 95, 96	
T	Actividades de los hogares	97, 98	No recogida en EES
U	Actividades de organismos y organizaciones extraterritoriales	99	No recogida en EES

Fuente: Elaboración propia.

2. DEVALUACIÓN SALARIAL, POBREZA LABORAL Y DESIGUALDAD

Luis Zarapuz Puertas
Carlos Martín Urriza
José Manuel Lago Peñas

Gabinete Económico Confederal de Comisiones Obreras

Esta comunicación resume el contenido del número 2 de la publicación EnClave de Economía elaborada por el Gabinete Económico de Comisiones Obreras y que está disponible en la web de CCOO: <http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/5/o36098.pdf>



La recesión económica ha supuesto un duro golpe a la situación y condiciones laborales de las y los trabajadores en España. El efecto más evidente y devastador ha sido la fuerte destrucción de empleo y el aumento del desempleo hasta máximos históricos. Esta destrucción de empleo se ha visto agravada por el recorte de derechos laborales y sociales plasmados en las reformas laborales aplicadas por los gobiernos del PSOE y del PP, y por un deterioro generalizado pero desigual de las condiciones laborales.

La congelación salarial, la no revalorización del SMI, el debilitamiento de la negociación colectiva, los descuelgues e inaplicaciones de convenios, el fomento del tiempo parcial, la mayor inflación derivada del poder de mercado y la falta de competencia, ... explican el deterioro de la ganancia media en España. La crisis ha tenido un triple efecto sobre los salarios: devaluación salarial, aumento de la desigualdad salarial y empobrecimiento laboral creciente. Estos efectos ya estaban presentes en la época de bonanza, pero se han agravado con la crisis, evidenciando las limitaciones del modelo de crecimiento español. El empobrecimiento laboral está ligado con la evolución del mercado de trabajo y las políticas y reformas aplicadas.

LOS EFECTOS DE LA CRISIS SOBRE LOS SALARIOS

La devaluación salarial identifica el deterioro de la remuneración de los trabajadores/as en términos absolutos o en relación a la riqueza que generan: bajada de salarios de entrada, congelación nominal o recortes salariales, pérdida de poder adquisitivo por efecto de la inflación, intensificación de la explotación laboral del factor trabajo, ... Este deterioro no es nuevo ni casual, refleja la disputa entre Trabajo y Capital por apropiarse de los frutos de la riqueza generada. Es la respuesta del poder económico y empresarial para recomponer su tasa de ganancia ante la profundidad de la recesión económica y hacer recaer sobre los trabajadores la mayor parte posible de la factura de la crisis.

La moderación salarial en la negociación colectiva

La negociación colectiva (que cubre a la mayoría de los asalariados del sector privado pero no al sector público) ha cerrado el periodo de recesión económica (2008-2013) con

una clara moderación del aumento nominal de los salarios, que han crecido menos que la inflación. Si añadimos 2014 se mantiene la moderación salarial pero con una ligera ganancia de poder adquisitivo. Las subidas salariales pactadas han moderado su incremento para acompañarlo a la gravedad de la crisis y tratar de minimizar la destrucción de empleo, especialmente con el II Acuerdo Estatal de Negociación colectiva (AENC 2012-2014) lo que ha supuesto bajas subidas nominales y pérdidas de poder adquisitivo. La estadística de convenios colectivos de trabajo muestra que la evolución de los salarios pactados (y revisados) se ha ajustado a los límites fijados en los acuerdos confederales de negociación colectiva. Los salarios negociados se ajustaron rápidamente a la moderación de la inflación y según se agravaba la crisis se fueron amoldando a la situación económica, moderando su crecimiento desde 2009 y acumulando una pérdida de 3,2 puntos de poder adquisitivo entre 2011 y 2013.

La devaluación real de los salarios medios

Las estadísticas muestran un moderado aumento nominal del salario medio durante la crisis, que se convierte en una ligera caída real tras descontar la inflación. El ajuste del salario medio ha sido mayor entre los trabajadores en condiciones más precarias (temporalidad, jornada parcial, menor antigüedad,...) aumentando la desigualdad existente dentro de la población trabajadora. Entre 2008 y 2013 la ETCL cifra la variación del salario/hora en el 9,1% nominal acumulado (0,2% real) y la EPA limita la variación del salario medio mensual al 5,3% nominal (-3,2% real).

Entre 2008 y 2011 aumenta el salario medio nominal y real, reflejo de las subidas pactadas de años anteriores y por la fuerte destrucción de empleo temporal y su efecto composición sobre el salario medio. Ya desde 2010 el salario medio nominal crece menos que la inflación, pero el ajuste salarial se intensificó en 2012 y 2013 coincidiendo con la segunda recesión dentro de la crisis, los recortes salariales y la entrada en vigor de la reforma laboral del PP que incrementaba el poder del empresario para fijar y modificar unilateralmente las condiciones laborales. En todo caso, el ajuste del salario medio es muy moderado. La dimensión real del ajuste laboral y salarial solo se aprecia al analizar aquellos colectivos y deciles de ingresos sobre los que ha recaído en mayor medida, y conocer el grado y evolución de la desigualdad y la devaluación salarial soportada por los trabajadores según su inserción y posición en el mercado de trabajo.

Durante la crisis los asalariados con mejores condiciones laborales (indefinidos a tiempo completo) presentan una evolución salarial más favorable, mientras que los trabajadores más precarios (temporales con jornada parcial) han visto caer su salario medio nominal –y real– de forma importante. La crisis ha aumentado la desigualdad salarial y el ajuste salarial ha sido más intenso en función del tipo de contrato (temporal) que en función del tipo de jornada (parcial). La mayor rotación laboral de la contratación temporal ha propiciado que este contrato traslade con mayor intensidad el ajuste salarial planteado por las empresas. Entre 2008 y 2013 el salario medio mensual de los indefinidos a tiempo completo aumentó un 8,3% nominal (-0,5% real) frente al descenso entre los temporales a tiempo parcial: -5,4% nominal, -13,1% real.

La devaluación de los salarios de entrada: Antigüedad y tipo de jornada

La evolución del salario medio durante la crisis en función de la antigüedad en la empresa permite contrastar la devaluación salarial tanto de las contrataciones más recientes (bajada salarios de entrada) como de los trabajadores contratados antes de la recesión. El salario medio nominal de los trabajadores recién contratados ha bajado de forma importante durante la crisis, mientras que el salario medio de aquellos que

contaban con una mayor antigüedad ha aumentado nominalmente, pero menos que la inflación. La crisis ha lastrado el salario medio de los trabajadores, pero se ha cebado en mucha mayor medida en aquellos que han accedido a un empleo durante la crisis y han debido aceptar peores condiciones laborales y salariales a la baja.

Para acotar el efecto composición del empleo sobre la evolución salarial se analiza la antigüedad en el empleo cruzado con la jornada laboral, lo que confirma el mayor ajuste salarial entre los trabajadores más precarios y de reciente contratación. Tanto en el tiempo completo como en el tiempo parcial la variación de los salarios medios ha sido peor entre los recién contratados.

El salario medio mensual a tiempo completo de aquellos con menos de un año de antigüedad ha bajado un -0,9% nominal (-8,9% real) entre 2008 y 2013. Por el contrario ha aumentado entre los trabajadores con más de un año de antigüedad: por ejemplo, el salario de los contratados antes de la crisis, con entre 5 y 10 años de antigüedad en 2013, creció un 7,0% nominal (-1,6% real).

El salario medio mensual de los asalariados a tiempo parcial con menos de un año de antigüedad ha caído un -5,4% nominal (-13,1% real) entre 2008 y 2013, mientras que la variación ha sido menos negativa entre aquellos que contaban con una mayor antigüedad: el salario medio de los que cuentan con una antigüedad de entre 5 y 10 años ha caído un -1,4% nominal, -9,4% real.

La evolución salarial refleja importantes caídas nominales de los salarios medios de los trabajadores con poca antigüedad y muestra una caída mayor entre aquellos que además soportan peores condiciones laborales (tiempo parcial). Las rebajas salariales se han acelerado en 2012 y 2013, lo que refuerza la tesis del papel activo de la reforma laboral del Partido Popular en la devaluación activa de los salarios.

Tabla 1

Variación % del salario medio mensual (EPA)

	2008 / 2013		2011 / 2013	
	nominal	real	nominal	real
Asalariados a tiempo completo (TC)	9,9	1,0	3,6	-0,2
Asalariados a tiempo parcial (TP)	1,2	-7,0	-0,0	-3,8
Asalariados indefinidos a tiempo completo	8,3	-0,5	3,6	-0,2
Asalariados indefinidos a tiempo parcial	5,8	-2,8	0,0	-3,7
Asalariados temporales a tiempo completo	4,3	-4,1	0,7	-3,1
Asalariados temporales a tiempo parcial	-5,4	-13,1	-0,6	-4,3
Asalariados públicos a tiempo completo	4,1	-4,3	2,8	-1,1
Asalariados privados a tiempo completo	9,5	0,7	3,8	-0,1
Asalariados públicos a tiempo parcial	-9,2	-16,5	-3,8	-7,4
Asalariados privados a tiempo parcial	2,4	-5,9	1,2	-2,6
Asalariados (TC) y menos de 1 año antigüedad	-0,9	-8,9	-2,2	-5,9
Asalariados (TC) y entre 5 y 10 años de antigüedad	7,0	-1,6	4,7	0,8
Asalariados (TP) y menos de 1 año antigüedad	-5,4	-13,1	-3,8	-7,4
Asalariados (TP) y entre 5 y 10 años de antigüedad	-1,4	-9,4	0,9	-2,9

Fuente: Elaboración Gabinete Económico de CCOO a partir de la EPA

La desigualdad de la devaluación salarial: análisis por deciles

El ajuste salarial en general ha sido más profundo en aquellos estratos que ya contaban con unos salarios medios más reducidos, mientras ha seguido aumentando el salario medio de los estratos con mayores ganancias salariales. Aunque el salario medio a tiempo completo aumentó un 9,9% nominal (1,0% real) entre 2008 y 2013, esta variación no ha sido homogénea:

El salario medio de los trabajadores ubicados en el decil 1 (el 10% que menos gana) cayó un -14% nominal (-21% real) y el salario medio del decil 2 bajó un -6,2% nominal (-13,8% real).

Por el contrario los deciles con los salarios medios más altos registraron subidas nominales similares a la inflación: decil 7(+10,3% nominal), decil 8 (+10,3% nominal), decil 9 (+8,2% nominal) y algo menor en el decil 10 (+5,3% nominal).

La bajada salarial de aquellos que menos ganan es transversal a todos los periodos de antigüedad. Es decir, con independencia de cuando fue contratado, ha caído la ganancia media de aquellos que contaban con menores salarios, mientras que en general ha aumentado la ganancia media correspondiente a los deciles de altos salarios. La devaluación salarial ha agudizado la desigualdad durante la crisis: La bajada de los salarios medios ha sido intensa entre los asalariados con menores ingresos, al tiempo que aumentaban nominalmente la ganancia media de los trabajadores con mayores salarios. La brecha salarial entre los que más ganan y los que menos ha aumentado con la crisis, con el agravante de que el empeoramiento de la situación de los trabajadores pobres no es solo relativa sino absoluta: se ha reducido aun más su bajo salario medio. En el tiempo completo, la brecha salarial entre el decil 10 (salarios más altos) y el decil 1 (salarios más bajos) ha crecido de 5,9 salarios en 2007 a 8,1 salarios en 2013.

Tabla 2

Variación % del salario medio mensual (EPA) por deciles

	2008 / 2013		2011 / 2013	
	nominal	real	nominal	real
Asalariados a tiempo completo (TC)				
Asalariados (TC)decil 1 (el 10% que menos gana)	-14,0	-21,0	-7,8	-11,2
Asalariados (TC)decil 2 (el segundo 10% que menos gana)	-6,2	-13,8	-4,4	-8,0
Asalariados (TC)decil 3 (el tercer 10% que menos gana)	-0,4	-8,5	-1,8	-5,5
Asalariados (TC)decil 8 (el tercer 10% que más gana)	10,3	1,3	3,1	-0,7
Asalariados (TC)decil 9 (el segundo 10% que más gana)	8,2	-0,6	2,4	-1,5
Asalariados (TC)decil 10 (el 10% que más gana)	5,3	-3,3	3,5	-0,3
Asalariados a tiempo completo	9,9	1,0	3,6	-0,2

Fuente: Elaboración Gabinete Económico de CCOO a partir de datos de la EPA

La intensificación de la explotación del factor trabajo

Si el análisis sobre la devaluación salarial se limita a su evolución nominal/real no se estará abarcando la totalidad del proceso de devaluación sufrido. Las retribuciones salariales deben ponerse en relación con la riqueza producida y qué parte del valor

añadido retribuye a los trabajadores que lo generan. Si por el mismo salario (o uno menor) el trabajador debe trabajar más horas o tiene que sacar adelante más trabajo o producción, se está generando un aumento de la productividad y del valor añadido del que no es participe el trabajador a pesar de la intensificación de su trabajo. La caída de los costes laborales por unidad de producto o costes laborales unitarios (CLU) implica una devaluación de las rentas del trabajo y una mejora de la productividad y la competitividad empresarial a costa de la remuneración de los trabajadores, intensificando la explotación del factor trabajo. Desde el comienzo de la recesión los asalariados han reducido su participación en el valor añadido generado, ampliando la parte del excedente de la que se apropia el empresario. En 2009 se desaceleró el crecimiento de los CLU, para descender en 2010 (-1,7%), descenso que se ha mantenido durante 2011 (-1,1%), 2012 (-3,1%), 2013 (-0,4%) y 2014 (-0,4%).

POBREZA LABORAL

La crisis que sufrimos desde hace siete años nos ha devuelto, desde un pasado que creíamos superado, el concepto de «pobreza laboral». Durante décadas, estos conceptos (pobreza y trabajo) fueron antitéticos en España. Desde que salimos del subdesarrollo en el que malvivió el país durante la dictadura, tener un empleo era casi incompatible con la situación de pobreza. Una persona con empleo no era pobre y, en general, la pobreza se localizaba en grupos sociales sin acceso al mercado de trabajo. Así hasta la Gran Recesión, porque de la combinación de la nueva precarización del mercado de trabajo, la devaluación salarial, la desigualdad creciente y los recortes en las políticas públicas emerge de nuevo la pobreza laboral, la trabajadora o trabajador pobre.

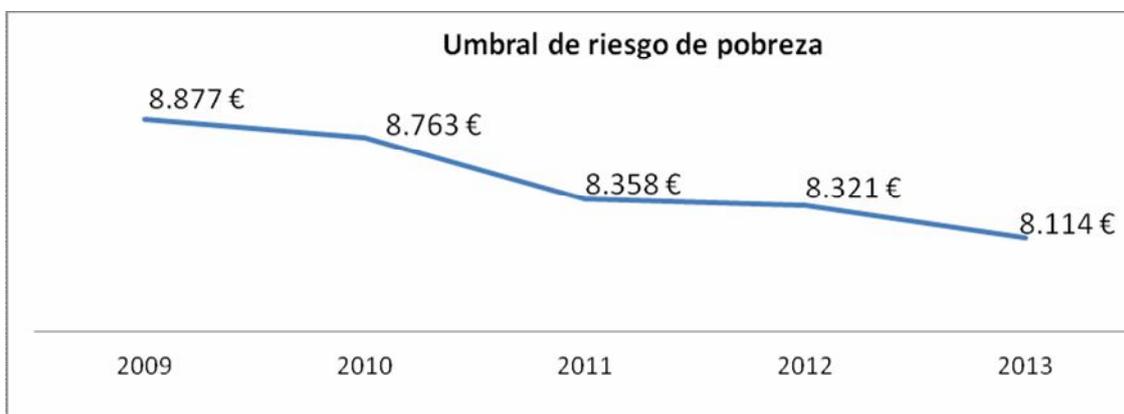
Qué es la pobreza laboral y cómo se mide

La Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) del INE fija el riesgo de pobreza en la percepción de ingresos por debajo del 60 % de la *mediana* de los ingresos del conjunto de los hogares. La *mediana* (concepto estadístico diferente a la *media*) es el valor que sitúa a la mitad de los individuos por encima de él y a la otra mitad por debajo. En esta definición destaca un elemento de enorme relevancia: se define la pobreza como una situación relativa, vinculada a la evolución del nivel de renta y a su distribución entre la población. No es, por tanto, un valor absoluto ni se define en relación con el coste de la vida o la cobertura de las necesidades materiales. Por el contrario, el umbral de pobreza varía según lo haga la mediana de los ingresos del total de hogares, por lo que en una situación de expansión de la economía en la que crecen los ingresos de todos los hogares, es posible que aumente el número de hogares en riesgo de pobreza, pues una distribución desequilibrada de los ingresos provoca que aumente el número de hogares por debajo del 60 % de la mediana de ingresos.

Es decir, con más ingresos puede haber mayor riesgo de pobreza. Y lo mismo sucede al contrario. En 2013, el umbral de riesgo de pobreza se situaba en 8.114 euros anuales para una persona que viva sola; la cifra es un 8,6 % menor que la de 2009. Parece una contradicción que la cifra absoluta de ingresos que sitúa a una persona en riesgo de pobreza sea más baja ahora que hace cuatro años, a pesar del aumento de los precios. Pero no lo es porque el riesgo de pobreza es un indicador relativo que mide, sobre todo,

el nivel de desigualdad; no la pobreza en valores absolutos, sino cuantas personas tienen ingresos bajos (el 60 % o menos) en comparación con el conjunto de la sociedad.

Gráfico 1



Fuente: ECV-2013. INE

El riesgo de pobreza laboral en España

Según la ECV de 2013 (con datos económicos de 2012), la tasa de riesgo de pobreza más elevada la sufren las personas desempleadas: el 40 % cuenta con unos ingresos por debajo del 60 % de la mediana. En 2012, había 5,8 millones de personas paradas según la EPA, por lo que 2,3 millones se encontraban en riesgo de pobreza. Es una cifra enorme, muy preocupante, que tiene que ver en gran medida con el deterioro de la protección al desempleo de estos años, con la insoportable duración de la crisis, la precariedad creciente y los recortes en el sistema que impuso el Gobierno con el RDL 20/2012 de 13 de julio.

Expresado de forma resumida, en 2012 el 66 % de los parados de la EPA no cobraba prestaciones, de los que cobraban, prácticamente la mitad recibía un subsidio de entorno a 426 euros, y los que tenían derecho a una prestación contributiva percibían de media 865 euros en 12 pagas. Solo este último colectivo percibe ingresos que lo sitúan por encima del umbral, el resto, quienes no cobran prestación y quienes cobran un subsidio, entran de lleno en la población en riesgo de pobreza, y si no están en ella es porque en su hogar hay otras rentas laborales o de otro tipo.

El desempleo es la característica más determinante del riesgo de pobreza: la tasa de riesgo de las personas paradas es del 40%, el doble de la del conjunto de la población (20,4%) y el casi el cuádruple de la de personas ocupadas y la de los pensionistas. Los desempleados y desempleadas son la primera cara de la pobreza laboral, pero también una parte de la población ocupada está en esta situación. La ECV de 2013 estima que el *11,7% del total de personas ocupadas está en riesgo de pobreza porque sus ingresos están por debajo de ese umbral del 60% de la mediana*. Expresado en porcentaje puede parecer una cifra menor, pero en valores absolutos (2,1 millones de personas en 2012) se comprueba la verdadera dimensión del problema.

Estas son las dos caras de la pobreza laboral: 2,3 millones de personas desempleadas y 2,1 millones de personas ocupadas que conforman un colectivo de 4,4 millones de personas que viven en hogares cuyo nivel de ingresos las clasifica como personas en riesgo de pobreza. Este numeroso colectivo responde a características definidas que se analizan en el apartado siguiente, pero las tendencias de fondo que conducen al riesgo de pobreza (intensificadas por la crisis) ya se pueden señalar.

La primera es la falta de empleo, que condena al paro a más de cinco millones de personas, muchas de ellas durante años. Sin empleo y sin prestaciones son expulsadas de un débil y recortado sistema de protección al desempleo, que no estaba pensado para responder a una crisis tan larga y que, además, se ha menoscabado con cambios normativos como el RDL 20/2012, con el único objetivo reducir el gasto a pesar del daño que ello produce. La segunda es la precariedad laboral (contractual y de *parcialización* de la jornada) que, unida a la devaluación salarial (en especial en los salarios de entrada), ha provocado que una parte considerable de trabajadores y trabajadoras (sobre todo los más jóvenes) haya sufrido una considerable reducción salarial, descolgándose de la media.

Tipología de la pobreza laboral

I//Las personas que trabajan por cuenta propia tienen más riesgo de pobreza

Aunque pueda sorprender, las personas que trabajan por cuenta propia son las que tienen mayor riesgo de pobreza: el 21,7 % del colectivo está por debajo del umbral de riesgo frente al 10,5 % del conjunto de ocupados/as y, el 8,2 % de asalariados/as. El riesgo de pobreza del colectivo autónomo casi triplica el de los asalariados. De los 3 millones de trabajadores por cuenta propia, quedarían por debajo del umbral de riesgo de pobreza unas 662.000 personas, que se convierten en uno de los factores explicativos de la pobreza laboral en España. En nuestro país, el peso del autoempleo llega hasta el 18 % —por encima de la media europea—, y su influencia en el resultado global es muy relevante: los autónomos suponen el 37 % de los trabajadores en riesgo de pobreza.

Dos razones de fondo explican el mayor riesgo de pobreza de los autónomos frente a los asalariados. La primera es la dualidad en la distribución profesional de las personas por cuenta ajena; una dualidad formada por un lado por la diferencia entre autónomos y empresarios, y por otro determinada por su papel en el proceso de producción, en su tipo de ocupación. La segunda razón es que, a diferencia de los salarios, las rentas de los autónomos no tienen un mínimo legal y, por ello, se dan situaciones de trabajadores por cuenta propia resignados a mantener su actividad aunque su rentabilidad sea mínima.

II//La jornada a tiempo parcial, principal factor de riesgo de pobreza laboral

El principal factor de riesgo de pobreza es el trabajo a tiempo parcial, que también es la variable más determinante en las diferencias salariales. Las personas con una jornada parcial tienen una tasa de riesgo de pobreza del 18,7 %, el doble de las que trabajan a jornada completa (8,9%). La jornada a tiempo parcial es el principal factor de riesgo y por eso es preocupante el crecimiento acelerado de la parcialidad durante la crisis y su elevado grado de feminización. El 18,7 % de los 2,5 millones de ocupados con jornada parcial, 475.000 personas, están en riesgo de pobreza.

III//Los asalariados con contrato temporal sufren mayor pobreza laboral

El segundo factor de riesgo más relevante para que los ingresos queden por debajo del umbral de pobreza es la contratación temporal, la principal forma de precariedad laboral entre las personas que trabajan por cuenta ajena en España. La tasa de riesgo de los temporales es del 17,5 % frente al 5,4 % de los indefinidos. En el año 2012, había 3.411.000 personas asalariadas con contrato temporal y, por lo tanto, el 17,5 % en riesgo de pobreza equivale a 597.000 personas. La precariedad contractual es una de las razones de que la desigualdad salarial y, en consecuencia el riesgo de pobreza, sea más alta en España que en Europa. En nuestro país, el peso de los contratos temporales (23%) está muy por encima de la media de la UE (13%) con datos de 2012; de hecho, somos el segundo país con mayor tasa de temporalidad.

La población asalariada española tiene un núcleo de empleo estable y con derechos en el que apenas existe riesgo de pobreza, aunque se den diferencias sectoriales relevantes. Son aproximadamente 9,5 millones de personas con un contrato indefinido a jornada completa que mantienen una retribución salarial por encima del umbral de pobreza.

En el segmento precarizado del mercado de trabajo hay ya cinco millones de personas y es aquí donde se concentra el riesgo de pobreza, aunque con diferencias entre los colectivos que lo componen. Por un lado hay 1,3 millones de asalariados con contrato indefinido y jornada parcial, de forma que sus ingresos son inferiores a la media por el número de horas de trabajo. Por otro lado, hay 2,6 millones de personas que trabajan a jornada completa pero tienen un contrato temporal. Por último, está el colectivo más precario: un millón de personas que tienen un contrato temporal y trabajan con una jornada parcial; casi todas ellas tienen ingresos muy por debajo del 60 % de la mediana del conjunto de los asalariados. En realidad, la mayoría de los tres colectivos que conforman el segmento precario del mercado de trabajo cobran salarios por debajo del umbral de riesgo de pobreza. Si en la estadística de pobreza solo aparecen dos millones es porque muchas de ellas conviven en hogares en los que hay más ingresos y, como el umbral de renta se estima de forma conjunta por hogar, se reduce el riesgo de pobreza.

EL AUMENTO DE LA DESIGUALDAD Y SUS CAUSAS ESTRUCTURALES

Crecen las desigualdades

I//El país con más diferencias entre ricos y pobres;

La renta media anual disponible por persona, tomando en consideración el nivel de consumo diferente de niños y adultos dentro de cada hogar, se ha reducido en 1.407 euros entre 2009 y 2013, según la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) del INE. Esta rebaja ha tenido un reparto desigual, afectando especialmente a los hogares más castigados por el desempleo, los desahucios, los empleos precarios, la devaluación salarial o los recortes de transferencias públicas a las familias. Como consecuencia, la brecha entre ricos y pobres ha aumentado en España más que en ningún otro país de la Unión Europea, convirtiéndose en el país con la diferencia más grande. La renta del 10% más rico de la población española fue 9,8 veces mayor que la obtenida por el 10% más pobre en 2007. Esta diferencia se disparó hasta 12,9 veces en 2013, debido al aumento en un 4% de la porción de la renta obtenida por los más ricos y a una reducción del 21% de la renta de los más pobres.

II//El aumento de las diferencias puede hacerse permanente;

El aumento actual de la desigualdad no es sólo atribuible al desempleo. Existen factores estructurales que operaban antes de la recesión y otros nuevos que han aparecido a lo largo de la misma, que pueden consolidar la desigualdad incluso una vez superada la crisis. Prueba de esto es que las diferencias no se redujeron durante la larga etapa de bonanza debido al modelo de crecimiento seguido (que fomentaba el abandono de los estudios y la fundación de hogares vulnerables) y al elevado peso de la contratación temporal en el empleo. Durante la crisis, las sucesivas reformas laborales ahondan en los factores que contribuyen a la desigualdad: se amplían las posibilidades de uso de la contratación temporal, se hace más inestable la contratación indefinida, se precariza el tiempo parcial y se desequilibra la negociación colectiva, dificultando la participación de las y los trabajadores en la prosperidad futura de las empresas. Estos elementos se suman a otros que también contribuyen a consolidar la desigualdad, como la dilatada duración de la crisis y el riesgo de que el desempleo cristalice en paro estructural, y el recorte de la protección a los parados y de las políticas activas de empleo.

Las políticas aplicadas durante la crisis elevan la desigualdad

I//La reforma laboral ha generado más desigualdad

La pérdida de los trabajadores y trabajadoras en la distribución de la renta se explica por la destrucción de empleo, los recortes salariales y el aumento de la intensidad del trabajo, provocados por la crisis pero también por las sucesivas reformas laborales, que han facilitado tanto el ajuste interno unilateral (rebaja salarial, aumento de la jornada, mayor movilidad geográfica o entre tareas), como el externo (despidos) en las empresas. Pocos días antes de la reforma de 2012, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas habían alcanzado el II Acuerdo para Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014 para absorber y amortiguar la caída de la demanda dentro de las empresas, repartir los costes del ajuste entre el trabajo y el capital, y evitar así el mayor número de despidos posible. El Gobierno, sin embargo, se desentendió de dicho acuerdo y aprobó una reforma laboral que lo flexibilizaba todo: despido, salario, jornada, movilidad funcional y geográfica, contratación, tiempo parcial, negociación colectiva,... El Ejecutivo se lavó así las manos de la responsabilidad de lograr un ajuste lo menos lesivo para el empleo. Una vez delegada, con la reforma laboral, la responsabilidad del cuidado de lo colectivo en las empresas, éstas optaron por la vía más fácil y rápida, el despido, lo que provocó una destrucción de empleo mayor a la que se habría producido si se hubiera optado por la vía de la negociación y el reparto de las cargas del ajuste.

Del cuarto trimestre de 2007 al cuarto trimestre de 2014 han desaparecido casi 3 150 000 puestos de trabajo, el 15% del empleo existente antes de la crisis. Casi la mitad se pierde en la construcción. Dos tercios de estos trabajos estaban ocupados por jóvenes menores de 30 años. El 80% de los despedidos fueron hombres y el 90% eran trabajadores asalariados (el 61% tenía un contrato temporal y el 39% indefinido). En paralelo, se produce una apreciable devaluación salarial por el recorte nominal de los salarios en las categorías más bajas y en el sector público, la pérdida de poder de compra y el incremento generalizado de la intensidad del trabajo, provocado por el aumento de la productividad que originan los despidos. Como resultado sube el beneficio empresarial por unidad de producto o, dicho de otra forma, cae la

participación del trabajo en la renta generada por unidad producida. Se devalúa el valor del trabajo y crece la rentabilidad del capital.

III//Una nueva política económica para evitar que la desigualdad se enquistase

Como consecuencia de la caída de la ocupación, el desempleo ha aumentado en algo más de 3 250 000 parados hasta el cuarto trimestre de 2014, dejando la cifra total cercana a los 5 460 000 desempleados y la tasa de paro (24%) entre las más altas de la Unión Europea. La larga duración de la crisis, la caída de la protección y el bajo nivel educativo de muchos parados, procedentes en gran parte de la construcción y la inmigración, pueden provocar, si no lo han hecho ya, que el desempleo se convierta en una situación permanente para muchos de ellos, lo que consolidaría la desigualdad, incluso con la recuperación de la actividad económica. Por eso, es tan importante y urgente conseguir recursos para desarrollar unas políticas de reinserción laboral de los parados de larga duración con bajo nivel educativo, para evitar que su situación se perpetúe. Si el desempleo se hace estructural, la desigualdad se hará permanente.

Asimismo, se debería cambiar el enfoque general de la política económica actual, cuyo planteamiento es tan simple como el aplicado por los gobiernos precedentes, aunque de otra naturaleza. Si durante la bonanza la política económica consistió en hinchar una burbuja hasta el último aliento, ahora el Gobierno trata de recortar el tamaño de la economía. El resultado es un sector público, un sector financiero y un mercado de trabajo más pequeños. Su objetivo es quedarse con lo mejor del tejido productivo para presentar una cara más solvente y rentable a los inversores internacionales, que permita financiar a bajo coste la elevada deuda pública y privada acumulada. Pero el daño colateral de estos recortes es el empobrecimiento de la población y el aumento de la desigualdad, pues el ajuste no se distribuye según las necesidades de las personas, sino en función del poder (político o económico) de cada actor social.

¿Era posible otra política económica? Lo era y lo sigue siendo hoy todavía más claramente, una vez completado el ajuste de la oferta productiva. Es cierto que durante la burbuja inmobiliaria se acumularon grandes desequilibrios económicos, bancarios y financieros, de inversión, excesivo endeudamiento, corrupción política,... Es cierto también, que había que pagar unos “platos rotos”, pero la tijera ha recortado más de lo necesario, sin mirar dónde el gasto era más superfluo o menos necesario, y sin repartir el ajuste con justicia que, por el contrario, ha recaído en los más débiles y vulnerables.

Las raíces estructurales de la desigualdad

I//El aumento de la desigualdad no se explica sólo por la crisis o por una política económica equivocada:

El rápido y elevado aumento de la desigualdad que se produce en España a lo largo de la crisis, además de explicarse por el deterioro económico y la orientación equivocada de la política económica, tiene también su origen en causas estructurales, que seguirán operando, incluso una vez superada la crisis, si no se producen cambios en el reparto y redistribución de la renta y la riqueza. Prueba de ello es que la desigualdad ni siquiera se redujo durante el largo período de bonanza previo a la crisis. Al contrario, ésta aumentó ligeramente, a pesar de que la economía creció durante muchos años. Pero la mejora no sólo elevó de manera distinta el nivel de ingresos de los hogares, sino que, además, los

situados en la cima de la distribución consiguieron hacerse con una porción aún mayor de la tarta, mientras que el trozo de los de abajo se hizo más pequeño.

II//La precariedad laboral impide que la desigualdad se reduzca:

La precariedad laboral destaca como explicación de que no se redujera la desigualdad durante la etapa de bonanza. Los trabajadores temporales ganan de media un 25% menos por hora que los indefinidos; no consolidan las subidas salariales anuales negociadas en los convenios colectivos pues, muy posiblemente, pasado unos meses ya no formen parte de la empresa; se ven más afectados por los recortes en los *salarios de entrada*, dado que sufren una mayor rotación laboral; y participan menos en las acciones formativas en las empresas, lo que impide que crezcan sus opciones de participar en el reparto de la renta. La temporalidad contractual y la precariedad que conlleva han ido extendiéndose por el mercado de trabajo español desde mediados de los años ochenta, afectando en mayor medida a jóvenes, mujeres e inmigrantes. La tasa de temporalidad se sitúa en el 23%, pero en los peores momentos llegó a ser el 34%. Además, no se trata de un fenómeno pasajero: el 23% de los asalariados con una antigüedad de entre 5 y 6 años en la misma empresa sigue siendo temporal.

A pesar de los problemas que genera la temporalidad en el empleo y en la vida de las personas, a lo largo de la crisis se han introducido nuevas formas de contratación precaria: como el contrato indefinido para emprendedores que funciona más como un contrato temporal pues cuenta con un largo período de prueba de un año, durante el cual el despido es libre y gratuito; o el contrato temporal de primer empleo para jóvenes sin experiencia laboral previa, que puede emplearse, legalmente, para cubrir puestos de trabajo estables. A esto se añade la adulteración de la contratación a tiempo parcial, que no permite compatibilizar la vida laboral con la personal, al convertirse en una modalidad con plena disponibilidad horaria del trabajador por parte del empresario.

III//La desigual participación femenina en el mercado de trabajo impide el reparto igualitario

La menor participación de las mujeres en la actividad laboral (68%) frente a los hombres (80%) es otra causa estructural de la desigualdad. Aunque la distancia se ha ido recortando en los últimos años, todavía quedan doce puntos porcentuales por acortar. La manera de hacerlo es seguir avanzando en la socialización de los costes de la maternidad y del cuidado de personas dependientes. La diferencia salarial de las mujeres impide, asimismo, un reparto más igualitario. La brecha salarial resume distintas formas de discriminación de género. Los hombres ganan, de media, un 32% más que las mujeres y una parte importante de esta brecha se debe a la mayor presencia del tiempo parcial en el empleo femenino: 37% frente al 9% de los hombres.

IV//La burbuja inmobiliaria artífice de la desigualdad estructural

El modelo de crecimiento fomentado durante la etapa de bonanza es causa también de una parte de la desigualdad estructural, que no se arreglará sólo con la mejora del ciclo. En aquel momento se generaron muchos empleos con bajos requerimientos formativos, poco productivos pero remunerados con salarios relativamente altos gracias al aumento artificial del precio de la vivienda. Muchos jóvenes abandonaron entonces sus estudios para trabajar. Como con esto no bastó para atender la demanda de mano de obra, se

fomentó la entrada desordenada y sin derechos de inmigrantes, a pesar de que venían a atender un pico de producción temporal en la economía española, provocada por la burbuja inmobiliaria. Hoy muchos de ellos regresan a su país de origen huyendo de la pobreza y la falta de oportunidades.

v//Vulnerabilidad y desigualdad, dos caras de la misma moneda

Las personas que abandonaron sus estudios y muchos inmigrantes están ahora en el paro y tienen una alta probabilidad de convertirse en desempleados permanentes. Muchos de ellos no sólo encontraron trabajo durante la bonanza sino que, además, fundaron hogares, porque también entonces era fácil obtener un crédito hipotecario. Estos hogares se han hundido con la crisis por debajo del umbral de pobreza y, a la vista del bajo grado de *empleabilidad* de las personas a su frente, tienen difícil salir de esta situación sin una ayuda pública que los rescate y les de nuevas oportunidades, como pretende el Programa Extraordinario de Activación para el Empleo. Durante la etapa de bonanza aunque la desigualdad no aumentó de manera apreciable, sí lo hizo la vulnerabilidad de las personas y de los hogares que se fundaron al calor de un crecimiento económico con “pies de barro”. Si durante la bonanza parte del crecimiento se financió aumentando la vulnerabilidad de las personas, ahora la mejora de las cifras macroeconómicas se está financiando con un aumento de la desigualdad.

VI//Recorte permanente de los salarios en los empleos de baja cualificación

Adicionalmente, el final de la burbuja inmobiliaria ha supuesto la desaparición permanente de un volumen considerable de puestos de trabajo con requerimientos formativos bajos. En paralelo, ha aumentado de manera, también, estructural la oferta de trabajadores con poca formación. Ambos fenómenos sumados han supuesto el aumento de la presión a la baja de los salarios en estos empleos, hundiéndose sus salarios. El mantenimiento de esta presión parece bastante permanente pues, probablemente, el sector de la construcción, con importante arrastre sobre este tipo de ocupaciones, no va a estar presente cuando la economía se recupere, debido al importante excedente de viviendas acumulado y las mayores dificultades de acceso al crédito hipotecario.

VII//La reforma laboral dificulta que los trabajadores participen en la prosperidad futura de las empresas

La negociación colectiva es un derecho fundamental reconocido en el artículo 37 de la Constitución, que se materializa en convenios colectivos pactados por los representantes de los trabajadores y de los empresarios. Se trata de un instrumento básico para determinar la participación de los trabajadores en el valor que se genera en las empresas. Su funcionamiento tiene una influencia crítica sobre la igualdad en el reparto de la renta y su carácter colectivo es un aspecto crucial para llevar a cabo la negociación sobre bases más justas frente a los empresarios. La reforma laboral de 2012 introdujo importantes modificaciones en la regulación de la negociación entre trabajadores y empresarios que, básicamente, pretenden minar su carácter colectivo, debilitar la posición negociadora de los primeros y reforzar la de los segundos. Todo con el objetivo último de fomentar unas relaciones laborales más individualizadas que abaraten el coste de la mano de obra y la hagan más flexible a las necesidades del empresario.

VIII//No hay prosperidad si ésta no es compartida

Con la reforma laboral de 2012 aumentarán los obstáculos para que los trabajadores participen en el crecimiento económico, debido a la desaparición de convenios o a su adulteración. La reforma de la negociación colectiva no sólo facilita la adaptación de las empresas a las caídas del ciclo económico, sino que abre la puerta para que la prosperidad futura ya no sea compartida entre trabajadores y empresarios, lo que suma más elementos estructurales en favor del aumento de la desigualdad y el reparto injusto de la renta durante las etapas de crecimiento.

La riqueza está más desigualmente repartida que la renta

El reparto desigual de la renta conlleva una distribución desigual de la riqueza, pues los más prósperos tienen más posibilidades de ahorrar y acumular riqueza. No obstante, la riqueza está todavía más concentrada que la renta. El 25% de los hogares menos ricos poseía una riqueza media de 14 200 euros por hogar en 2011, frente a 1 260 500 euros de media que acumulaba cada hogar ubicado en el 10% más ricos, según la Encuesta Financiera de las Familias del Banco de España. La vivienda habitual es el activo más importante de las familias, explica el 51% de su patrimonio total y junto al resto de activos inmobiliarios (segundas residencias, locales, plazas de garaje, etc.) representan el 76% de la riqueza de los hogares. El 17% de las familias no posee una vivienda en propiedad, porcentaje que crece hasta el 53% entre el 25% de los hogares menos ricos. El endeudamiento de las familias también está muy desigualmente repartido: los hogares más ricos están menos endeudados que aquéllos peor situados. La deuda del 50% de los hogares menos adinerados representa un 37% de sus activos totales, frente al 4,5% que significa en el 10% de los hogares más ricos.

Aumenta la pobreza y la exclusión social

La pobreza ha crecido con la crisis y, junto al peligro de que el desempleo se convierta en algo estructural, ha aumentado el riesgo de que un número cada vez mayor de personas quede excluido de los estándares de calidad y del nivel de vida disfrutados por la mayoría de la sociedad. España es uno de los países con el porcentaje de personas por debajo del umbral de pobreza relativa (8 114 euros en 2013) más alto de la Unión Europea (20,4%, sólo superado por Grecia y Rumania), lo que incrementa el riesgo de que caigan en la pobreza material. El porcentaje de personas en situación de carencia material severa se sitúa en España por debajo de la media de la UE, pero ha crecido desde el 4,5% en 2009 al 6,2% en 2013. El porcentaje de hogares que tiene muchas dificultades para llegar a fin de mes ha subido del 11% en 2007 al 17% en 2013.

No solo sube la pobreza material, sino también el peligro de que ésta se transmita entre generaciones dentro de un mismo hogar, si no se toman medidas urgentes. Éstas tienen que estar muy dirigidas al colectivo de necesitados, para evitar que se diluya su efecto, y deben acompañarse, además de aumentos en la renta de los hogares pobres, de programas potentes para la inserción laboral, con el fin de promover la autosuficiencia y evitar situaciones de subvención permanente.

Programa dirigido a combatir la pobreza

La OCDE ha señalado que las transferencias públicas no benefician más en España a los hogares en peor situación, a diferencia de lo que ocurre en la media de la Unión

Europea. Tres razones explican esta desproporción. Primero, las principales transferencias públicas (pensiones y desempleo) son, mayoritariamente, contributivas; es decir, solo se tiene derecho a ellas si previamente se ha cotizado. En segundo lugar, la elevada inestabilidad laboral dificulta cotizar el período mínimo requerido para cobrar una prestación por desempleo. Por último, no hay en el sistema de protección español instrumentos suficientes para combatir las situaciones de pobreza material, existiendo sólo un conjunto desigual de rentas de inserción a nivel de comunidad autónoma. Y esto es así por falta de recursos, no por un diseño desequilibrado hacia la clase media de sus prestaciones. España gastaba 5 736 euros por habitante en protección social en 2011 frente a los 8 106 euros de media en la Eurozona. (EUROSTAT.2011)

Los niños están en mayor riesgo de pobreza que los jubilados

El riesgo de pobreza y la carencia material son considerablemente más altos entre los niños y más bajos entre los jubilados. La razón de esta diferencia está, por un lado, en el aumento de los hogares vulnerables fundados durante la etapa de crecimiento y que la crisis ha hecho caer por debajo del umbral de pobreza o, incluso, en la pobreza material. Y, por otro lado, en la amplitud del sistema de pensiones y la estabilidad de sus ingresos, que han servido para que los jubilados capearan mejor la crisis; funcionado, incluso, como red de protección para familiares que perdieron su empleo.

Crece los hogares sin ingresos laborales

El número de hogares donde no entra ningún ingreso familiar (salario, pensión, prestación o subsidio por desempleo), que representa la fotografía más actualizada de la pobreza, casi se ha duplicado desde el primer trimestre de 2008. Según la EPA en el cuarto trimestre de 2014 hay 731.000 hogares sin ingresos laborales, el 4% del total. En ellos vive un millón y medio de personas, 311.000 menores de 16 años. Los menores son uno de los colectivos que más crece en estos hogares, mientras que el de los mayores de 64 años se reduce. El motivo es, nuevamente, el importante conjunto de hogares vulnerables fundados durante la bonanza: el 62% de las ‘personas de referencia’ de estos hogares está en paro frente al 28% en el conjunto de todos los hogares.

Redistribución de la renta

I//La capacidad redistributiva del Estado mejoró durante la crisis por el aumento de las prestaciones por desempleo

La primera distribución de la renta se realiza dentro de las empresas, donde se reparte el valor de la producción entre capital y trabajo, y en cuyo proceso juega un papel clave la negociación colectiva. A lo largo de la crisis, como se comentó, aumenta la desigualdad en esta distribución de la renta. Una de sus causas es el incremento de las diferencias en la distribución de los ingresos laborales entre los que conservan su empleo. La desigualdad (mayor entre los ocupados que entre los asalariados) crece sobre todo a partir de 2011 por efecto de la reforma laboral, como evidencian los datos de la ECV de 2013 y el Decil Salarial de la EPA.

Sobre esta primera distribución de la renta llevada a cabo por el mercado, el Estado realiza un segundo reparto, o redistribución, a través de los impuestos y las transferencias sociales en efectivo (pensiones, prestaciones por desempleo, becas,

ayudas a la dependencia, etc.) y en especie (servicios de educación y sanidad). El incremento de la desigualdad en la distribución de la renta durante la crisis operada por el mercado, se ha visto acompañado de un aumento del papel corrector de las transferencias sociales en efectivo. Esta mayor capacidad de compensación pública nace del incremento del gasto en protección por desempleo, que actúa como un *estabilizador automático* de la desigualdad durante las crisis de empleo corrigiendo su aumento. La corrección es apreciable a pesar, incluso, del recorte de la prestación y el subsidio por desempleo llevado a cabo en 2012, que aceleró la caída de la tasa de cobertura de los parados inscritos en las oficinas públicas de empleo: desde el 80% de los desempleados a mediados de 2010 hasta el 57% en enero de 2015.

II//... pero sigue siendo baja cuando se compara con Europa

La capacidad redistributiva del Estado español, a pesar de haber mejorado durante la crisis, es de las más bajas de la Unión Europea y muy por debajo de la media de la UE-27, donde el sector público subsana el 40% de la desigualdad, mientras que en España la corrección es del 34% y frente al 53% de Suecia y el 48% de Alemania. Las transferencias en efectivo resolvían en España en torno al 30% de la desigualdad durante la etapa de bonanza, aumentando la corrección a partir de 2010, hasta llegar a casi el 35% en 2013. Las pensiones de vejez y supervivencia explican una mayor parte de la reparación de la desigualdad operada por las transferencias en efectivo, aunque su relevancia ha menguado por el aumento del gasto en protección por desempleo.

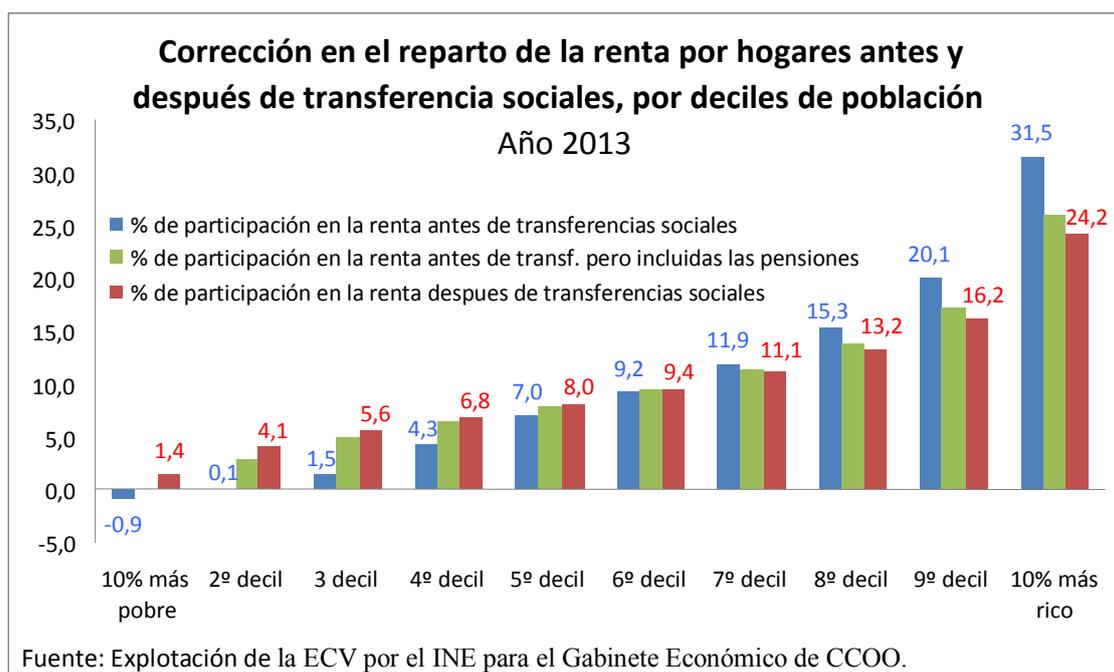
III//Programas bien dirigidos a hogares en exclusión social

La capacidad de compensación de la desigualdad de las transferencias sociales, distintas de las pensiones o del desempleo, no es muy grande en España. Esto se debe a que, como ya se ha comentado, se es beneficiario de una transferencia, fundamentalmente, si previamente se ha cotizado. Las transferencias no contributivas que atienden situaciones de vejez (pensiones no contributivas y complemento a mínimos), dependencia o que proporcionan una renta de inserción ante situaciones de exclusión social, tienen poco peso en el presupuesto público y, además, se han recortado durante la crisis.

La desigualdad también puede analizarse observando cómo cambia la distribución de la renta, antes y después de transferencias sociales, entre los hogares ricos, pobres y de clase media. Para ello se agrupan en deciles, es decir, en diez grupos donde cada uno contiene un 10% del total de hogares, de tal manera que el primer decil incluye al 10% de los hogares más pobres y el décimo al 10% con mayores ingresos. Se observa el importante efecto redistribuidor del Estado: del sexto decil al décimo reducen su participación en la renta, mientras la aumentan del primero al quinto. El 10% más rico recorta su porción 7,3 puntos porcentuales y el 10% más pobre la aumenta 2,3 puntos.

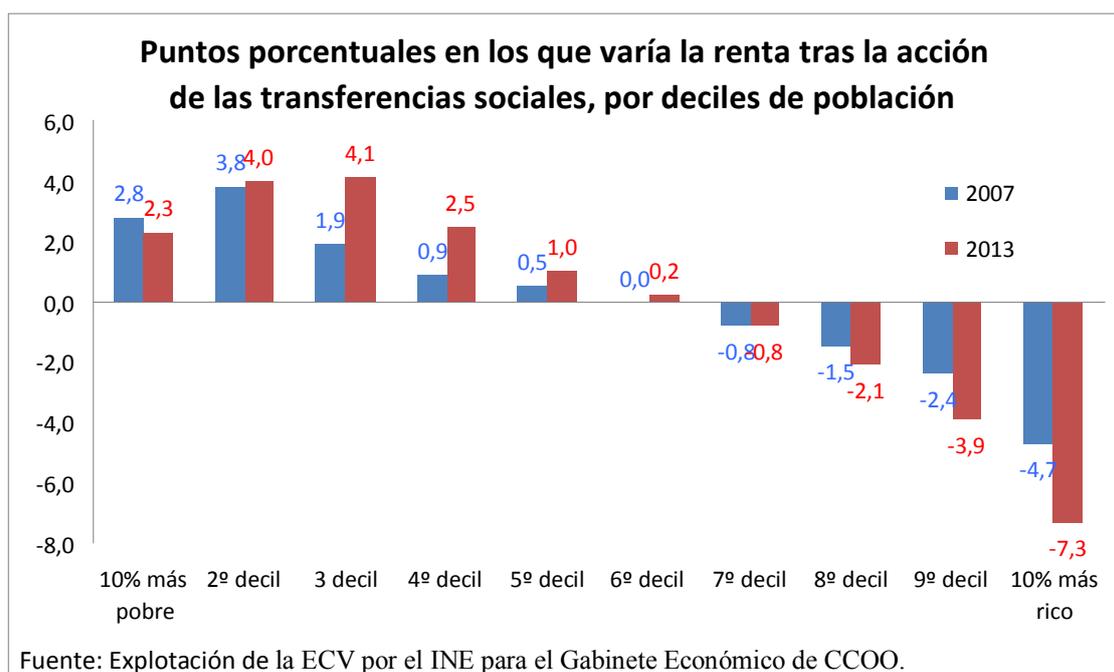
No obstante, mientras que la aportación de los deciles que contribuyen al reparto crece con la renta (es decir, recibe menos el que más tiene), entre los deciles que ganan renta los más beneficiados son el tercero y el segundo, por este orden. Esto tiene que ver, nuevamente, con el carácter eminentemente contributivo de las transferencias y la falta de programas bien *direccionados* y de cobertura nacional, que evitan que los hogares queden condenados a la exclusión social tras agotar la protección por desempleo.

Gráfico 2



La crisis ha acentuado la redistribución, debido al efecto compensador de las prestaciones por desempleo. Mientras que los hogares con mayores ingresos perdían 4,7 puntos porcentuales en el reparto de la renta en 2007, por la redistribución llevada a cabo por el Estado a través de las transferencias sociales, la pérdida se eleva a 7,3 puntos en 2013. Nuevamente, el decil con menos renta no ha sido el mejor parado de esta evolución. El tercero, cuarto y quinto, por este orden, han sido, los principales beneficiados por concentrarse en ellos, probablemente, el pago de prestaciones y subsidios por desempleo.

Gráfico 3



3. EL IMPACTO Y LAS SECUELAS DE LA CRISIS ECONÓMICA EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

Rosario Morillo Balado
Área de Sociología, Gabinete Interfederal
Confederación Sindical de CC.OO.

España entra en 2007/2008, en una grave recesión que tiene su origen en dos acontecimientos diferentes. Los efectos de la crisis financiera mundial se hacen evidentes en 2008 y, sin prácticamente haberse recuperado del impacto de ese fenómeno, en 2011 se produce la crisis de la deuda soberana (OIT, 2014). Se ha señalado que la segunda crisis fue autoinducida por las políticas de austeridad que se aplicaron en Europa, puesto que EE.UU. no ha tenido una segunda recesión a pesar de ser el origen de la crisis (ARAGÓN, 2015).

En el mercado de trabajo estos acontecimientos han dado lugar a una doble recesión que se concreta en diferentes fases (OLIVER, 2014). La primera crisis tiene lugar desde finales de 2007 a finales de 2009. A partir del cuarto trimestre de 2009 se produce una suave estabilidad y recuperación posterior, para iniciarse una segunda recesión en el segundo trimestre de 2011. Se habla de una nueva crisis porque emergió tras un período de mejora relativa del mercado de trabajo. En 2014 el PIB y el empleo comienzan a mejorar ligeramente, pero se duda de la solidez de la recuperación debido a la existencia de importantes desequilibrios (CONDE-RUIZ Y MARRA, 2015).

En este trabajo se analizan los efectos de la crisis en el mercado de trabajo durante los períodos señalados. Para ello se abordan las siguientes cuestiones: la destrucción de empleo; los altos niveles de desempleo y la persistencia del paro de larga duración; el aumento del trabajo a tiempo parcial que está convirtiéndose en una nueva fuente de precariedad laboral; las consecuencias de la crisis en la mano de obra inmigrante; la nueva emigración española hacia el exterior y la devaluación salarial sucedida.

La última cuestión tratada es el tipo de recuperación económica que está empezando a producirse. Se analizan las diferentes dimensiones que ponen de manifiesto la fragilidad de ese proceso: la precariedad del empleo creado; el deterioro en la protección ante las situaciones de desempleo; la mayor desigualdad y el incremento de la población en situación de exclusión social. La salida de la crisis está también limitada por la debilidad de nuestro modelo productivo, centrado en actividades de poco valor añadido.

En las conclusiones se lleva a cabo una síntesis de los principales elementos que se extraen del análisis realizado y se plantean algunas recomendaciones.

A lo largo del informe se utilizan en ocasiones datos estadísticos extraídos de otras investigaciones. Con frecuencia se recurre directamente a las fuentes, en especial a la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE. Los períodos de la EPA elegidos –

trimestrales o anuales— varían según el aspecto que se analice y la disponibilidad de los datos. Los datos se refieren a menudo al período de crisis propiamente dicho, 2007-2013. Se emplean datos posteriores a 2013 al hablar de la recuperación y de cuestiones que siguen teniendo una incidencia importante como, por ejemplo, el paro de larga duración o las altas tasas de paro entre la juventud.

LA MASIVA DESTRUCCIÓN DE EMPLEO

Las consecuencias de la recesión en el empleo han sido devastadoras. Entre el primer trimestre de 2008 y el primer trimestre de 2014 se han destruido 3,67 millones de puestos de trabajo, un 18% de los empleos que existían al comienzo de la crisis (ZARAPUZ, 2014). En la primera crisis se perdieron 2,2 millones de puestos de trabajo, y en la segunda, 1,5 millones (OLIVER, 2014).

Este ritmo de destrucción de empleo ha sido en España muy superior a otros países europeos, tendencia que puede explicarse en gran medida por el modelo de creación de empleo previo a la crisis, muy centrado en el sector de la construcción (OIT, 2014).

En cuanto al tipo de contrato que tenían las personas que perdieron su empleo, ha habido dos tendencias diferentes. El primer ajuste de la recesión lo sufrieron sobre todo los trabajadores temporales. Entre 2008 y 2011, cerca del 90% del total de empleo perdido era de carácter temporal (OIT, 2014).

Si bien en un principio la crisis pareció no afectar tanto a la mano de obra con contrato indefinido, según avanzaba el deterioro económico el segmento protegido del mercado de trabajo también padeció sus consecuencias. Así, entre el primer trimestre de 2012 y el segundo trimestre de 2014, el 60% de la destrucción de empleo registrada durante ese período correspondía a trabajadores con contrato indefinido (OIT, 2014.).

Esta mayor incidencia en el empleo indefinido está probablemente relacionada con las reformas laborales impulsadas por la Comisión Europea durante 2012, caracterizadas por el abaratamiento del coste del despido y el aumento de las causas que justifican la rescisión de los contratos. Las modificaciones fueron introducidas por el Real Decreto 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, decreto convalidado posteriormente por la ley 3/2012, de 6 de julio.

Por sectores económicos, la destrucción de empleo no ha sido homogénea. Con datos comparativos del primer trimestre de 2008 y el primero de 2014, la construcción ha perdido 1,74 millones de ocupados, y la industria manufacturera, 1,04 millones. El tercer gran sector que ha destruido empleo ha sido el comercio (416 000 empleos menos) pero con menor intensidad que la construcción y la industria manufacturera. Estos tres sectores (construcción, industria manufacturera y comercio) concentran el 87% de las pérdidas de empleo entre 2008 y 2014 (ZARAPUZ, 2014).

EL ELEVADO INCREMENTO DEL PARO

Además de destruirse empleo de forma intensiva, la tasa de paro (o cociente entre el número de parados y el de activos) ha aumentado 18 puntos entre 2007 y 2013, al pasar del 8 al 26%. Estos datos han llevado a diferentes entidades a afirmar que para recuperar el nivel de ocupación de 2007 España va a necesitar al menos una década (CES, 2014; OIT, 2014).

La recuperación se dificulta además por el hecho de que la tasa de paro en España ha tenido siempre niveles elevados y con frecuencia superiores a las cifras de otros países de nuestro entorno. En 2013, España superaba en 15 puntos la tasa media europea de paro (11%), y se situaba en el segundo lugar en cuanto a la incidencia de este grave problema.

Por sexos, el nivel de desempleo ha aumentado para ambos sexos. Los hombres han multiplicado por más de cuatro la incidencia del desempleo entre 2007 (6%) y 2013 (26%), y las mujeres, por 2,5, al pasar de una tasa de paro del 11% al 27%.

La tasa de paro juvenil muestra niveles alarmantes. Los jóvenes de 16 a 19 años tienen en el primer trimestre de 2015 una tasa de paro del 71%, y los de 20 a 24 años, de 48%.

Otro de los elementos preocupantes de nuestro mercado laboral es la incidencia del paro de larga duración, personas que llevan más de un año desempleadas. De las 5 444 600 personas que, según la EPA, buscan trabajo en el primer trimestre de 2015, 3 330 800 (el 61%) llevan desempleadas más de un año. Lo más grave es que dentro del colectivo de parados de larga duración, la mayor parte (71%) ha estado en esa situación dos años o más.

Por nivel formativo, el aumento de la tasa de paro durante la crisis ha sido mucho mayor entre las personas con niveles educativos más bajos. Por ejemplo, de acuerdo con los últimos datos comparativos que proporciona la EPA, la tasa de paro de la mano de obra con educación primaria ha pasado del 11% en 2007 al 40% en 2013, mientras que entre los titulados superiores el incremento en el mismo período ha sido del 5 al 16%¹⁴⁶.

La combinación de paro de larga duración y tasas de paro más altas en las personas con menor cualificación remite a la importancia de aumentar el nivel formativo de la mano de obra desempleada. Identifican la escasa formación o la cualificación inadecuada como un problema que caracteriza a un elevado porcentaje de personas desempleadas (MARTÍN et al. 2015). Estos trabajadores, señalan los autores, tienen un bajo nivel de empleabilidad, por lo que es necesario reconvertirlos hacia ocupaciones con futuro. Si esto no se hace, se convertirán en paro estructural lo que incrementará los niveles de exclusión social.

¹⁴⁶Los resultados de la EPA no permiten comparar los datos de paro por nivel de formación de 2014 con los de años anteriores, debido a que el INE ha modificado la forma de clasificar los niveles educativos.

LA TEMPORALIDAD DURANTE LA RECESIÓN

En España la tasa de temporalidad (o cociente entre el número de asalariados con contrato temporal y el total de asalariados) es una de las más altas en la Unión Europea. En 2013 alcanzaba el 23%, nueve puntos por encima de la media europea, 14%. En ese mismo año solo Polonia y Chipre superaban a nuestro país en el peso de la contratación temporal sobre el total del empleo asalariado.

Desde la reforma laboral de 1984 la temporalidad, en España ha mantenido unos niveles elevados, y en los años previos a la actual crisis, en 2006, llegaba al 34%. Durante la última crisis la tasa de temporalidad ha disminuido todos los años desde el 32% de 2007 al 23% en 2013. Este descenso no implica un cambio en las tendencias de contratación sino que está relacionado con la pérdida de empleo temporal durante la recesión (CES, 2014). Al ser la contratación temporal prácticamente la única que se utiliza para las nuevas contrataciones, según ha empezado a recuperarse la economía en 2014, la tasa de temporalidad también se ha elevado (en 2014 fue del 24%), y es previsible que con el tiempo se produzca un aumento de la misma hasta los niveles previos a la crisis (RICA et al., 2014).

La temporalidad no afecta a todo el mundo por igual. Los datos de la EPA del primer trimestre de 2015 muestran que en el sector privado la temporalidad es algo mayor en las mujeres que en los hombres (24,9% frente al 23,5% de los hombres). Pero es en el sector público donde las diferencias entre sexos son mayores al tener las mujeres una tasa de temporalidad del 21%, cuatro puntos por encima de la tasa de los hombres, 17%.

Los jóvenes también sufren con mayor frecuencia la temporalidad, y así en el mismo trimestre de 2015 el 82% en la franja de edad de 16 a 19 años tiene un contrato temporal, el 66%, del intervalo entre 20 y 24 años, y el 44% de los de 25 a 29 años.

Otro indicador que se utiliza en el análisis de la temporalidad son los flujos de altas y bajas en este tipo de contratación, que se concretan en el índice de rotación laboral, es decir, el total de contratos temporales dividido por los asalariados temporales. Entre febrero de 2014 y el mismo mes en 2015 se han formalizado 15,5 millones de contratos temporales, cuando la población asalariada con este tipo de relación laboral fue, de media, 3,4 millones de personas. Como resultado, el índice de rotación es de 4,5, lo que significa que cada persona firma casi 5 contratos de media al año (MARTÍN y ZARAPUZ, 2015b).

EL AUMENTO DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

El trabajo a tiempo parcial suele considerarse desde dos posturas completamente diferentes (ORTIZ, 2014). Por un lado, se apunta que este tipo de empleo es una forma de precariedad pensada para aplicar mayoritariamente a las trabajadoras (MARUANI, 2002). Se trata de empleos poco cualificados, con bajas remuneraciones, escasas posibilidades de promoción y reducidas posibilidades de acceso a prestaciones sociales como las pensiones o el subsidio de desempleo. Otra postura considera el trabajo a

tiempo parcial como una fórmula que permite el crecimiento del empleo femenino al facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral. Este enfoque ha sido criticado porque implica un concepto secundario del trabajo femenino, “supeditado a su disponibilidad, una vez cumplida su función procreadora/cuidadora” (ORTIZ, 2014:75).

Este último concepto constituye una de las razones que menciona la exposición de motivos de la última gran reforma del tiempo parcial que ha tenido lugar en nuestro país, el Real Decreto 16/2013 de 20 de diciembre. Otra de las justificaciones que utilizan nuestros gobernantes en la exposición de motivos de esa norma se encuentra en la menor frecuencia de la contratación a tiempo parcial en España en comparación con otros países de nuestro entorno. Así, si en 2013 el 20% de la población ocupada europea tenía un contrato a tiempo parcial, en España el porcentaje era del 16%, según datos de la Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo.

Pero si el criterio de comparación con otros países europeos es el grado en que la jornada a tiempo parcial tiene un carácter voluntario, España se sitúa a la cabeza de los países en los que un mayor porcentaje de trabajadores lo hace de forma involuntaria (ORTIZ, 2014; MARTÍN et al. 2015). Además este porcentaje se ha duplicado durante la crisis al pasar del 31% en el cuarto trimestre de 2007 al 63% en el mismo trimestre de 2014, según datos de la EPA.

Otros rasgos del tiempo parcial en España que ya se daban antes de la crisis, son, de acuerdo con datos de la EPA del cuarto trimestre de 2014:

- Su uso mayoritario en el sector privado. El 93% de los contratos a tiempo parcial tiene lugar en el sector privado.
- Su mayor incidencia en la contratación femenina. El 76% de la contratación a tiempo parcial es femenina.
- El peso de los contratos temporales es superior en el empleo a tiempo parcial que en el trabajo a jornada completa. El 43% de la contratación a tiempo parcial es de carácter temporal, muy por encima que en la contratación indefinida (20%).
- Se concentra en el sector servicios. El 90% de los ocupados a tiempo parcial trabajan en este sector.

Además la mano de obra a tiempo parcial tiene una remuneración reducida, ya que el salario bruto por hora trabajada es inferior en un 30% al de los trabajadores a tiempo completo (PÉREZ INFANTE, 2008; MARTÍN et al., 2015).

Evolución del tiempo parcial durante la crisis

Durante la crisis se han producido cambios importantes en la utilización que las empresas han hecho del tiempo parcial, de tal forma que este tipo de contratación se ha convertido en un nuevo elemento de precariedad laboral.

Un primer cambio ha sido el aumento todos los años desde 2007, tanto en números absolutos como en porcentaje, de los asalariados a tiempo parcial, evolución que contrasta con el empleo a tiempo completo que entre 2007 y 2013 disminuye cada año. En porcentaje los asalariados a tiempo parcial han pasado de representar el 12% en el cuarto trimestre de 2007 al 17% en el mismo trimestre de 2013.

Un segundo cambio que ya se ha mencionado ha sido el aumento exponencial del empleo a tiempo parcial de carácter involuntario. Este indicador se mide mediante la pregunta de la EPA relativa al motivo por el que se trabaja a tiempo parcial.

El tercer cambio en la parcialidad es su incidencia tanto en los empleos asalariados temporales como indefinidos. En el primer caso, en diciembre de 2007 un 18% de los contratos temporales era a tiempo parcial y en 2013 el peso se había elevado al 32%, es decir, 14 puntos más. En los contratos indefinidos, la parcialidad ha subido 4 puntos al pasar del 9% a finales de 2007 al 13% en diciembre de 2013.

Un cuarto cambio es el aumento del número de hombres con contrato parcial. Entre los varones asalariados se ha duplicado su incidencia al pasar del 4% en diciembre de 2007 al 8% en el mismo mes de 2013. Entre las mujeres, en diciembre de 2013 la contratación a tiempo parcial entre las asalariadas alcanza el 27%, cinco puntos por encima de lo que suponía en el mismo mes en 2007 (22%).

En quinto lugar, la recesión ha supuesto también una reducción en las transiciones desde el empleo a tiempo parcial al empleo a tiempo completo para las personas que han perdido su empleo por lo menos una vez durante la crisis. En 2007 casi el 12% de los hombres que tenían un contrato a tiempo parcial conseguían un empleo a tiempo completo en el trimestre siguiente. Hoy en día este porcentaje es menor del 2% (JANSEN, 2014).

Por último, el empleo a tiempo parcial se asocia con el fenómeno de los trabajadores pobres y el aumento de la pobreza. Jansen (2014) señala que la mayoría de los empleos peor pagados, con unas ganancias mensuales inferiores al salario mínimo interprofesional, son empleos a tiempo parcial. En la misma línea, Martín et al. (2015:23) indican que la extensión del empleo a tiempo parcial, junto con la transformación del desempleo en estructural, son las “dos amenazas más importantes en contra de la disminución de la pobreza” y los dos principales responsables de su transformación en una situación permanente.

Las reformas legales de 2013 encaminadas a fomentar el uso del tiempo parcial

Una discusión sobre el tiempo parcial en nuestro país no puede pasar por alto el mayor atractivo que este contrato tiene para las empresas desde las reformas introducidas por el real decreto 16/2013 de 20 de diciembre. Esta norma ha incluido diversos cambios en los apartados 4 y 5 del Art. 12 del Estatuto de los Trabajadores encaminados a que las empresas hagan un mayor uso del contrato a tiempo parcial. Los más destacados son:

Reducción del 1% en las cotizaciones por desempleo de los contratos temporales a tiempo parcial.

La mayor facilidad para acordar horas complementarias, u horas adicionales a la jornada ordinaria que el trabajador ha de hacer, pero que la empresa no está obligada a ofrecer (SERRANO, 2014). Anteriormente únicamente podían realizar estas horas los trabajadores con contrato indefinido, ahora se amplía también a los contratos temporales, y se distinguen dos tipos de horas complementarias: las pactadas (que afectan tanto a trabajadores temporales como fijos) y las voluntarias (solo para los trabajadores fijos).

El número de horas complementarias pactadas que antes solo podía suponer el 15% de la jornada ordinaria se amplía al 30%. Además la ley asigna a la negociación colectiva la capacidad de empeorar estas condiciones, puesto que mediante convenio colectivo se puede ampliar el máximo de horas complementarias hasta el 60% pero no bajarlo del 30%. Antes la ampliación del número máximo de horas complementarias solamente podía realizarlo el convenio sectorial, o en su defecto, el de ámbito inferior. Ahora dicha ampliación puede llevarla a cabo cualquier tipo de convenio.

El preaviso mínimo del empresario al trabajador para realizar estas horas pasa de los 7 días anteriores a 3 días, plazo que además el convenio colectivo podrá reducir.

Los trabajadores con contrato indefinido a tiempo parcial podrán hacer también horas complementarias voluntarias de entre el 15 y el 30% de su jornada habitual, que se sumarán a las horas complementarias pactadas de tal forma que el empresario puede exigir a estos trabajadores realizar hasta un 45% de horas adicionales. Porcentaje que puede llegar al 90% de la jornada ordinaria si el convenio colectivo aplicable amplía las horas complementarias pactadas hasta el 60% de la jornada ordinaria.

El resultado consiste en la conversión del contrato a tiempo parcial en *una fórmula difícil de distinguir del trabajo a tiempo completo pero sin las condiciones de este* (ORTIZ, 2014). El contrato a tiempo parcial pasa a ser un ‘contrato a llamada’, de plena disponibilidad, donde el empresario puede adaptar la jornada laboral a su conveniencia y llamar al trabajador en el momento que le necesite (MARTÍN et al., 2015).

EL MAYOR IMPACTO DE LA CRISIS EN EL EMPLEO INMIGRANTE

La peculiaridad española con respecto a la inmigración estriba en la intensidad y rapidez con la que ha aumentado (PÉREZ INFANTE, 2008). En 1998 había, según el Padrón Continuo de Población, 637 000 extranjeros residiendo en España, y nueve años después, en 2007, superaban los cuatro millones y medio. En porcentaje sobre el total de residentes, supone un aumento desde el 1,6% en 1998 al 10% en 2007. Desde entonces ha seguido incrementándose a un ritmo menor hasta alcanzar el 12,2% en 2010, año en

el que empieza a bajar ligeramente para situarse en 2013 en el 11,8%. Estos porcentajes sitúan a España entre los países en que los extranjeros representan en torno al 10% de la población total, como Alemania, Francia, Bélgica, Suecia, Holanda y Austria.

En el mercado laboral los rasgos más destacados de la población inmigrante, tanto antes como después de la crisis, son:

- Predominan los grupos de edad entre 24 y 44 años que representan casi el 60% del total y emigran en busca de trabajo (PÉREZ INFANTE, 2008). Debido a estos dos factores, la tasa de actividad de los extranjeros, según la EPA, es muy superior a la nativa (73% frente al 58% en el tercer trimestre de 2014).
- Casi la mitad de ellos proviene de Latinoamérica; el segundo grupo más numeroso está constituido por los extranjeros de Europa del Este (rumanos y búlgaros mayoritariamente); y el tercer grupo en importancia es el de los africanos (RICA, 2011).
- Cobran salarios un 30% inferiores a los nativos (MAHÍA y ARCE, 2014). Pérez Infante (2008) explica esta diferencia por las características personales de los extranjeros (más jóvenes, menos experiencia laboral y menor cualificación que los nativos) o el tipo de empleo secundario que ocupan.
- Se concentran en actividades como la construcción, el servicio doméstico, la agricultura y la hostelería. Ello sería debido al carácter complementario de este tipo de empleos, es decir, serían empleos que la población autóctona rechazaría durante las fases expansivas. Esta concentración sectorial explicaría también la elevada tasa de temporalidad de los extranjeros, puesto que en esas actividades predomina el empleo temporal.

Una vez expuestas las características fundamentales de la mano de obra inmigrante, es el momento de abordar el impacto que la crisis ha tenido en este colectivo. Así, la destrucción de empleo ha sido más intensa en el empleo inmigrante que en el nativo. Entre el tercer trimestre de 2008 y el cuarto de 2009 el empleo nativo cayó un 7,9%, frente al 10,9% de pérdida inmigrante. En la segunda recesión (de junio de 2011 a marzo de 2013), el empleo inmigrante se contrajo un 14,8% frente al 8,1% de los nativos (OLIVER, 2014).

En números absolutos la pérdida ocupacional de la inmigración se concentró en la segunda recesión, entre junio de 2011 y marzo de 2013. En ese periodo se destruyeron cerca de 500 000 puestos de trabajo ocupados por inmigrantes, aproximadamente las dos terceras parte de los más de 750 000 empleos perdidos por este colectivo desde el inicio de la crisis financiera a finales de 2007 (OLIVER, 2014).

Como se puede observar en la tabla 1, entre 2008 y 2014 la tasa de paro de la población extranjera es todos los años muy superior a la que presentan los nativos.

El mayor impacto de la crisis en el colectivo inmigrante se debe a que el nivel de exposición de los extranjeros es superior en los segmentos más afectados por la crisis. Su concentración en el sector de la construcción era mayor que entre los españoles y sus tasas de temporalidad eran mucho más elevadas que las de los trabajadores nativos. En el tercer trimestre de 2010 la tasa de temporalidad de los extranjeros de la Europa del Este, de los africanos y de los latinos era, respectivamente, el 45%, 42% y 37%, frente al 22% de los españoles (RICA, 2011).

No obstante, el efecto de la crisis no ha sido homogéneo dentro del colectivo inmigrante puesto que en el caso de las mujeres extranjeras, el impacto de la recesión ha sido menor que entre los varones extranjeros (MUÑOZ COMET, 2011).

Tabla 1. Tasas de paro de los nativos y los extranjeros (2007-2014).

	Tasa de paro nativos	Tasa de paro extranjeros
2014T4	23,70	33,22
2013T4	25,73	36,60
2012T4	25,77	36,53
2011T4	22,56	34,82
2010T4	20,11	30,40
2009T4	18,66	29,70
2008T4	13,79	21,26
2007T4	8,57	12,37
Fuente: IV trimestre EPA		

Por último, en los años de la recesión se ha producido una pérdida poblacional en las cohortes de edad más jóvenes de los inmigrantes. Esto puede ser debido a la emigración directa al exterior, al envejecimiento o a la combinación de ambos factores. Este cambio en la estructura de edades de la población inmigrante, junto con el hundimiento de las cohortes de nativos, lleva a Oliver (2014) a señalar que en el futuro probablemente se produzcan nuevas olas de inmigración.

LA NUEVA EMIGRACIÓN LABORAL DE ESPAÑA AL EXTRANJERO

Desde el inicio de la crisis han abandonado nuestro país más de dos millones de personas. La mayor parte de ellas (88%) eran extranjeras nacionalizadas que llegaron durante los años de bonanza económica y que, como consecuencia de los altos niveles de paro que padecen, deciden volver a sus países de origen o probar suerte en otras latitudes (HERRERA, 2014).

Otra parte de la emigración al extranjero está constituida por ciudadanos españoles (12%). Se considera, no obstante, que las cifras oficiales no representan con veracidad la magnitud de los emigrados españoles. En este sentido, algunas autoras calculan que entre 2008 y 2012 el volumen real podría llegar hasta las 700 000 personas, muy por encima de los 260 000 españoles que aparecen en las cifras oficiales (GONZÁLEZ-FERRER, 2013).

A pesar de que no existen cifras oficiales sobre el nivel de formación de los españoles que emigran, diferentes investigaciones inciden en la idea de que los principales protagonistas de este fenómeno son jóvenes universitarios (HERRERA, 2014). Algunos estudios ofrecen datos estimativos sobre el perfil ocupacional de estos profesionales a partir de la información proporcionada por colegios o asociaciones profesionales, sindicatos de sector e instancias públicas (DÍAZ GIL, 2012). En este sentido, la mayor demanda internacional se centra en los titulados españoles de las áreas de sanidad (preferentemente médicos, enfermeros y fisioterapeutas), arquitectura e ingeniería. A los que habría que añadir los perfiles científicos e investigadores, colectivo que ya emigraba antes de la crisis.

En cuanto a los países de destino, los más habituales serían (DÍAZ GIL, 2012; GONZÁLEZ-FERRER, 2013):

En la UE, en orden de importancia, Reino Unido, Francia y Alemania. Polonia con su apuesta por la inversión pública también logra atraer a titulados españoles.

EE.UU., para científicos e investigadores.

Brasil o Argentina, debido a su crecimiento, atraen a profesionales de carreras técnicas.

Con una importancia menor, aunque creciente, aparecen países como China y Emiratos Árabes.

En lo referente a las razones por las que dejan nuestro país, una encuesta reciente muestra que el 70% emigró por motivos laborales, en unos casos para buscar trabajo (24%), en otros para encontrar uno mejor (25%) o debido a una oferta de empleo (21%). La encuesta se basa en una muestra de 1 173 españoles, entre 18 y 45 años, que emigraron en el período 2007-2013 a Londres, Frankfurt, Nueva York, Santiago de Chile y Dubai (APARICIO, 2014).

LA DEVALUACIÓN SALARIAL PRODUCIDA

El discurso oficial ha justificado la devaluación salarial sobre la base de que era el medio para impulsar las exportaciones. Se ha considerado que la vía para salir de la crisis estaba en las exportaciones. Otras instancias apuntan que se trata de un argumento erróneo porque el crecimiento del sector exportador reactiva solo una parte de la economía, alcanza a un número reducido de personas y empresas, y se filtra poco al resto de la sociedad (MARTÍN et al., 2015). Por lo que una verdadera recuperación que llegue a todos requiere activar la demanda interna.

Más allá de la validez de la estrategia de devaluación salarial, debe reconocerse la magnitud del recorte salarial producido. Entre 2009 y 2014, el salario pactado y el salario medio se han recortado un 2% y un 7,5%, respectivamente, en términos reales (MARTÍN et al. 2015). En el sector público, entre 2009 y 2013, la pérdida consolidada de poder adquisitivo se estima en 14,1% (Ibid.).

Pero además el ajuste salarial no ha sido homogéneo para todos los grupos. Entre 2008 y 2012 los salarios reales del 10% inferior cayeron un 17%, frente a una reducción del 1% en el 40% de los salarios más altos (BENTOLILLA, 2014). En la misma línea, la Estadística de Salarios de la Agencia Tributaria muestra que el salario medio en 2013 ha

sido el más bajo de las últimas dos décadas y que ha tenido lugar un aumento significativo de la desigualdad entre los salarios más altos y los más bajos (ARAGÓN, 2015). Esta fuente apunta también a un aumento en el porcentaje de personas que obtiene ingresos mensuales inferiores a 600 y 1 000 euros (GUTIÉRREZ, 2014). Así, el porcentaje de la población que no llega a los 600 euros mensuales ha pasado del 28% en 2008 al 35% en 2013 y el porcentaje de personas que gana menos de 1 000 euros al mes se ha incrementado del 41% en 2008 al 46% en 2013.

A estos datos hay que añadir la reducción a la mitad en el número de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, que han pasado de suponer cerca de 12 millones de trabajadores en 2008, a algo menos de 6 millones 2014 (CCNCC, 2015). La disminución en la cobertura de la negociación colectiva ha debido tener lugar en los ámbitos de negociación en los que los trabajadores tienen un menor poder de negociación (ARAGÓN, 2015:15) y, probablemente, donde los salarios son más bajos.

Por ramas de actividad, la desigualdad salarial, medida por el ratio entre los porcentajes 90 y 10 de la distribución, ha caído en todos los sectores de la economía española (JIMÉNEZ, 2013). Esta caída se produce sobre todo a partir de 2010 y coincide con los procesos de reforma del mercado de trabajo.

El mecanismo principal de incremento de la desigualdad salarial parece haber sido la diferencia retributiva entre los antiguos y nuevos contratos, es decir, los que entran en el mercado de trabajo tienen salarios inferiores a los que ya estaban. En este sentido, los datos ponen de manifiesto un “auténtico derrumbe” en las condiciones laborales de los nuevos contratos que obtienen salarios similares a los que se cobraban en España hace 21 años, en 1993 (GARCÍA et al., 2014).

LOS DESEQUILIBRIOS DE LA RECUPERACIÓN

En 2014 la economía ha dado muestras de cierta recuperación. La tasa de paro anual ha descendido por primera vez desde 2007. La tasa de temporalidad, que desde 2007 había estado disminuyendo por la fuerte destrucción de empleo temporal, ha comenzado a aumentar. Igualmente el número de asalariados a tiempo completo, que había bajado cada año desde 2007, se incrementó en diciembre de 2014 en 314 200 efectivos con respecto al mismo período del año anterior.

A pesar de la mejora en los datos de empleo existen desequilibrios, como los problemas de nuestro modelo productivo o los crecientes niveles de desigualdad, que van a lastrar el crecimiento y el bienestar del país.

El modelo productivo sigue basado en los servicios de bajo valor añadido. Durante 2014 el aumento de la afiliación a la Seguridad Social se produce en el sector público y en sectores como el comercio, la hostelería y los servicios auxiliares, que generan empleos inestables y donde se pagan salarios bajos (MARTÍN y ZARAPUZ, 2015a; 2015b).

Somos un país marcado por la desigualdad debido a diferentes razones,

En primer lugar, el empleo que se crea es precario: temporal y a tiempo parcial, lo que lleva a afirmar que más que un proceso de creación de empleo, se trata de una forma de reparto de los puestos de trabajo, tanto en número de horas de jornada como de rotación

de las personas en ellos. Esto, junto con la devaluación salarial, provoca que el empleo sea cada vez menos una garantía para llevar una vida independiente o salir de la pobreza, y está también detrás del importante aumento de los índices de exclusión social (MARTÍN y ZARAPUZ, 2015a, 2015b).

En segundo lugar, la protección por desempleo empeora año a año. Cada vez son más las personas excluidas del sistema de protección por desempleo. Según los datos del Servicio Público de Empleo Estatal serían 2 009 000 personas, cifra que la EPA eleva a 3 807 896. La tasa de cobertura del sistema de protección por desempleo (que es el cociente entre el número de beneficiarios y el número de desempleados potencialmente con derecho a prestación) ha bajado más de 22 puntos desde 2009, hasta situarse en el 58% en 2014 (MARTÍN y ZARAPUZ, 2015c).

Además la protección es de peor calidad debido a dos factores (MARTÍN y ZARAPUZ, 2015c). Por un lado, está el denominado efecto composición, cada vez tienen menos peso las prestaciones contributivas y ganan presencia las prestaciones asistenciales. En 2014, las asistenciales supusieron el 48% del total (13 puntos por encima del porcentaje de 2008) frente al 42% de las contributivas. Esto está relacionado con el aumento del paro de muy larga duración, de más de dos años. A partir de este período se agotan las contributivas y, en los casos en los que se tiene derecho, se empiezan a pagar las asistenciales, que de forma general suelen situarse en 426 euros. Por otro lado, se ha reducido la cuantía media de la prestación contributiva debido a los recortes aprobados en el real decreto 20/2012 de 13 de julio.

La protección del sistema de desempleo es menor para los colectivos más vulnerables del mercado laboral, como mujeres e inmigrantes. Las asalariadas tienen en 2014 una tasa de cobertura 13 puntos inferior a los varones (45% frente al 58%) y las cantidades que perciben son también más reducidas. Los datos sobre la cuantía media de la prestación contributiva –que depende del tiempo cotizado y del salario— muestran que las mujeres cobran un 15% menos que los varones. Esto es debido a los menores salarios y las consiguientes bases de cotizaciones más reducidas de las mujeres, así como a su mayor peso en la contratación temporal y en el trabajo a tiempo parcial (MARTÍN y ZARAPUZ, 2015c).

Igualmente en el caso del colectivo inmigrante, la tasa de cobertura del sistema de protección al desempleo y la cuantía de la prestación contributiva es inferior a los niveles de la población española. En enero de 2015 la tasa de cobertura de los extranjeros era del 43%, 14 puntos por debajo de la tasa de cobertura de los nativos (MESS, 2015). Entre las razones que se esconden bajo esta menor protección, se puede destacar la presencia de carreras de cotización más reducidas y la sobrerrepresentación de los inmigrantes en regímenes de la Seguridad Social que no cotizan por la contingencia de desempleo, como el de autónomos o el de empleadas de hogar (TOBES, 2011). La renta asociada a la prestación contributiva de los inmigrantes se estima un 25% menor a la de los españoles debido a que el 70% de los inmigrantes adscritos en el régimen general de la Seguridad Social se encuadran en los grupos de cotización de menor nivel salarial (grupos 8, 9 y 10) (Ibíd.).

Por último, la crisis nos ha convertido en un país menos equitativo. En 2010 y 2011 éramos la economía más desigual de Europa, y en 2012 nos ha relegado Grecia a la segunda posición (CONDE-RUIZ y MARRA, 2015). Este incremento de la desigualdad

coloca a España en la cabeza de los países con mayor porcentaje de población en situación de exclusión social.

Un colectivo especialmente expuesto a la exclusión social es la población extranjera residente en España (MAHÍA y ARCE, 2014). Las ratios de pobreza para los extranjeros no europeos, según la Encuesta de Condiciones de Vida, alcanzan al 43%-50% de este colectivo, intervalo que varía según el concepto que se utilice para medir el fenómeno. Otro dato que pone de manifiesto esta realidad consiste en que el umbral de pobreza en España, o cantidad a partir de la cual se considera que la población es pobre (7 355 € en 2012), es un 23% superior a la renta promedio de los extranjeros no europeos (6 000 € en el mismo período).

CONCLUSIONES

En 2007/2008 se inicia en España una larga crisis económica que ha tenido serias consecuencias en el mercado de trabajo. La recesión se origina en dos acontecimientos diferentes, la crisis financiera mundial y la llamada crisis de la deuda soberana. Esta última se acompaña de políticas de austeridad que hacen pensar que en realidad esa segunda parte de la crisis fue autoinducida (ARAGÓN, 2015).

Estos fenómenos dan lugar en el mercado de trabajo a dos olas diferentes de destrucción de empleo. En la primera fase —de finales de 2007 a finales de 2009— se perdieron 2,2 millones de puestos de trabajo, y en la segunda, que se inicia en el segundo trimestre de 2011, se destruyeron 1,5 millones (OLIVER, 2014).

Por tipo de contrato, el primer ajuste afectó sobre todo a los trabajadores temporales, mientras que en el segundo el deterioro económico se notó también en el segmento protegido del mercado laboral. Por sectores, el 87% de la destrucción de empleo se concentró en tres sectores: construcción, industria manufacturera y comercio (ZARAPUZ, 2014).

La tasa de paro durante la crisis ha aumentado 18 puntos hasta alcanzar el 26% en 2014. La incidencia del desempleo ha sido mayor entre los varones, los jóvenes y las personas con menor formación. Existe un porcentaje elevado de personas que llevan más de un año desempleadas (parados de larga duración) (el 61% del total de parados). Los parados de larga duración constituyen un colectivo difícil de integrar en el mercado laboral si no se diseñan políticas activas de empleo dirigidas específicamente a ellos.

La tasa de temporalidad ha disminuido en los años de la crisis para aumentar ligeramente una vez que se vislumbran los primeros signos de recuperación, debido a que es prácticamente la única vía utilizada para las nuevas contrataciones.

A la temporalidad le ha salido un competidor, el trabajo a tiempo parcial, que se está convirtiendo en un nuevo fenómeno laboral que acentúa la precariedad laboral. Las reformas legislativas del 2013 han intentado aumentar el atractivo de estos contratos para las empresas a costa de reducir las garantías para los trabajadores. El nuevo diseño aprobado hace de esta modalidad de empleo un “contrato a llamada” en el que el empresario puede adaptar la jornada laboral a su conveniencia.

Los datos de la EPA muestran que durante la crisis el empleo asalariado a tiempo parcial no ha dejado de aumentar. Se ha duplicado la incidencia de la parcialidad de carácter involuntario. Y ha dejado de ser únicamente una forma de empleo dirigida a las mujeres, para avanzar posiciones en el empleo asalariado masculino.

Los inmigrantes han sufrido con mayor intensidad que los nativos la pérdida de empleo. El resultado ha sido unas tasas de paro durante la crisis de unos 10 puntos por encima de la mano de obra española. Este mayor impacto se debe a su mayor presencia en los segmentos más afectados por la recesión: el empleo temporal y el sector de la construcción.

Debido a la falta de perspectivas, más de 2 millones de personas han emigrado en busca de mejores oportunidades laborales. El 88% de las mismas eran ciudadanos extranjeros nacionalizados, pero el resto está constituido por nativos. Los españoles que abandonan nuestro país, según diferentes investigaciones, son sobre todo titulados superiores de las áreas de sanidad, arquitectura e ingeniería, además de los investigadores, colectivo que ya emigraba antes de la crisis.

La recesión y las políticas laborales implantadas han producido un recorte salarial que ha afectado en mayor medida a los salarios más bajos, tal como confirman diferentes fuentes estadísticas.

A partir de 2014 se empieza a hablar de “recuperación” en los indicadores macroeconómicos. Pero este despegue está marcado por importantes desequilibrios. El primero es el tipo de empleos que se crean, centrados en actividades de bajo valor añadido.

La segunda fuente de inestabilidad es la precariedad de los nuevos empleos, con predominio de los trabajadores temporales y a tiempo parcial.

Un último desequilibrio que se va a mencionar, pero que no agotaría la lista, estriba en que la protección al desempleo empeora cada año tanto en el número de personas cubiertas como en las cuantías que se perciben. Las mujeres y los inmigrantes, debido a su posición más desfavorable en el mercado de trabajo, presentan menores tasas de cobertura del sistema de protección de desempleo y prestaciones de menor cuantía.

Afrontar el panorama descrito implica voluntad política para: diseñar políticas activas de empleo para los parados de larga duración y para la juventud; implantar medidas que eviten el abuso en la contratación temporal y la conversión del contrato a tiempo parcial en un contrato a llamada; así como establecer mecanismos para mitigar el impacto de la menor protección del sistema de desempleo y el fenómeno de los trabajadores pobres. Hace falta también un debate profundo y sosegado sobre cómo se consigue reorientar el modelo productivo hacia actividades con mayor nivel añadido.

BIBLIOGRAFÍA

APARICIO GÓMEZ, R. (2014). *Aproximación a la situación de los españoles emigrados: realidad, proyecto, dificultades y retos*. Madrid: Organización Internacional para las Migraciones.

ARAGÓN, J. (2015). El debate sobre la recuperación económica y el empleo en España, *Revista de Estudios y Cultura*, 70 (abril), 11-15.

BENTOLILLA, S. (2014). “Tareas pendientes de la reforma laboral”, en www.nadaesgratis.es. [Consultado el 08/03/2015.]

CCNCC (COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS) (2015). Boletín del Observatorio de la Negociación Colectiva, nº 47, Madrid: Ministerio de Trabajo.

CES (CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL) (2014). *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2013*. Madrid: CES.

CONDE-RUIZ, J. I Y MARRA, I. (2015). “Los desequilibrios de la recuperación”, www.nadaesgratis.es, [Consultado el 30/03/2015.]

DÍAZ GIL, A. (2012). *La emigración de profesionales cualificados: una reflexión sobre las oportunidades para el desarrollo*. Madrid: Organización Internacional para las Migraciones.

GARCÍA, J. I., JANSEN, M. y JIMÉNEZ, S. (2014). “El derrumbe de los salarios iniciales”, en: www.nadaesgratis.es. [Consultado el 01/03/2015.]

GONZÁLEZ-FERRER, A. (2013). *La nueva emigración española. Lo que sabemos y lo que no*. Madrid: Fundación Alternativas.

GUTIÉRREZ BENITO, E. (2014). *Caracterización de la evolución del empleo, los salarios y el paro (2008-2014)*. Apuntes sobre las reformas laborales. Ponencia del encuentro El Reto del Empleo en Tiempos de Crisis, 26 y 20 de noviembre, Madrid, Mimeo.

HERRERA CEBALLOS, M. J. (2014). Migración cualificada de trabajadores de España al extranjero. En ARANGO, J., MOYA, D. Y OLIVER, J. *Inmigración y emigración: mitos y realidades*. Madrid: CIDOB, 90-109.

JANSEN, M. (2014). “La tarea pendiente del empleo a tiempo parcial”, en: www.nadaesgratis.es. [Consultado el 18/03/2015.]

JIMÉNEZ, S. (2013). “Desigualdad salarial, crisis y reformas: bofetadas para todos, pero por turnos”, en: www.nadaesgratis.es. [Consultado el 17/04/2015.]

MAHÍA, R. Y ARCE, R. (2014). Pobreza de la población extranjera en España. En ARANGO, J., MOYA, D. Y OLIVER, J. *Inmigración y emigración: mitos y realidades*. Madrid: CIDOB, 138-163.

MARTÍN URRIZA, ZARAPUZ, L. Y LAGO, M. (2015). *En clave de Economía. Situación económica de España y PGE-2015*. Madrid: C. S. de CCOO.

- MARTÍN URRIZA Y ZARAPUZ, L. (2015a). Nota sobre el paro y la afiliación en enero de 2015, Gabinete Económico de la C. S. de CC.OO., Mimeo.
- MARTÍN URRIZA Y ZARAPUZ, L. (2015b). Paro y afiliación en febrero de 2015, Gabinete Económico de la C. S. de CCOO, Mimeo.
- MARTÍN URRIZA Y ZARAPUZ, L. (2015c). El recorte en el gasto en prestaciones por desempleo, en España y por Comunidades Autónomas, Gabinete Económico de la C. S. de CCOO , Mimeo.
- MARUANI, M. (2002). *El trabajo y el empleo de las mujeres*. Madrid: Editorial Fundamentos.
- MESS (MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL) (2015). *Resumen de últimos datos estadísticos*, 27 de marzo, Subdirección General de Estadística.
- MUÑOZ COMET, J. (2011). Los efectos de la crisis en el empleo de los extranjeros. ¿Importan el nivel educativo y la edad laboral? *Revista Española de Sociología*, 16, 9-26.
- OIT (2014). *España. Crecimiento con empleo*. Ginebra: OIT.
- OLIVER ALONSO, J. (2014). Inmigración y mercado de trabajo en 2013: suave mejora ocupacional y aceleración del envejecimiento poblacional. En ARANGO, J., MOYA, D. Y OLIVER, J. *Inmigración y emigración: mitos y realidades*. Madrid: CIDOB. 28-61.
- ORTIZ GARCÍA, P. (2014). El trabajo a tiempo parcial: ¿una alternativa para la mujer en tiempos de crisis?, *Sociología del Trabajo*, nueva época, 82, otoño, 73-92.
- PÉREZ INFANTE, J. I. (2008). Luces y sombras del mercado de trabajo en España. Problemas, situación y tendencias, *Economía Industrial*, 367, 35-49.
- RICA, S. (2011). “La situación laboral de los extranjeros en España”, en: www.nadaesgratis.es. [Consultado el 15/04/2015.]
- RICA, S., ANGHEL, B. Y GORJÓN, L. (2014). *Análisis de la Encuesta de Población Activa 2014T3*. Fedea. En: www.laboral.fedea.net. [Consultado el 19/12/2014.]
- SERRANO PASCUAL, R. (2014). “El contrato a tiempo parcial: claves de la reforma 2013”, *Por Experiencia*, nº 66, ISTAS-CCOO.
- TOBES PORTILLO, P. (2011). Inmigración: crisis económica y protección por desempleo. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 91, 15-28.
- ZARAPUZ, L. (2014). El ajuste estructural del empleo por la crisis, Gabinete Económico de la C. S. de CCOO, mimeo.

4. CAMBIOS EN LAS CLASES SOCIALES¹⁴⁷

Antonio Antón

Departamento de Sociología - Universidad Autónoma de Madrid

antonio.anton@uam.es

Las clases y capas sociales, cuya existencia pareció superada en el discurso público en un cierto momento, reclaman hoy de nuevo su protagonismo (SUBIRATS, 2012: 23).

Clase es una categoría 'histórica'... La clase y la conciencia de clase son siempre las últimas, no las primeras, fases del proceso real histórico (THOMPSON, 1979: 37).

Para definir a las clases sociales de forma completa hay que considerar sus condiciones 'objetivas' y su 'conciencia social': subjetividad, identidad, sentido de pertenencia colectiva. Comparativamente son cuestiones más fáciles de explicar. Pero, sobre todo, hay que explicar su 'comportamiento' o experiencia: práctica social y cultural, estilos de vida, participación en el conflicto social o pugna sociopolítica. El concepto clase social expresa una relación social, una diferenciación con otras clases sociales. Su conformación es histórica y cultural y se realiza a través del conflicto social.

En los últimos años se han producido grandes cambios en los tres planos. Los más evidentes en la precarización de las condiciones materiales y de derechos de la mayoría de la sociedad, la configuración de una conciencia de indignación cívica frente a la injusticia social y una nueva dinámica sociopolítica.

Se ha generado una polarización de amplios sectores populares con el poder económico, financiero y gubernamental. En la agenda sociopolítica ha reaparecido un amplio y prolongado conflicto social. Es distinto, sin embargo, a los procesos de la etapa anterior; es la suma y convergencia de movilizaciones y grupos sociales pero, sobre todo, es la superación de cierta fragmentación representativa y expresiva, con una mayor dimensión, duración y polarización sociopolítica.

Se va configurando una identificación del adversario común, así como una conciencia emergente de un bloque social alternativo y democrático en defensa de la mayoría social que padece el paro masivo, la austeridad y los recortes sociolaborales y de derechos, con una gestión política regresiva de la crisis socioeconómica. Son aspectos que aparecen como blanco de las movilizaciones y la contienda política de estos años y la deslegitimación del poder financiero e institucional, incluido el europeo. Es una dinámica social con importante impacto político-electoral que apunta a un cambio institucional significativo.

Se reconfiguran las clases sociales en su dimensión de actores y vuelven al espacio público agentes sociales con una dinámica de empoderamiento ciudadano frente a los poderosos. Se reafirma una cultura cívica de justicia social, se conforman nuevos y renovados sujetos colectivos con fuerte impacto sociopolítico, con un laborioso proceso, lleno de altibajos y vacilaciones, de conformación de una representación social, unitaria

¹⁴⁷ Una breve versión inicial se presentó como Ponencia en la Escuela de Formación Sindical "Pedro Patiño" de CC.OO. de Madrid, en septiembre de 2014

y arraigada en un amplio y diverso tejido asociativo, incluido el movimiento sindical. Todo ello ha cristalizado en el campo político con el declive de la derecha, la emergencia de nuevas fuerzas alternativas y la conformación de nuevos gobiernos municipales y autonómicos de izquierda, así como la expectativa de un gobierno de progreso en España.

En esta investigación se exponen los cambios más significativos en este triple plano, de las condiciones objetivas de las distintas clases sociales, su conciencia social y su comportamiento sociopolítico.

VUELVEN LAS CLASES Y LOS SUJETOS SOCIALES

Podemos afirmar en este punto que los sujetos sociales nunca se habían ido; aparte del movimiento sindical, ampliamente representativo (ANTÓN, 2006a; 2011, y 2013), existía un extenso tejido asociativo, gran parte de carácter solidario. Asimismo, las clases sociales tampoco se habían ido; han sido una referencia clave para interpretar las sociedades desarrolladas en estas últimas décadas. La existencia de las clases medias siempre ha estado presente en el ámbito político y mediático. No obstante, se habían difuminado, por un lado, los movimientos sociales y la existencia de las clases trabajadoras, con su fragmentación y pasividad, y por otro lado, la de las élites dominantes que aparecían, sobre todo, como la representación de la voluntad popular o las portadoras del interés general. Parecía que el sistema político-electoral era el cauce fundamental y casi exclusivo para expresar las demandas populares.

Sin embargo, desde hace ya varios años, asistimos a un cambio profundo del papel de los sujetos sociales y su impacto sociopolítico (desde el movimiento 15-M, las mareas ciudadanas o la Plataforma contra los desahucios, hasta el movimiento sindical, el feminista, el ecologista o el vecinal), con cierta disociación entre ciudadanía (indignada o crítica) y clase gobernante, gestora de la austeridad. Es necesaria una nueva interpretación para ver las dinámicas de fondo del cambio social y político.

Con la crisis económica y las políticas liberales-conservadoras de la élite gobernante, con el incumplimiento de sus compromisos democráticos y sociales, emerge nuevamente entre la opinión ciudadana la conciencia de la existencia de un grupo de poder, financiero e institucional, que practica una ofensiva regresiva. Se visualiza una clase dominante con un carácter oligárquico, antisocial y autoritario confrontada con los intereses y demandas de la mayoría de la sociedad.

A su vez, se ha generado un nuevo ciclo de la protesta social progresista, una nueva dinámica sociopolítica que expresa la existencia de una corriente social indignada de carácter democrático. Una ciudadanía activa, basada en capas sociales descontentas y subordinadas, pugna contra la involución social y democrática. Tienen una base social popular, es decir, interclasista de clases medias y trabajadoras, incluyendo sectores precarios y desempleados.

Además, se ha producido una polarización con el poder económico, financiero y gubernamental. En la agenda sociopolítica ha reaparecido un amplio y prolongado conflicto social, muy distinto a los procesos de la etapa anterior. Todo ello nos lleva a la suma y convergencia de movilizaciones y grupos sociales pero, sobre todo, a la

superación de cierta fragmentación representativa y expresiva, con una mayor dimensión, duración y polarización sociopolítica. A su vez se va configurando una identificación del adversario común, así como una conciencia emergente de un bloque social alternativo y democrático en defensa de la mayoría social que padece el paro masivo, la austeridad y los recortes sociolaborales y de derechos, con una gestión política regresiva. Son aspectos que aparecen como blanco de las movilizaciones y la deslegitimación del poder financiero e institucional, incluido el europeo.

En este tiempo se reconfiguran las clases sociales en su dimensión de actores y vuelven al espacio público agentes sociales con una dinámica de empoderamiento ciudadano frente a los poderosos. Por otra parte, se reafirma una cultura cívica de justicia social, se conforman nuevos y renovados sujetos colectivos con fuerte impacto sociopolítico, con un laborioso proceso, lleno de altibajos y vacilaciones, de conformación de una representación social, unitaria y arraigada en un amplio tejido asociativo. Como ejemplo a tener en cuenta, en las elecciones europeas y, después, en las municipales y autonómicas, se ha confirmado la tendencia hacia una nueva recomposición del mapa político con el desgaste del bipartidismo, la debacle del PSOE, la irrupción del electorado indignado, el ascenso de Podemos y otras candidaturas populares alternativas. La incógnita y la expectativa pública es en qué medida se va a expresar en las próximas elecciones generales del 20 de diciembre, cómo se va a articular su representación política, hasta dónde va a influir en la renovación y reequilibrio entre las izquierdas y en el cambio político e institucional.

Como decíamos, para definir a las clases sociales de forma completa hay que considerar sus condiciones ‘objetivas’ y su ‘conciencia social’: subjetividad, identidad, sentido de pertenencia colectiva. Comparativamente son cuestiones más fáciles de explicar, pero, sobre todo, hay que explicar su ‘comportamiento’ o experiencia: práctica social y cultural, estilos de vida, participación en el conflicto social o pugna sociopolítica. El concepto “clase social” expresa una relación social, una diferenciación con otras clases sociales. Su conformación es histórica y cultural y se realiza a través del conflicto social.

El concepto clase social es analítico, relacional e histórico. Existe una interacción y mediación entre posición socioeconómica y de poder, conciencia y conducta, aunque no mecánica o determinista en un sentido u otro (a parte de otras variables y divisiones que aquí dejamos al margen). Además, utilizaremos distintas palabras (capas, segmentos, subclase, fracción de clase) para denominar categorías o tipos en que se agrupan individuos en partes significativas y diferenciadas en el interior de las clases o que las conforman, sin llegar a la fragmentación casuística. Así mismo, aludiremos a agrupamientos o bloques sociales por encima de las clases sociales; el principal, las llamadas ‘clases populares’ como suma de las clases trabajadoras y las clases medias (estancadas o descendentes).

LÍMITES DE LAS TEORÍAS CONVENCIONALES Y ESFUERZO INTERPRETATIVO

Sintéticamente, se apuntan las principales insuficiencias de las teorías convencionales sobre las clases sociales y el enfoque aquí adoptado.

No es adecuada la visión atomista, individualista extrema e indiferenciada, de carácter liberal o postmoderno que, fundamentalmente, contempla a individuos aislados y diferentes entre sí, sin posiciones similares con otros individuos y sectores de la sociedad. Su representación puede explicarse con el ejemplo de un círculo o una manzana. La visión funcionalista de la agregación de individuos, con la distribución en estratos continuos, tiene insuficiencias; pudiendo relacionarla con la imagen de la forma de una pirámide o una pera. Igualmente, es unilateral el idealismo, presente en enfoques ‘culturales’, con la sobrevaloración de la subjetividad y el voluntarismo de la ‘agencia’ y la infravaloración de la desigualdad socioeconómica y de poder o el peso de los factores estructurales, contextuales e históricos.

Me detengo en la crítica en relación a la idea marxista más determinista o estructuralista, de amplia influencia en algunos sectores de la izquierda. No es adecuada la posición de la prioridad a la ‘propiedad’ (no la posesión y el control) de los medios de producción (la estructura económica) que explicaría la conciencia social y el comportamiento sociopolítico, así como la idea de la inevitabilidad histórica de la polarización social, la lucha de clases, y la hegemonía de la clase trabajadora. El error estructuralista es establecer una conexión necesaria entre ‘pertenencia objetiva’, ‘consciencia’ y ‘acción’. El enfoque marxista-hegeliano de ‘clase objetiva’ (en sí) y ‘clase subjetiva’ (para sí) tiene limitaciones. La clase trabajadora se forma como ‘sujeto’ al ‘practicar’ la defensa y la diferenciación de intereses, demandas, cultura, participación..., respecto de otras clases (el poder dominante). La situación objetiva, los intereses inmediatos, no determinan la conformación de la conciencia social (o de clase), las ‘demandas’, la acción colectiva y los sujetos. Es clave la mediación institucional-asociativa y la cultura ciudadana, democrática y de justicia social.

La clase trabajadora, a diferencia de la burguesía que controlaba ya muchos resortes de la economía en su lucha contra el Antiguo Régimen, no domina los medios de producción y distribución, ni tampoco el Estado. No puede apoyarse en el control económico que no tiene, sino en desplegar su capacidad de influencia como fuerza social, su hegemonía política en la sociedad como sujeto transformador. De ahí que su acción sociopolítica, cultural y democrática sea más decisiva. Además de ser consecuentemente partidaria de las libertades civiles y políticas y la democratización del sistema político, debe apuntar a una democracia social y económica más avanzada. Es ahí donde entra en conflicto abierto contra la desigualdad socioeconómica y los privilegios de las capas acomodadas que utilizan los resortes del poder político e institucional para defender la estructura social y económica desigual. La conformación de ese sujeto es fundamental, pero no nace mecánicamente de su situación material de explotación sino de la evolución relacional e histórica de sectores sociales subordinados que se indignan frente a las injusticias, participan en el conflicto social y desarrollan la democracia.

Por tanto, es imprescindible superar ese determinismo económico, dominante en el marxismo ortodoxo, así como el determinismo político-institucional o cultural de otras corrientes teóricas.

En consecuencia, es importante la mediación sociopolítica-institucional, el papel de los agentes y la cultura con la función contradictoria de las normas, creencias y valores. Junto con el análisis de las condiciones materiales y subjetivas de la población, el aspecto principal es la interpretación, histórica y relacional, del comportamiento, la experiencia y los vínculos de colaboración y oposición de los distintos grupos o capas

sociales, y su conexión con esas condiciones. Todo ello supone una reafirmación del sujeto individual, de su capacidad autónoma y reflexiva, así como de sus derechos individuales y colectivos. Al mismo tiempo (y de forma interrelacionada) se avanza en el empoderamiento de la ciudadanía, en la conformación de un sujeto social progresista, contando con la influencia de la situación material, las estructuras sociales, económicas y políticas y los contextos históricos y culturales.

Como referencias intelectuales, todas ellas desde una posición democrática y de izquierdas, se pueden citar los siguientes autores:

E. P. THOMPSON (1977; 1979, y 1995), historiador británico riguroso y de orientación marxista, heterodoxo, anti-determinista y pionero en la crítica al enfoque estructuralista..

A. TOURAINE (2005, y 2009), sociólogo francés que revaloriza el papel del ‘sujeto’ y los derechos humanos universales, particularmente los ‘culturales’ para hacer frente, principalmente, al conflicto étnico. No obstante, hoy sus postulados son insuficientes (sus textos están escritos antes del impacto de la crisis, la austeridad y la fuerte involución social y democrática) para analizar la importancia de la nueva cuestión social y la pugna sociopolítica y cultural por los derechos sociolaborales y democráticos.

Podemos añadir otro investigador (junto con otros estudiosos afines) de los movimientos sociales y la contienda política, Ch. TILLY (2010; MCADAM ET AL., 1999; MCADAM ET AL., 2005) que para explicar los conflictos sociales, pone el acento en la estructura de oportunidades políticas y los procesos culturales ‘enmarcadores’; sin embargo, para explicar la conformación e intensidad de las demandas progresistas y el carácter de los sujetos populares, deja de lado un aspecto fundamental: las dimensiones y características de los agravios e injusticias padecidos y la experiencia popular de su gravedad, ligada a su cultura democrática y de justicia social.

Por último, podemos citar los intentos de superación de la rigidez marxista (y weberiana) sobre las clases y sujetos sociales, haciendo alusión a los trabajos de E. O. WRITH (1994) y E. DEL RÍO (1986).

Por otro lado, se recogerán algunos elementos empíricos de corte funcionalista, weberiano o de otras corrientes. Sobre estudios concretos respecto de la estratificación social, aparte del citado de la socióloga Marina SUBIRATS (2012), se señalan solamente cuatro, con distintos enfoques: dos ya clásicos en la sociología convencional estadounidense (KERBO, 2003, y LENSKI, 1969), y dos españoles de reconocido prestigio en este ámbito (REQUENA ET AL, 2013, y TEZANOS, 2002). No se trata de una mezcla ecléctica sino de construir un análisis riguroso, con fundamentación empírica, recoger algunos componentes valiosos de las distintas tradiciones teóricas y criticar y desechar las ideas más inadecuadas. Se trata de un esfuerzo analítico e interpretativo, asentado en un enfoque social y crítico.

Los factores principales de diferenciación socioeconómica y de poder son tres:

- 1) Los ingresos o rentas (jerarquía económica);
- 2) El estatus profesional u ocupacional (dominio o control) y posición en la estructura de poder o autoridad (dominación / subordinación);
- 3) La posición (propiedad o posesión / explotación) ante los medios de producción. Corresponde, básicamente, a las prioridades analíticas de las tres corrientes mencionadas: funcionalista, weberiana y marxista.

Existen otros factores relacionales (sexo, origen...), estilo de vida y consumo, capacidad cultural, subjetividad... que solo aludiremos brevemente.

Para el análisis de los procesos sociopolíticos habrá que combinar:

- 1) La interpretación científica de la realidad.
- 2) La evaluación de las tendencias sociales, los sujetos colectivos y los escenarios sociopolíticos probables.
- 3) Las propuestas normativas de cambio social.

CLASES SOCIALES: CARACTERÍSTICAS OBJETIVAS

Atendiendo a las características ‘objetivas’ de la población, a su diferenciación socioeconómica y de poder, existen tres grandes clases sociales: dominante, media y trabajadora. Sus contornos y características están sometidos a la selección de los datos de las diferentes fuentes y a distintas interpretaciones y marcos teóricos, tal como se ha explicado.

En otra investigación más detallada (ANTÓN, 2014), exponemos, primero, la clasificación de los individuos de la población activa por su situación profesional, tipo de ocupación y nivel de rentas; segundo, el impacto de la crisis en la composición de las clases sociales; tercero, la distribución por sexo y otras variables; y cuarto, un estudio global sobre las clases en Cataluña. Aquí solo vamos a exponer sintéticamente la composición global de la población activa, según el tipo de ocupación (o desempleo) y la evolución de las clases sociales en España durante la crisis (un análisis del periodo anterior se puede ver en ANTÓN, 2008, y otro específico sobre la precariedad laboral juvenil, en ANTÓN, 2006).

El elemento fundamental para un análisis de clase ‘objetiva’, partiendo de la relevancia de la situación ‘material’ en las relaciones económicas, es el de la *posición de dominio, control o posesión respecto de los medios de producción* (y distribución y reproducción) y la fuerza de trabajo, incluida la capacidad de decisión y gestión productiva y de los recursos humanos (y su relación con los educativos y familiares).

Esta idea de clase social, por sus condiciones ‘objetivas’, anclada también en el neomarxismo de influencia weberiana (WRIGHT, 1994), aborda mejor la realidad sustantiva de las posiciones de explotación y poder en las relaciones económicas y productivas. Es significativa la diferencia entre la posesión y el control efectivo y la situación derivada de la propiedad jurídica. Tenemos a altos ejecutivos (asalariados)

cuya capacidad decisoria y de control de medios de producción es muy superior a la de muchos empresarios-propietarios de la pequeña y mediana empresa (e incluso a la de sus accionistas). Esas capas altas asalariadas, particularmente las vinculadas al sector financiero (capas ‘extractivas’), utilizan también su posición de control y poder de los instrumentos económicos, en un contexto institucional desregulador y permisivo, para apropiarse del valor creado por otras personas y empresas; son asalariados pero no están explotados sino que son explotadores. Pero, sobre todo, hay que considerar que del bloque de autónomos y similares, en torno al 70% (71,3% de los hombres y 69,1% de las mujeres) pertenecen a la clase trabajadora. Con un control relativo de sus medios de trabajo, una limitada autonomía y una dependencia mercantil y laboral vía subcontratación, este sector de autónomos (muchos son ‘falsos autónomos’) está más subordinado y dependiente que otras capas asalariadas, profesionales o gestores responsables de departamentos o áreas de negocio, con contrato laboral pero con gente asalariada (o autónomos) bajo su control, y que consideramos dentro de la clase media.

Por tanto, aquí la referencia principal para dividir a la población ocupada será esta posición sustantiva en la capacidad de dominio (o dependencia) de los medios de producción que, a su vez, tiene una vinculación con el grado de poder o autoridad efectivos y un impacto distributivo por la capacidad de apropiación y uso de los recursos económicos (el valor producido). Las dimensiones clave para este concepto de clase social, que definen la posición ‘objetiva’, son dos: las relaciones de apropiación, y las relaciones de dominación. El grado de explotación que tiene cada segmento de asalariados no viene determinado solo por la condición asalariada (frente al capital o los propietarios), sino por la posición jerárquica o de dominio y subordinación en el aparato productivo (y reproductivo), así como de su nivel retributivo o la parte del valor recibido por su fuerza de trabajo (o su capital y su poder).

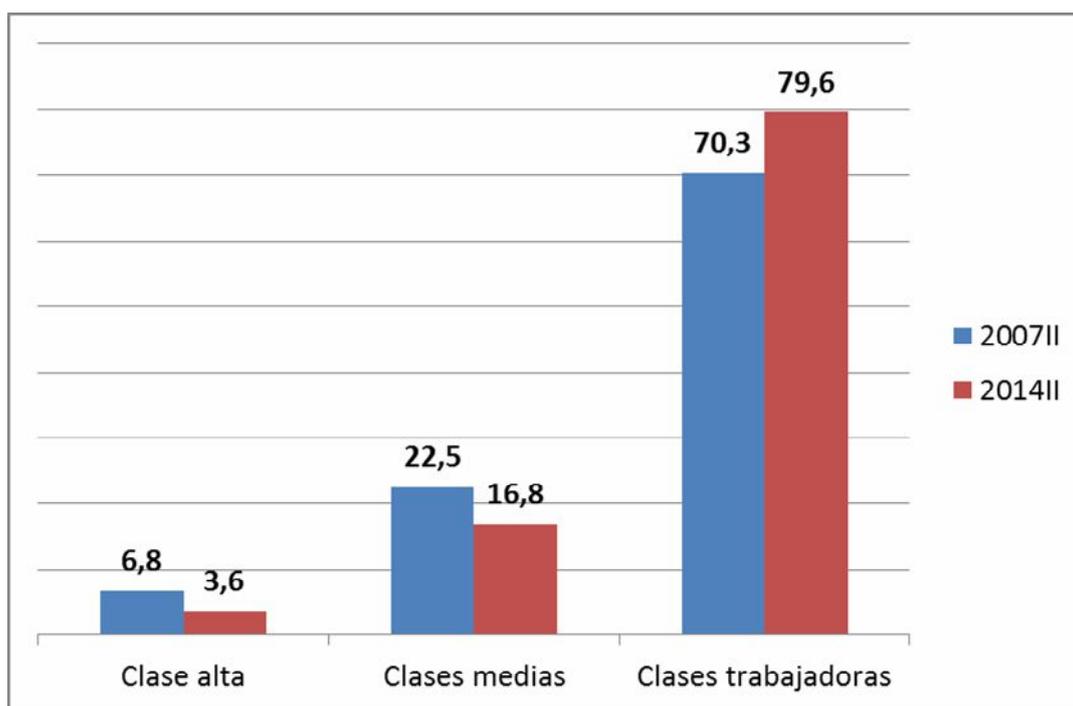
Para su análisis se utilizará los datos EPA sobre el tipo de ocupación (posición y capacidad real de control, autonomía o dependencia de cada tipo de empleo). Y solo se aluden a los resultados sobre la situación profesional formal o su tipo de contrato -laboral o mercantil- (asalariado, autónomo o empleador) o el nivel de ingresos, expuestos en la citada investigación. Estos datos sobre la posición ocupacional no dan una idea completa de esa situación sustantiva pero proporcionan los datos estadísticos más aproximados a este concepto. Además, hay un reconocimiento oficial de su validez y están vinculados con los criterios establecidos por la *Encuesta socioeconómica europea* (Eurostat), de influencia weberiana y centrada en la cualificación y la autoridad de cada empleo.

Así, junto a la típica “vieja clase media propietaria” (pequeña burguesía en el lenguaje marxista), está la “nueva clase media asalariada” -o autónoma- (técnicos, gestores y profesionales) con una posición superior respecto a la de la clase trabajadora. A pesar de ser asalariados (y trabajadores) no forman parte de la misma, al tener una posición de menor subordinación, mayor dominio y capacidad decisoria y remuneraciones superiores a la media, aspectos que inciden en su estatus socioeconómico (capacidad adquisitiva, estilo de vida, ocio y consumo, trayectorias profesionales, expectativas vitales y culturales...).

En relación con el tipo de ocupación la EPA clasifica a la población ocupada en diez categorías, pero aquí se han agrupado en cuatro bloques para resaltar las diferencias más significativas, considerando el nivel de cualificación y estatus del empleo y uniendo los sectores industrial, de servicios y agrícola-ganadero. Así quedan:

- a) **Directores y gerentes** (tipo de ocupación 1).
- b) **Técnicos y profesionales** (2: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales; 3: Técnicos; profesionales de apoyo);
- c) **Trabajadores cualificados** (4: Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina; 6: Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; 7: Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria), y
- d) **Trabajadores poco cualificados** -desde semi-cualificados hasta sin cualificar- (5: Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores; 8: Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores; 9, Ocupaciones elementales; 0: Ocupaciones militares (son ochenta y cinco mil y como están sin especificar no se han distribuido en clases sociales).

Gráfico 1: Evolución de la población activa en clases sociales (2007-2014) (%)



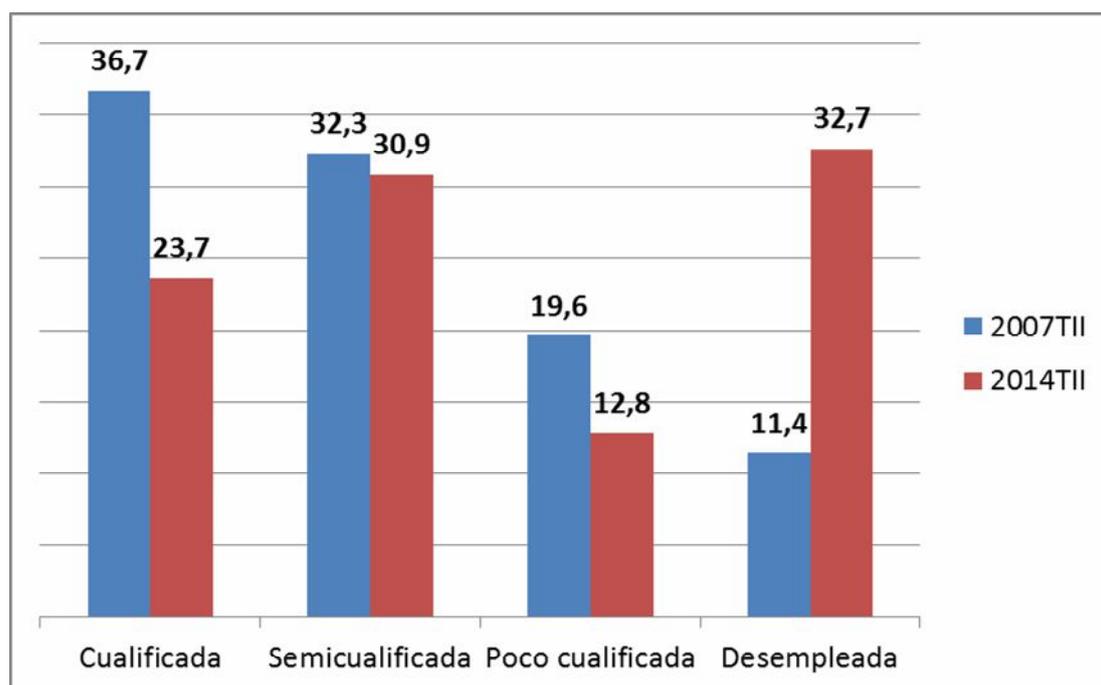
Fuente: INE-EPA-2007TII y 2014TII, y elaboración propia.

El total de la población activa en el año 2014TII es de 22,97 millones de personas (17,35 ocupadas y 5,62 desempleadas) y en el año 2007 era de 22,35 millones (20,58 ocupadas y 1,77 desempleadas). En estos siete años de crisis, se ha reducido en empleo en más de tres millones y se ha incrementado en paro en casi cuatro millones. Nos centramos en la evolución de las distintas clases sociales, comparando los porcentajes de cada una de ellas respecto del total, en esos dos momentos (Gráfico 1): han disminuido la clase alta (3,2 puntos, casi la mitad) y las clases medias (3,7 puntos), y se han incrementado las clases trabajadoras (9,3 puntos). En todo caso, el dato relevante es

la composición ampliamente mayoritaria de las clases trabajadoras (79,6%), frente a las clases medias (16,8%) y la clase alta (3,6%). Si se compara con los resultados (ANTÓN, 2014b) de las mismas clases sociales en que agrupábamos la población asalariada por su nivel de ingresos (o sea, sin empresarios, autónomos y desempleados), se percibe una importante aproximación en el distinto peso de cada una de las tres grandes clases sociales en los dos ámbitos (población asalariada y población activa), con más de dos tercios de clases trabajadoras, entre el 20% y el 30% de clases medias y no llega al 4% de clase alta.

El Gráfico 2 muestra la evolución solo de las clases trabajadoras, es decir, la población ocupada –asalariada y autónoma- sin las clases alta y medias (de empleo de alta cualificación, gestión o control) y añadiendo la población desempleada. El análisis se realiza con los datos del tipo de ocupación o cualificación de su empleo (o paro) según la EPA. Como se acaba de decir, el total de las clases trabajadoras, respecto del conjunto de población activa, era del 70,3% en el año 2007, y del 79,6% en el año 2014, con un incremento de más de cinco puntos. No obstante, aquí se comparan los porcentajes de cada segmento respecto del 100% del total de las clases trabajadoras de cada año.

Gráfico 2: Evolución de la composición de las clases trabajadoras (2007-2014) (%)



Fuente: INE-EPA 2007TII y 2014TII, y elaboración propia.

Es posible, en este punto, detallar el impacto de la crisis en sus cuatro segmentos significativos. Desciende el segmento de empleo *cualificado* de la clase trabajadora (13 puntos), se mantiene casi el de empleo *semicualificado*, disminuye el de *poco cualificado* (cerca de siete puntos) y aumenta el de *desempleo* (más de 21 puntos). Si en el año 2007 las personas desempleadas o con empleo poco cualificado eran el 31% de las clases trabajadoras, en el año 2014 eran cerca de la mitad (45,5%); en la

composición interna de las clases trabajadoras se produce una regresión en el tipo de ocupación o condiciones de cualificación del empleo.

Podemos terminar esta sección diciendo lo siguiente:

Lo que ha pasado en nuestra sociedad no ha sido la desaparición de las clases, sino la ocultación de sus signos más evidentes, que ha servido para instaurar la idea más general de que tales divisiones habían dejado de existir (SUBIRATS, 2012: 401).

CLASES MEDIAS, CLASES TRABAJADORAS E IDENTIFICACIÓN DE CLASE

Esta sección explica la evolución de las clases medias y los distintos resultados según el tipo de pregunta sobre la pertenencia. Uno de los aspectos más polémicos en la visión de la estructura de clases es la dimensión y el significado de las clases medias. La controversia empieza por su propia definición y quienes quedan incluidos dentro de la misma. En los estudios convencionales se suele considerar de clase media a las personas con ingresos entre el 75% y 125% de la renta media del país; por debajo se situaba la llamada clase ‘baja’. Ese enfoque funcionalista y liberal trata de ‘engordar’ a las clases medias y diluir la clase trabajadora que no existe ni se visualiza.

Aquí se ha considerado clase media (media-media y media-alta) a las personas con ingresos superiores a la media; la parte que ingresa menos de esa media se incluye entre las clases trabajadoras (con el matiz de media-baja) a la que definíamos no solo por sus ingresos sino por su posición ocupacional y profesional (aparte de los factores sociopolíticos y culturales). Pues bien, aquí con datos de KERBO (2003), uno de los estudiosos más reconocidos e influyentes de la sociología convencional sobre estratificación social, nada sospechoso de izquierdismo, y aun con ese criterio distributivo más amplio para la clase media, tenemos los resultados siguientes reflejados en las tablas 1 y 2.

La tabla 1 recoge datos de los cambios de la dimensión de la clase media en distintos países desarrollados en un periodo de 15 años de expansión económica. Como se aprecia, salvo en Suecia -52,7%-, en los otros tres países europeos más relevantes (Francia -39,4%, Alemania -43,9%- y Gran Bretaña -32,6%-) y, sobre todo, en EE.UU., -27,3%- la clase media, a pesar de ese criterio amplio, es menor que las llamadas clases bajas (la clase alta es muy minoritaria). La casi totalidad de países desarrollados no son de clase media como la ideología dominante pretende hacer creer. Y la tendencia tampoco es necesariamente hacia su crecimiento, incluso en EE.UU., paradigma de sociedad de clase media, en esos años, ha disminuido 4,4 puntos, un 15%.

Tabla 1: Cambios en la clase media (1980-1995) en países desarrollados (%)

Cambios en la clase media, 1980-1995, en países desarrollados	% del total en 1995	Cambio 1980-1995
Francia	39,4	3,7
Alemania	43,9	2,4
Suecia	52,7	-1,3
Gran Bretaña	32,6	-3,9
EE.UU.	27,3	-4,4

Fuente: Kerbo, 2003.

Como con los criterios objetivos no se puede justificar esa visión de sociedades de clase media, las interpretaciones liberales han utilizado la dimensión subjetiva de identificación de clase, pero de forma sesgada. Desde los comienzos de estos estudios sistemáticos sobre la identificación de clase, en los años cuarenta en EE.UU., de forma deliberada, en las preguntas a los individuos se ha contrapuesto la pertenencia a la clase ‘media’ frente a la de la clase ‘baja’. Así, contando con la percepción peyorativa que contiene este concepto, vinculado a los sectores pobres, y aprovechando la amplia tendencia a considerarse ‘normal’, de la mayoría o simplemente ‘trabajador’ (pero no pobre), los resultados daban una abrumadora identificación de los individuos con la clase media, cercana al 80%, y una identificación muy minoritaria con la clase baja, del 15%.

Pero, desde esos mismos años cuarenta, en EE.UU., se demostró que cambiando la pregunta (en vez de clase ‘baja’ se ofrecía la respuesta de clase ‘trabajadora’), los resultados eran bien distintos (tabla 2): el 51% se consideraba de clase trabajadora y el 43% de clase media (de forma invariable el 6% afirmaba su pertenencia a la clase alta).

Pues bien, desde entonces, década tras década, incluido en los estudios del CIS, la sociología convencional insiste en que las personas se identifiquen entre la pertenencia a la clase media o la clase baja (opción A), con resultados tendenciosos, descartando la contraposición entre clase media y clase trabajadora (opción B). No estamos ante criterios metodológicos más o menos controvertidos, sino ante una deliberada estrategia ideológica y política, no científica. Esta tergiversación trata de impedir el análisis de la realidad para proseguir con la ocultación de la existencia de las clases trabajadoras y continuar con la versión irreal de sociedades de clase media, con unos pocos pobres.

El objetivo principal para los poderosos es definir y llevar a cabo sus proyectos políticos, con cierta legitimidad al presentarlos de acuerdo a los intereses de esa hipotética sociedad de clase media, desconsiderar las demandas de las clases trabajadoras, como una cuestión marginal o tendente a su irrelevancia, y difuminar el carácter oligárquico y de control del poder y los recursos por parte de las clases altas o dominantes.

Tabla 2: Identificación de clase en EE.UU. (años 40) según la pregunta

Pertenencia de clase			
Opción A	Clase alta: 6%	Clase media: 79%	Clase baja: 15%
Opción B	Clase alta: 6%	Clase media: 43%	Clase trabajadora: 51%

Fuente: Kerbo, 2003: 144.

La percepción subjetiva de la población, su identificación de clase social, normalmente, no coincide totalmente con la situación objetiva de su posición ocupacional, su estatus socioeconómico y de poder. En particular, en las épocas de gran crecimiento económico y posibilidades (individuales) de movilidad ascendente, entre amplios sectores de la población se generan expectativas de ascenso en la estructura socioeconómica. Especialmente, entre jóvenes con estudios superiores y origen trabajador se han generado muchas esperanzas en trayectorias ascendentes, acceso a un empleo de alta cualificación y un estatus profesional superior al de sus padres. En ese caso, la identificación de clase tendía a conformarse, sobre todo, con lo que se desea ser, con esas aspiraciones de ascenso económico, social y de empleo. La realidad ha cambiado, se genera frustración ante la evidencia de sus límites actuales en su capacidad adquisitiva, la precariedad de su empleo o el paro.

Antes, entre jóvenes, particularmente con estudios superiores, también existían trayectorias laborales estancadas y una realidad de precariedad laboral, pero eran consideradas transitorias, su perspectiva era de trayectorias ascendentes y su identificación era con ese logro (casi) seguro. Ahora, existe un gran bloqueo laboral y vital, incluido las dificultades para la emancipación y obtener una vivienda propia. Incluso hay tendencias descendentes respecto de sus progenitores. La precariedad y el paro se convierten en dinámicas prolongadas, muchos jóvenes no ven 'futuro' ni expectativas de un empleo decente. Se consolida la percepción de la situación real de precariedad, la identificación con las capas subordinadas de las clases trabajadoras (*precariado*) a diferencia de las élites, en un proceso complejo de adaptación, frustración y rebeldía. Muchos componentes culturales y estilos de vida y consumo se adecuan a esas dinámicas y expectativas nuevas, con un sentimiento de pertenencia social frágil, ambivalente y en tensión. Por tanto, sigue existiendo una cierta disociación entre su situación material actual y sus deseos, y la identificación basada en esa aspiración a un empleo de alta cualificación y remuneración y un estilo de vida acomodado, asociado a la nueva clase media, entra en crisis.

En definitiva, en la época actual, con un bloqueo de esas expectativas de la mayoría de jóvenes y la frustración correspondiente por las dificultades para un ascenso profesional o un empleo decente y bien remunerado, la brecha con sus aspiraciones es más profunda y la autodefinición se hace más realista respecto de sus condiciones 'objetivas' actuales y su previsión inmediata con poco futuro de mejorar. La autodefinición puede contar también con esas expectativas de lo que se quiere llegar a ser, pero ahora, las posibilidades de realización de esa elevación social y ocupacional son menores y esos jóvenes con alta cualificación académica se adaptan a esa realidad (o emigran). Puede permanecer la aspiración a pertenecer a la clase media, pero la mayoría de jóvenes se ve obligada a reducir sus expectativas, a desear un empleo decente y unas condiciones

materiales dignas, que no son otras que las de una clase trabajadora, más o menos cualificada y con una garantía de derechos sociales y laborales. La cuestión es que no se produzca solo una adaptación colectiva y normativa sino que se impulse la activación para rechazar ese destino de precariedad, cambiar la dinámica de austeridad, paro y recortes sociales y se conforme una participación ciudadana por un giro político, social y económico. Aunque, eso sería otro proceso de reafirmación de una actitud cívica y de acción colectiva progresista que configurase una mentalidad y conciencia popular frente a los poderosos, que tratamos aparte.

En resumen, es importante este dato de la pertenencia subjetiva y considerar los elementos educativos y culturales así como el peso de las aspiraciones individuales y grupales para explicar las identificaciones de una parte de capas trabajadoras (ilustradas o de algún sector de servicios) con la clase media. Pero, una vez eliminada la manipulación del tipo de pregunta y definidas adecuadamente las dos clases sociales, media y trabajadora, la diferencia entre ambos campos, objetivo y subjetivo, no suele alcanzar los diez puntos. Otra cosa es la profundidad y el significado de este sentido de pertenencia y su vinculación con otras identidades más o menos fuertes (nacionales, de género...), tema que no se tratará por alejarse del objeto principal.

CLASES, ACTORES Y CONFLICTO SOCIAL

En España (y otros países europeos periféricos) se ha conformado una amplia conciencia popular progresista, social y democrática, de indignación frente a las consecuencias de la crisis y la gestión antisocial de las élites económicas e institucionales. Existe una fuerte deslegitimación de la política de austeridad y un amplio desacuerdo con la gestión política dominante.

El discurso oficial (*La austeridad es inevitable* -UE y TROIKA, 2010/2013-, o *El modelo social europeo es insostenible* -MARIO DRAGHI – BCE, 2013-) no convence a la mayoría de la sociedad y no logra su resignación. Persisten unos valores democráticos -libertades y participación política-, y de justicia social -derechos sociales, económicos y laborales-, casi universales hasta esta crisis. Ahora, frente a la desigualdad social, el empobrecimiento, la austeridad y los recortes sociales, se ha generado mayor diferenciación popular respecto de las élites y su involución social y democrática. No se consolida el fatalismo, sino que se mantienen vivas la oposición a la dinámica regresiva y las aspiraciones al cambio progresista.

En este Estado, salvo dinámicas puntuales y locales, existe un escaso apoyo social a corrientes populistas antidemocráticas, de extrema derecha o xenófobas, irracionales o fundamentalistas. Tampoco hay revueltas violentas ‘antisistema’ y la protesta social es pacífica y democrática. Sí hay posibilidades para el desarrollo de dos dinámicas: por un lado, un conservadurismo fuerte y cierto autoritarismo por parte de la derecha y el poder; por otro lado, tendencias a la fragmentación, la competencia individualista o intergrupal y el desarraigo social o normativo que pudieran desencadenar una crisis social disgregadora.

En la mayoría de la sociedad se ha reafirmado una cultura cívica, basada en valores democráticos y de justicia social. Hay una mayor brecha social en relación con los ‘poderosos’, la minoría oligárquica o la llamada ‘casta’, que afecta a su menor legitimidad ciudadana. Existe una fuerte diferenciación ‘cultural’ entre la ciudadanía indignada, de defensa de derechos sociales y democráticos, respecto de las élites

dominantes, que gestionan la austeridad y los recortes sociolaborales. Se configura una nueva conciencia social, con nuevos sujetos o movimientos sociales interclasistas o populares y de fragmentos de clases trabajadoras. Se basa, por un lado, en la percepción del poder y su carácter oligárquico, y por otra parte, en la expresión democrática y social de amplios sectores de la ciudadanía, con nuevas mentalidades, en particular entre jóvenes, y demandas locales y globales sobre elementos sistémicos.

Hay un proceso de diferenciación de clases sociales, distinto al de otras épocas pero que también conlleva cierta polarización social. El posicionamiento de amplios sectores populares ante intereses comunes y su participación en el conflicto social son fundamentales y previos para la ‘pertenencia’ y la ‘formación’ de las clases que se identifican y actúan como tales, es decir, que ‘existen’ como actores sociopolíticos.

Los elementos de apoyo y configuración de cada agrupamiento social tienen distinto peso: las clases dominantes se apoyan en el control económico y del poder; las clases subordinadas, deben basarse en su experiencia de movilización social y democrática, su capacidad asociativa y su subjetividad. Una situación material similar junto con, por una parte, la ofensiva regresiva del ‘poder’ y, por otra, la acción sociopolítica y la cultura popular crítica, va creando la percepción social de tres conjuntos con contornos difusos, fragmentación interna y denominaciones diversas, pero diferenciados entre sí: arriba, abajo, intermedio; ganadores, mantenimiento o perdedores; poder (financiero y clase gobernante), capas medias, clases trabajadoras y desfavorecidas.

La crisis del empleo y los ajustes laborales han tenido un gran impacto, no solo para la mayoría de clases trabajadoras sino también para las clases medias, con un estancamiento o descenso de sus trayectorias profesionales, sus expectativas vitales y su situación socioeconómica. En particular, ha tenido una fuerte repercusión entre jóvenes de clase media, ilustrados, con altas capacidades académicas, que han sufrido un bloqueo de sus aspiraciones laborales y su estatus vital, generándose una gran frustración e indignación, y mayor diferenciación con las élites dominantes.

En resumen, la protesta social progresista ha adquirido un nuevo carácter y dimensión, en un contexto de crisis sistémica y con unos rasgos particulares(lacras socioeconómicas ampliadas por la crisis económica; gestión regresiva de las principales instituciones políticas), contra unos adversarios o agentes poderosos (casta financiera o gerencial y clase política gobernante) y con conciencia popular progresista y reafirmación ciudadana en una cultura democrática y de justicia social.

Se ha ido configurando una corriente social indignada en torno a dos ideas fuerza:

- 1) Contra las consecuencias injustas de la crisis, los recortes sociales y la política de austeridad;
- 2) Frente a la gestión poco democrática de la clase política gobernante. Y con dos objetivos básicos:
 - a) Un giro socioeconómico a favor de la defensa de los servicios públicos y el Estado de bienestar, la vivienda digna, el empleo decente y el equilibrio en las relaciones laborales...

B) Una democratización del sistema político y participación ciudadana. Emergen elementos culturales que afectan a la percepción ciudadana de la nueva cuestión social y la necesaria regeneración democrática, así como a la convivencia intercultural. Los sentimientos humanitarios y solidarios se enfrentan a nuevas realidades, se modifican y se amplían a nuevos sectores sociales.

Se puede exponer, en este punto, que se ha abierto una nueva etapa sociopolítica. El cambio se conforma con la suma e interacción de tres componentes:

- 1) La situación y la experiencia de empobrecimiento, sufrimiento, desigualdad y subordinación.
- 2) La conciencia de una polarización, con una relación de injusticia social y democrática, entre responsables con poder económico e institucional y mayoría ciudadana.
- 3) La conveniencia, legitimidad y posibilidad práctica de la acción colectiva progresista, articulada a través de los distintos agentes sociopolíticos, aunque haya dificultades en la conformación de las élites asociativas y políticas y el cambio institucional.

Se ha producido una nueva fase de la protesta colectiva progresista, con novedades respecto del periodo anterior. Son dinámicas emergentes, pero suficientemente consistentes, y con un particular impacto en los jóvenes: precariedad laboral y de empleo, frustración por los procesos precarios de inserción social y profesional, indignación y participación cívica. Aparece la necesidad del cambio político-institucional, la importancia del papel de lo social y nuevas élites sociopolíticas con el horizonte de una salida progresista de la crisis y la necesaria renovación y unidad de los sectores progresistas, las izquierdas sociales y políticas y los grupos alternativos. Todo ello constituye un estímulo para un pensamiento crítico y una nueva teoría social, así como una acción transformadora y democratizadora. Junto con mayor conciencia crítica personal y una actitud cívica igualitaria, vuelven nuevos y renovados sujetos sociales, palancas fundamentales para el cambio social y político progresista.

BIBLIOGRAFÍA

- ANTÓN, A.: *El devenir del sindicalismo y la cuestión juvenil*. Madrid, Talasa. 2006a.
- *Precariedad laboral e identidades juveniles*. Madrid GPS-Fundación sindical de Estudios. 2006b.
 - “Cambios de identidades laborales y de clase”, en *Revista de Sociología del Trabajo*, nº 63, Universidad Complutense de Madrid, Siglo XXI. 2008.
 - *Resistencias frente a la crisis. De la huelga general del 29-S al movimiento 15-M*. Alemania, Valencia. 2011.
 - *Ciudadanía activa. Opciones sociopolíticas frente a la crisis sistémica*, Madrid, Sequitur. 2013.

- *Sujetos y clases sociales*. Colección Estudios, nº 83. Madrid, Fundación 1 de Mayo. 2014.
- KERBO, H. R.: *Estratificación social y Desigualdad. El conflicto de clase en perspectiva histórica, comparada y global*, Madrid, McGraw Hill. 2003.
- LENSKI, G.: *Poder y privilegio. Teoría de la estratificación social*, Buenos Aires, Paidós. 1969 [1966].
- MCADAM, D., MCCARTHY, J. D. Y ZALD, M. N. (eds.): *Movimientos sociales: perspectivas comparadas*, Madrid, Istmo. 1999.
- MCADAM, D., TARROW, S. Y TILLY, CH.: *Dinámica de la contienda política*, Barcelona, Hacer. 2005.
- REQUENA, M, SALAZAR, L. Y RADL, J.: *Estratificación social*, Madrid, McGraw-Hill. 2013.
- RÍO (del), E. *La clase obrera en Marx*, Madrid, Talasa. 1986.
- SUBIRATS, M.: *Barcelona: de la necesidad a la libertad. Las clases sociales en los albores del siglo XXI*, Barcelona, UOC. 2012.
- TEZANOS, J. F. (ed.): *Clase, estatus y poder en las sociedades emergentes*, Madrid, Sistema. 2002.
- THOMPSON, E. P.: *La formación histórica de la clase obrera. Inglaterra: 1780-1832* (tres tomos), Barcelona, Crítica. 1977 [1963].
- *Tradición revuelta y consciencia de clase*, Barcelona, Crítica. 1979.
- *Costumbres en común*, Barcelona, Crítica. 1995.
- TILLY, Ch.: *Los movimientos sociales, 1768-2008. Desde sus orígenes a Facebook*, Barcelona, Crítica. 2010.
- TOURAINÉ, A.: *Un nuevo paradigma para comprender el mundo de hoy*, Barcelona, Paidós. 2005.
- TOURAINÉ, A.: *La Mirada social. Un marco de pensamiento distinto para el siglo XXI*, Barcelona, Paidós. 2009 [2007].
- WRIGHT, E. O.: *Clases*, Madrid, Siglo XXI. 1994.

5. DESIGUALDADES Y ASIMETRÍAS REGIONALES EN LA UNIÓN EUROPEA, 1975-2014.

UNA APROXIMACIÓN CRÍTICA A LA POLÍTICA REGIONAL

Marcial Sánchez Mosquera
Universidad de Sevilla

La construcción, primero, de un mercado común europeo y, posteriormente, de una integración política, han requerido la implementación de estrategias de reequilibrio de los niveles de desarrollo y riqueza de las distintas regiones europeas. Este trabajo examina la Política Regional europea a partir de 1975, cuando se constituye el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER). Pese a que el Fondo Social Europeo se constituyó en 1958 constatando el interés por el reequilibrio regional desde el inicio, será a partir de la década de 1970 cuando el mercado común se amplíe significativamente con las incorporaciones de países y regiones con muy dispar grado de desarrollo. Además, este decenio coincidió con el inicio de una crisis generalizada que detuvo el extraordinario crecimiento económico y ampliación del bienestar que se había desarrollado sin solución de continuidad en Europa occidental desde 1950.

La comunicación tiene como objetivo fundamental analizar la Política Regional de la Unión Europea. El planteamiento inicial es verificar su insuficiencia para coadyuvar una verdadera convergencia territorial, así como las repercusiones de tal fracaso.

INTRODUCCIÓN

La integración económica europea, desde el inicio, ha exigido estrategias de nivelación de renta y desarrollo entre los territorios participantes. Resulta claro que las regiones y países con menor nivel de desarrollo están destinados a ocupar un papel secundario, si no directamente subalterno, en un mercado común (PIKE, RODRÍGUEZ-POSE, Y TOMANEY, 2014).

Pero no solamente la cohesión económica y social dirime vencedores y perdedores en términos territoriales, sino que la falta de éxito de tales políticas comprometen el proceso en sí de construcción política de la Unión Europea (UE).

La falta de equilibrio en el desarrollo regional supone un grave obstáculo a la integración económica¹⁴⁸ y, sobre todo, a la política. La crisis económica, además, ha evidenciado que la frustración de las regiones periféricas puede cuestionar seriamente el proyecto compartido de una Europa unida. De otro lado, los territorios que son contribuyentes netos pueden mostrarse impacientes o directamente renuentes a continuar sufragando una financiación que no rinde réditos claros en términos de convergencia. Estas insuficiencias y contradicciones pueden reforzar las tensiones nacionalistas que han acompañado, con mayor o menor intensidad, las crisis del capitalismo desde finales del siglo XIX.

¹⁴⁸ En 1973 el Informe Thompson destacaba tales desequilibrios regionales como los obstáculos fundamentales a la consecución de la unión monetaria (Sánchez de Gómez, 2011: 8).

La propia historia de las Comunidades Europeas hasta la creación de la UE –con la gestación, incluso, de una Unión Económica y Monetaria (UEM) que afecta a la mayoría de países– ha requerido, casi necesariamente, de mayores instrumentos de cohesión y equilibrio. En este sentido, la tendencia ha sido tener un mercado común cada vez más amplio, por un lado; y la incorporación de más estados, con la consiguiente adición de regiones relativamente más atrasadas, por otro. Las políticas de cohesión interterritorial, por tanto, han requerido más recursos.

El objetivo de reequilibrio regional de las rentas y los niveles de desarrollo en el seno de la Comunidad Europea, resulta intrínsecamente más complicada que a nivel nacional. Además, la moneda única ha supuesto un obstáculo competitivo para aquellas regiones relativamente pobres o atrasadas, pues sus naciones han renunciado al recurso de devaluar la moneda para mejorar la posición de sus bienes y servicios en el mercado único europeo y en otros mercados exteriores. Por lo tanto, los ajustes para mejorar la competitividad se encaminan directamente al factor trabajo (MANCHA NAVARRO Y GARRIDO YSERTE, 2004: 36), con una devaluación general de su valor y de las cotizaciones sociales.

A partir de 1984 –sobre todo en la década de 1990– se produjo un cambio cualitativo y un cuantitativo a favor de la expansión de estas políticas, su financiación ha representado una tercera parte del presupuesto de la UE (MURILLO GARCÍA, 2007: 56-60). Sin embargo, debe tenerse en cuenta que el presupuesto total de la UE supone un 1% de su PIB (RODRÍGUEZ POSE Y FRATESI, 2003: 327-328). Ese práctico tercio del presupuesto total se ha mantenido hasta la actual programación iniciada en 2014. Debe indicarse, sin embargo, que la asignación financiera ha subido con respecto al periodo 1979-1983, en que la suma de las políticas Regional, Social y de Cooperación al Desarrollo alcanzó sólo el 17.4% del presupuesto comunitario (GÁMIZ, 1985: 40).

No puede afirmarse, pese a su creciente importancia y dotación económica, que la Política Regional constituya la base de la acción de la Comisión, el Consejo y el Parlamento europeos. La Política Agraria Común, la línea de actuación que más recursos comunitarios ha absorbido (CORDERO MESTANZA, 1999) y absorbe, en absoluto ha sido corresponsable con los objetivos de cohesión y nivelación territorial. Su asignación de recursos resulta indiferente a los niveles de renta de las regiones, tampoco los proyectos responden a criterios de desarrollo regional, sino de preservación del medio agrario y los sectores económicos que le son propios. De hecho, ya en la década de 1960, se estimó que esta política había contribuido apreciablemente a incrementar las diferencias regionales (SÁNCHEZ DE GÓMEZ, 2011: 7).

Este trabajo tiene como objetivo básico un análisis de la Política Regional Europea y sus líneas de acción prioritarias, con especial atención a sus contradicciones e insuficiencias. Para ello, después de la introducción, se realiza un estado de la cuestión y marco de estudio que otorga especial interés a las posiciones críticas y los aspectos más cuestionados de la Política Regional. A continuación se analizan las directrices de la Política Regional entre 1999 y 2020; de prevalencia de infraestructuras hasta 2013, y la diseñada para el actual periodo financiero, de “especialización inteligente”. El siguiente epígrafe se centra en el impacto sobre el reequilibrio de rentas y, por tanto, revisa, siquiera parcialmente, su grado de aptitud. Para obtener una aproximación más ajustadas hemos examinado el caso de las regiones de España y Portugal entre 2000-2013. Finalmente, se ofrecerán unas conclusiones.

ESTADO DE LA CUESTIÓN Y MARCO DE ESTUDIO

Las Comunidades Europeas, desde su constitución, se propusieron disminuir las diferencias regionales que obstaculizaban el desarrollo de un mercado. El indicador estimado para establecer los niveles de desarrollo y decidir las áreas de inversión preferente ha sido, desde el inicio a la actualidad, el PIBpc armonizado con el poder de compra, en el que la media de todos los países miembros de la Comunidad Europea servía de referencia y para establecer una atención preferente a aquellas regiones cuya renta no alcanzaba el 75% de esa media. Hay indicadores más completos y complejos que, junto con la renta per cápita, tienen en cuenta el empleo, la tasa de actividad femenina, el desempleo, el desempleo juvenil, la formación y la formación bruta de capital fijo (MAYNOU, SÁEZ y BACARIA, 2013), entre otros. En este trabajo preliminar se ha optado, en aras de la brevedad y la concisión, tomar el indicador que sigue la propia Política Regional, luego de Cohesión Económica y Social, desde sus primeros pasos.

Desde la creación del Fondo Social Europeo y el inicio de actividad del Banco Europeo de Inversiones en 1958, la Política Regional, hoy señalada como de Cohesión Económica y Social¹⁴⁹, ha contado con instrumentos financieros que no han hecho más que ampliarse a medida que las Comunidades Europeas –posteriormente UE– iban incorporando nuevos países y diseñaban un entramado institucional más amplio y complejo. El Fondo Europeo de Desarrollo Regional, creado en 1975, y el Fondo de Cohesión (1993) han completado la financiación estructural de esta política. Los nuevos países socios, desde la década de 1970, han incorporado problemáticas territoriales diversas centradas, sobre todo, en altos niveles de desempleo.

Desde 1965, año de creación de la Dirección General de Política Regional, hasta 1973, la zona de acción fundamental se centró en el *Mezzogiorno* italiano. A partir de esa fecha, con las incorporaciones de Reino Unido, Irlanda y Dinamarca, las disparidades regionales aumentaron y la Política Regional recibió un impulso con la creación de nuevos fondos (VILLAVERDE y MAZA, 2010: 2). En 1981 Grecia se incorporó a un grupo entonces conformado por diez países. Posteriormente, lo hicieron España y Portugal, que pasarían a partir de 1986 a formar parte de las naciones que en mayor medida han recibido inversiones regionales. Precisamente la inclusión de estos tres países, con problemas, a su vez, de desarrollo desequilibrado y heterogéneo en su interior, confirmó la necesidad de extender y fortalecer la Política Regional.

En Europa occidental, después de una década de crecimiento débil y alto desempleo, la coyuntura comenzó a ser favorable en 1985, aunque el paro continuó siendo singularmente elevado. Ese mismo año, el Acta Única Europea (AUE), que entró en vigor en 1987, diseñó un mercado único que, posteriormente, culminó en la UEM.

¹⁴⁹ La Política Regional cambia su denominación oficial por Política de Cohesión Económica y Social en el Periodo Financiero 2007-2013 (Sánchez de Gómez, 2011: 20).

Cuadro 1. Principales fondos vinculados a la Política Regional hasta 1993

Fondo	Año de creación	Finalidad
Fondo Social Europeo (FSE). Estructural.	1958	Fomentar el empleo a través de la formación y la mejora de la inserción profesional. Se convirtió en el principal instrumento de la política de empleo comunitaria
Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER). Estructural	1975	Reducir las diferencias entre las regiones europeas y los grupos sociales. A su cargo, se pueden financiar infraestructuras, inversiones productivas para mantener o crear empleo, proyectos de desarrollo local y ayudas a las pequeñas y medianas empresas.
Fondo Europeo de Orientación y Garantía Agraria (FEOGA, sección orientación)	1964	Desarrollar y diversificar productivamente las zonas rurales
Instrumento Financiero de Orientación de la Pesca (IFOP)	1993	Fondo específico de reforma de la pesca, para la adaptación y modernización del equipamiento
Fondo de Cohesión	1993	Fondo de carácter nacional, para países con una renta per cápita inferior al 90% de la media de la Unión. En principio, solamente Irlanda, Grecia, España y Portugal, posteriormente el resto de nuevos países miembros. Destinado a la inversión en infraestructuras.

Fuente: Murillo García (2007: 60) y Comisión de las Comunidades Europeas (2007)

El AUE reconoció, por primera vez, a la Política Regional como prioridad, al señalar como preferencia presupuestaria la “Cohesión Económica y Social”, que proponía disminuir las diferencias entre las regiones.

Estas nuevas directrices supusieron que, en el periodo 1987-1993, se duplicara la financiación (SÁNCHEZ DE GÓMEZ, 2011: 12-13). El interés preferente se centraba

en el ámbito regional¹⁵⁰, aunque inserto en la dimensión estatal. Tal política se ha hecho operativa a través de una serie de fondos (Cuadro 1)¹⁵¹.

La reforma del Tratado de las Comunidades Europeas de 1989 supuso la coordinación de todos los fondos estructurales bajo los principios de territorialidad y concentración financiera, programación, asociación y “adicionalidad”. La reforma se acompañó con un aumento notable de la dotación de recursos destinados al desarrollo, que en cuatro años dobló su asignación; del 15.1% del presupuesto de la UE se pasó al 30.2%, de un 0.16% del PIB de la Unión al 0.33% (RODRÍGUEZ-POSE y FRATESI, 2003: 327). Pues el presupuesto total de la UE es solamente del 1% del PIB del conjunto de países socios.

El Tratado de Maastricht, vigente desde 1993, reforzó la Política Regional y los mecanismos de evaluación (MANCHA NAVARRO y GARRIDO YSERTE, 2004: 30) y además, creó el Fondo de Cohesión. Este nuevo instrumento financiero se destinó a sufragar infraestructuras de transporte y actuaciones medioambientales en aquellos estados miembros menos desarrollados, con una renta por habitante inferior al 90% de la media. Singularmente, hasta 2006, esos estados eran: España, Grecia, Irlanda y Portugal (SOSVILLA-RIVERO, 2009).

El problema fundamental, no obstante, era el desempleo, sobre todo en los países del sur y las regiones relativamente más atrasadas. El *Libro Blanco sobre Crecimiento, competitividad y empleo* (1993), (más conocido como *Libro Blanco de Jacques Delors*) concluía que no bastaba con elevadas tasas de crecimiento para obtener un aumento significativo de empleo, pues la UE soportaba problemas estructurales que lo imposibilitaba. Debía mejorarse la competitividad y desarrollarse una política activa de empleo a través de la educación y la formación continua; el aumento de la flexibilidad externa e interna; la descentralización y la confianza en la iniciativa privada; la reducción del coste relativo del trabajo poco cualificado; la renovación profunda de las políticas de empleo, y el encuentro permanente de nuevas necesidades (“nuevos yacimientos de empleo”). Estos planteamientos generaron líneas de acción que fueron recogidas por la Política Regional, que debían adoptarse de manera descentralizada-regional en las regiones, con el consenso de los agentes sociales.

El Consejo Europeo de Luxemburgo (1997) estableció la Estrategia Europea de Empleo (EEE) en cuatro líneas generales de acción: la mejora de la “empleabilidad” a través de la formación y las prácticas laborales; el estímulo del espíritu empresarial mediante exenciones fiscales, sobre todo a pymes; la promoción de la flexibilidad y la adaptabilidad de la organización del trabajo y finalmente la igualdad de oportunidades para facilitar el acceso de mujeres y discapacitados (LÉONARD, 2005: 318).

Para su aplicación se solicitó la colaboración de países y regiones, además de interlocutores sociales e instituciones comunitarias, para que se coordinaran con el objeto de desarrollar un “enfoque europeo coherente” (BANDE, FERNÁNDEZ y MONTUENGA, 2010: 16). Por un lado, se solicitaba el concurso de gobiernos y agentes sociales nacionales y, sobre todo, regionales para que emergieran los problemas

¹⁵⁰ NUTS II, unidades administrativas de segundo nivel que corresponden en España con las comunidades autónomas.

¹⁵¹ Además de estos instrumentos de compensación, se han creado una serie de programas y fondos concretos para los países de Europa central y oriental que, tras la caída de los regímenes comunistas, pretendían incorporarse a la Unión Europea.

específicos de los territorios, pero, por otro, esa “coherencia” imponía directrices de arriba hacia abajo.

En esa línea, la UE comenzó a realizar recomendaciones a cada país en materia de empleo. Los estados debían realizar un plan nacional de carácter temporal evaluado por la Comisión Europea. Se reforzaron, igualmente, las actividades de seguimiento y evaluación de los planes de desarrollo regional que utilizaban fondos destinados a la cohesión económica y social. También disminuyeron el número de iniciativas y vincularon determinadas partes de los fondos a los resultados obtenidos (MURILLO GARCÍA, 2007: 57-58). Acciones todas que reforzaron el criterio central (Consejo, Comisión y Parlamento europeos) sobre las regiones.

El Consejo Europeo de Lisboa (2000) introdujo la preocupación por la sociedad del conocimiento, a la vez que reiteró el compromiso de la Unión con el empleo y la cohesión social. Unos servicios sociales de alto nivel no serían incompatibles, sino todo lo contrario, con el crecimiento económico. A partir de esta última fecha la Comisión ha ido apreciando progresivamente la importancia de la variable territorial, con un especial acento en la dimensión local del empleo. Pese a que no se ocultaban las diferencias entre los diferentes estados y regiones (RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, 2007: 134-135), se restringió la autonomía de los territorios. Se impulsó, de este modo, la homogenización de las políticas.

El fortalecimiento del empleo pasaba inexcusablemente por el “fomento empresarial”. Estimular el empleo requería no solamente más flexibilidad, sino más espíritu empresarial para impulsar la actividad económica. Se fijaron, de igual modo, unas directrices claras en torno al empleo y a la empresa como guía para todos los países y, por supuesto, el desarrollo regional.

En 2003, el Tratado de Niza reforzó la Política Regional ante la inminencia de las ampliaciones al Este de Europa, con la consiguiente incorporación de países con menor nivel de desarrollo. Una perspectiva que se concretaría en los años siguientes, con la incorporación en 2004 de Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta, Polonia y Chequia; y en 2007 de Bulgaria y Rumania (SÁNCHEZ DE GÓMEZ, 2011: 17).

En síntesis, se ha pretendido actuar a favor de la creación de empleo tanto del lado del factor trabajo (formación, mejora y adaptabilidad continua y, en su caso, políticas pasivas paliativas) como de la empresa, con una apuesta decidida para favorecer e incluso subvencionar la inversión privada, la reducción de costes sociales y la introducción de elementos de descentralización y flexibilidad (CACHÓN y PALACIO, 1999: 277-280). Es por ello, una clara orientación de las políticas hacia la oferta.

Para el empleo de los fondos, la UE clasificó las regiones en objetivos diferentes, que llegaron a ser seis. En 2000 se acometió otra reforma que impuso nuevos criterios para acceder a los fondos. Se produjo una simplificación de objetivos, que quedaron reducidos a tres, y una disminución del número de planes, se aconsejó uno por región. Se unificó la periodicidad en siete años para los tres tipos de regiones-objetivo y recomendó la concentración de las intervenciones y un seguimiento y evaluación más estrictos.

El más importante de los objetivos, el 1, en el periodo financiero 2007-2013 pasó a denominarse de Convergencia, que designa a las regiones cuyo PIBpc (medido en paridad de poder de compra) es inferior al 75% de la media europea. De este modo, las regiones que han mantenido una renta media inferior a ese porcentaje (27% de la población europea) han recibido más de dos tercios del total de los fondos estructurales (RODRÍGUEZ-POSE y FRATESI, 2003: 327). En la actualidad se han mantenido tres categorías: menos del 75% del PIBpc de la media de la UE-27 como regiones menos desarrolladas, entre el 75% y 90% del PIBpc de la UE-27 como regiones de transición, y regiones desarrolladas con más del 90% de la media de la UE-27¹⁵².

Esa tendencia a la homogeneidad ha sido claramente criticada por la literatura. Se ha incidido particularmente en la necesidad de una mayor consideración a las características específicas de cada región (MARTIN, HURS, THISSE, VANHOUDT y PUGA, cit. RODRÍGUEZ-POSE y FRATESI, 2003); (BOLDRIN y CANOVA, 2001). Más recientemente (BANDE, FERNÁNDEZ, MONTUENGA, 2010, y VILLAVERDE y MAZA, 2010).se ha insistido en la crítica al “desarrollismo”, a una concepción de partida que presta poca atención al contexto, a las diferencias territoriales en la aplicación de políticas. Diferentes territorios no pueden ser tratados mediante el mismo patrón de actuación que, además, con frecuencia responde a modelos preconcebidos en otras zonas. Además, las actuales incertidumbres en forma de inestabilidad financiera, demandan en mayor medida un replanteamiento de las políticas regionales de desarrollo a nivel general, no sólo en Europa (PIKE, RODRÍGUEZ-POSE y TOMANEY, 2014). La UE ha recomendado la participación de los agentes sociales como garantes de las especificidades de su región, pero más bien esto se ha circunscrito al ámbito de la ejecución, a la colaboración en la aplicación de los fondos, para conseguir que fuera más eficaz. Pero, en las últimas fases, han sido las instituciones europeas las que han controlado y dirigido las bases políticas y económicas del proceso.

Críticas que se han completado con trabajos (BOLDRIN y CANOVA, 2001; BANDE, FERNÁNDEZ, MONTUENGA, 2010, y VILLALBA Y MAZA, 2010), con críticas radicadas en la falta de eficacia: los proyectos financiados por los fondos europeos requieren una co-inversión de la región, elemento que sirve de filtro para que no se plantearan proyectos inviables, pero que no favorece a las regiones con menos recursos porque disponen de menos capacidad económica. El impacto se puede producir, pero con un retraso considerable.

De igual modo, se han subrayado las insuficiencias derivadas de la estructura de coordinación multinivel. La coordinación de las diferentes instituciones que intervienen en el proceso y la necesidad de cofinanciación por parte de las regiones, generan ineficiencias que afectan la eficacia de la inversión total, problemas de descoordinación que, a veces, generan corrupción y actitudes oportunistas en los agentes privados que participan en el proceso (MARRA, 2014).

¹⁵² Eurostat Statistic Explained, PIB a nivel regional, datos de 2014, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/GDP_at_regional_level/es [Consultado: 23 de septiembre de 2015].

DIRECTRICES DE LA POLÍTICA REGIONAL, 1999-2020

Desde la década de 1980, cuando la Política Regional se consolida y se amplía, las líneas de actuación preferente se han centrado en las infraestructuras de comunicaciones. De este modo, con mucha claridad hasta 2006, e incluso hasta 2013, se ha manifestado la preferencia por la inversión en infraestructuras físicas de transporte y medio ambiente. Baste para evidenciarlo el caso de Andalucía, región perceptora de fondos europeos siempre dentro de la categoría preferente al ser su PIBpc inferior al 75% de la media hasta 2013. Desde 1989 el 53.07% del total de los recursos procedentes de la Política Regional se hubieron de aplicar en infraestructuras

Cuadro 2. Ayudas comunitarias recibidas por Andalucía por tipo de actuación entre 1989 a 2013 en millones de euros de 2000

Medias / Categorías	Infraestructuras	Inversión Productiva	Recursos Humanos
Media 1989-1993	297	116	257
Media 1994-1999	409	170	399
Media 2000-2006	692	311	498
Media 2007-2013	906	303	44
Media 1989-2013	605	236	299
Suma 1989-2013	15.121	5.897	7.474

Fuente: SOSVILLA-RIVERO (2009).

Pese al claro predominio de las infraestructuras, el último periodo financiero ejecutado en su totalidad, 2007-2013, determinó un cambio relevante y significativo de objetivos y líneas estratégicas. Se potenció de manera singular la investigación y el desarrollo (MURILLO GARCÍA, 2007: 171-175; y MALFEITO GAVIRO y GUTIÉRREZ BARBARRUSA, 2010). También se fomentaron las actividades empresariales, capital humano e I+D+i (VILLALBA y MAZA, 2010: 2). Cobraron especial relevancia los ejes de actuación relacionados con la sociedad del conocimiento y la innovación empresarial, los recursos humanos, y aumentó significativamente su dotación financiera. Pese a lo anterior, las infraestructuras continuaron ocupando un capítulo clave de la inversión.

La crisis iniciada a finales de 2007, y especialmente virulenta en el periodo 2009-2012, ha contribuido a un replanteamiento radical de la política europea para solventar las debilidades estructurales y tiende a encaminarse hacia una economía basada en el conocimiento y la innovación, con un uso más eficaz de los recursos, respetuosa con el medio ambiente, más competitiva y con un aumento del empleo que tenga un impacto favorable sobre la cohesión social y territorial. Desde 2009 la preocupación preferente

se ha centrado en la innovación. Todos los informes realizados durante este periodo han incidido particularmente en esta vía como mejor opción para lograr la competitividad e integración a largo plazo (MALFEITO GAVIRO y GUTIÉRREZ BARBARRUSA, 2010: 83-84).

Este nuevo diseño de las líneas maestras de la política de la Unión tomó cuerpo en la Estrategia Europa 2020 de crecimiento inteligente, sostenible e integrador, adoptada en junio de 2010 por el Consejo Europeo. Precisamente, el refuerzo de la cohesión económica y social figuraba como uno de los objetivos destacados. Se acordó, para ello, mejorar y reforzar los mecanismos de control, con una evaluación centrada en los resultados, que incluía la penalización ante incumplimientos y, por supuesto, el uso fraudulento de los fondos. Además de incentivos económicos para aquellas regiones que cumplan los objetivos propuestos. La posibilidad de suspender la financiación ha generado un debate polarizado entre, por un lado, los contribuyentes netos del presupuesto (Austria, Alemania, Finlandia, Francia, Italia, Holanda y Suecia) partidarios de tal medida y, por otro, de los receptores netos de fondos (Portugal, Bulgaria, Estonia, Malta, Eslovenia, Letonia y Hungría) que plantean aplicar dicha suspensión solamente respecto a la financiación futura y no los a pagos corrientes.

Se diseñó, igualmente, una redefinición de las categorías regionales para la asignación de los fondos. En realidad, suponía una adaptación a los tres objetivos de actuación del periodo anterior. La prioridad continúa centrada en las regiones desarrolladas, cuyo PIBpc es inferior al 75 % del PIB medio de la UE-27. La tasa máxima de cofinanciación se establece en el 75-85 % para las regiones menos desarrolladas y ultraperiféricas. En segundo lugar, se establece una categoría de regiones en transición, que abarca a las regiones de exclusión e inclusión gradual del periodo anterior, con un PIBpc entre el 75% y 90% de la media de la UE-27. La tasa máxima de cofinanciación se ha establecido en 60%. Las regiones más desarrolladas se consideran las que su PIBpc es superior al 90% de la referencia antedicha. La tasa máxima de cofinanciación, en este caso, será del 50%. Se dispuso, igualmente, que los fondos destinados a la cohesión económica y social se distribuyesen en un 68.9% a las regiones menos desarrolladas, el 11.6% a las regiones en transición, y el 15.8% a las regiones más desarrolladas” (MANCHA NAVARRO y GALLO RIVERA, 2013: 183-193).

Desde 2013 la Política Regional o de Cohesión Económica y Social ha virado hacia la “especialización inteligente”, consistente en que cada región determine los sectores en los que tiene ventaja comparativa para concentrar los fondos en generar innovación en ellos. Siempre dentro de la promoción empresarial, un proceso de “descubrimiento de emprendedores”¹⁵³. Esta es una medida que puede reforzar la especialización productiva de las regiones, sobre todo las relativamente más atrasadas, mayores receptores de financiación europea.

El cambio operado para el actual periodo financiero es de tal radicalidad respecto de las directrices básicas de la política desarrollada desde la década de 1980 que, en buena medida, puede considerarse una rectificación. En consecuencia, supone un reconocimiento implícito de la insuficiencia global de la Política de Cohesión Económica y Social hasta 2013.

153 Agencia Idea,

http://www.agenciaidea.es/web/guest/nube-de-tags/-/asset_publisher/dQ2y/content/avanzan-los-trabajos-de-la-ris3-andalucia-con-la-celebracion-de-la-segunda-reunion-de-codecision [Consultado: 5 de octubre de 2014]

Resulta prematuro, obviamente, juzgar una política cuyo horizonte se extiende a 2020, pero uno de los factores que suelen explicar el subdesarrollo de un territorio es precisamente una especialización en actividades de baja remuneración, con poca capacidad para generar arrastre de otras, con fuerte componente de estacionalidad o demandantes de mano de obra poco cualificada. Las regiones con menor grado de desarrollo suelen tener ventajas competitivas en este tipo de actividades. Se ha otorgado autonomía a las regiones para que designen sus sectores de especialización para potenciarlos con la aplicación de innovación y tecnología, pero no deja de ser discutible que esto pueda transformar radicalmente la calidad de sectores que han mostrado su incapacidad para generar verdadero valor.

EL COMPLICADO (¿IMPOSIBLE?) REEQUILIBRIO DE RENTAS REGIONALES. RESULTADOS PARA EL CASO DE LAS REGIONES DE PORTUGAL Y ESPAÑA, 2000-2013.

En este epígrafe se realizará en primer lugar una aproximación general a la evolución de las desigualdades regionales, con especial atención a los principales problemas que han obstaculizado y obstaculizan su reducción. Después de considerar *grosso modo* la evolución de las desigualdades regionales, se examina la evolución del PIBpc corregido con la paridad del poder de compra en las regiones de Portugal y España entre 2000 y 2013. Años en que las incorporaciones de países con menor nivel de renta han rebajado el estándar medio de renta por habitante.

En 1959 se realizó un estudio sobre la distribución de la renta en la Comunidad Europea que puso de manifiesto que las regiones ubicadas desde Holanda hasta el Norte de Italia y de los valles del Rin y el Ródano eran los territorios con mayor renta. Apenas el 30% de la Comunidad concentraban el 45% de la población y el 60% del producto social total. Habitualmente, las zonas más desarrolladas de Europa occidental se habían concentrado en el triángulo que delimitan Londres, París y Ámsterdam, más la cuenca del Ruhr. El Norte de la cuenca mediterránea, igualmente, ha surgido como un apreciable polo de desarrollo económico en los últimos cuarenta años (MUR SANGRÁ, 1998: 100-101).

La geografía (localización en el espacio y clima, especialmente) ha sido un factor explicativo de las diferencias regionales¹⁵⁴, aunque desde luego no el único. La teoría económica y la Nueva Geografía Económica apuntan a una serie de factores que son favorables o no a las regiones desarrolladas y la concentración de renta. Puede estimarse que los procesos de integración económica son, en general, favorables a dicha concentración, pues reducen los costes de transacción y de transporte, favorecen la comercialización de bienes y servicios de las regiones más avanzadas. En un trabajo realizado por Krugman a inicios de la década de 1990 centrado en Estados Unidos, se concluye que la economía de este país, más integrada que la UE, presentaba patrones de comportamiento claramente favorables a la concentración regional de rentas. Pronosticaba, además, que la integración europea no haría sino reproducir ese patrón de comportamiento al favorecer igualmente la concentración en detrimento de la dispersión y de una mayor competencia interna. Máxime en el transcurso de una continua renovación tecnológica que favorece la “desmaterialización de la economía”. Tal deriva

154 Véase la aplicación a las disparidades regionales y provinciales de España en los siglos XIX y XX (Dobado González, 2006).

beneficia, en términos generales, la concentración regional de rentas en los territorios más desarrollados (MANCHA NAVARRO y GARRIDO YSERTE, 2004: 38-41). Además, la fuerte inversión en infraestructuras realizada por la Política regional hasta 2006, e incluso en el periodo 2007-2013, no ha hecho sino favorecer la reducción de costes de transacción que, junto con la moneda única, favorecen la penetración de bienes y servicios más competitivos procedentes de regiones más desarrolladas en territorios relativamente atrasados (Delgado Cabeza, 2006: 117).

Desde 1980 las disparidades de renta han crecido al paso de la ampliación territorial al sur y al este del Mercado Común. Según el PIBpc armonizado con el poder de compra de 1980, y sobre la media de la Comunidad Europea de 12 países; 32 del total de 141 regiones no alcanzaban el 75% de la media, un 22.69%. En 1993, sobre una media de la Unión Europea de 15 países; 43 no disponían del 75% de la media de un total de 202, un 21.29% (MUR SANGRÁ, 1998:102-105). Pese a que la media de los 15 socios era superior a la de la Comunidad Europea de 12 países, se registró una tendencia hacia la convergencia, pues, en términos relativos, eran menos las regiones de atención preferente. La recuperación económica alcanzada en los últimos años de la década de 1980, la de menor importancia en datos de 1993 de la crisis empezada un año antes, la mayor financiación y compromiso inversor de la UE lograron este resultado. Pero la convergencia ha sido tímida y, por tanto, con una perspectiva a largo plazo.

La incorporación de territorios menos desarrollados, que ha sido la constante menos en 1995, ha tenido el efecto indicado, pero además ha bajado la media de renta que sirve de referencia para establecer las categorías de desarrollo regional. Por tanto, también ha debido de tener un efecto estadístico de elevar el porcentaje de renta de las regiones ya insertas en la Comunidad Europea antes de las ampliaciones. En otras palabras, además del efecto de aumento del desequilibrio interregional que conllevan las ampliaciones, estadísticamente se produce un efecto de reequilibrio en las regiones de los socios antiguos de la unión, pues la media de renta baja automáticamente.

La crisis también ha sido un factor que ha jugado en contra del reequilibrio de las rentas regionales. Ha tenido el efecto además, como se ha apuntado, que ha evidenciado la falta de resultado de la política desarrollada hasta 2013 y ha causado, en buena medida, su cambio para el actual periodo financiero, que concluye en 2020. La UE28 está compuesta por 273 regiones de las cuales en 2009¹⁵⁵ 118 estaban por encima de la media (43.22%), en 2013, habían descendido a 107 (39.19%). Si se atiende al 75% del PIBpc medio, umbral por debajo del cual la UE considera a las regiones de atención preferente por su Política de Cohesión Económica y Social, en 2009 había 71 territorios (26.01% del total de regiones) que contaban con un porcentaje inferior al 75%; en 2013, 81 (29.67%).

El caso de Portugal y España resulta paradigmático en relación a la problemática de convergencia en renta de los territorios menos avanzados. Como países, su evolución ha sido dispar. En el caso español hay una clara tendencia hacia la convergencia, incluso supera la media de la UE28 entre 2000 y 2007. El inicio de la crisis marca el punto de inflexión y a partir de 2009 la renta media cae incluso por debajo del punto de partida

155 Siguiendo Eurostat, pese a que Croacia se incorporó en la UE en 2013, se han estimado sus rentas regionales para el PIBpc medio corregido por la paridad del poder de compra, así como sus territorios en el cómputo total de regiones. Datos, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> [Consultado: 1 de octubre de 2015]

de 2000 (97%) para situarse en el 94% en 2013. Portugal, en cambio, ha mantenido prácticamente estable su posición en renta per cápita con respecto a la media, sin que la crisis haya producido un fuerte impacto en la situación previa; pero no ha avanzado nada en términos de convergencia.

Cuadro 3. Evolución del porcentaje del PIBpc con paridad de poder de compra de las regiones españolas con respecto a la media UE28

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
España	97	98	100	100	100	101	103	103	102	101	98	95	94	94
Regiones del Noroeste	79	80	82	83	84	86	89	91	91	91	88	85	84	84
Galicia	75	76	79	80	81	83	86	88	89	89	86	83	83	83
Principado de Asturias	81	83	85	86	86	89	92	94	94	92	89	87	85	84
Cantabria	91	92	94	94	93	94	96	97	96	95	91	88	87	86
Regiones del Noreste	114	114	117	117	117	119	122	123	123	122	119	116	114	114
País Vasco	119	119	122	123	123	125	129	131	131	130	127	123	123	122
Com. Foral de Navarra	123	123	125	125	124	125	128	127	126	126	121	118	116	116
La Rioja	108	108	109	110	107	108	110	110	109	108	105	102	101	102
Aragón	102	102	106	107	107	108	111	113	112	111	108	105	103	103
Comunidad de Madrid	130	131	133	132	132	133	137	137	135	137	130	128	129	128
Regiones del Este	109	110	111	110	109	109	111	110	108	107	103	99	99	99
Cataluña	118	119	121	120	119	119	121	121	119	118	114	110	110	111
Comunidad Valenciana	92	94	95	94	93	92	94	93	92	90	86	83	82	82
Islas Baleares	122	121	120	115	113	112	112	110	108	106	101	99	99	99
Regiones del Centro	79	79	82	82	82	84	85	86	85	86	83	80	80	80
Castilla y León	88	88	91	92	92	93	94	95	94	95	92	90	89	89
Castilla-la Mancha	76	77	79	80	80	81	83	83	83	82	79	77	76	76

Extremadura	62	62	64	65	65	67	68	70	70	71	69	66	64	65
Regiones del Sur	73	74	76	78	78	79	81	81	79	78	75	73	72	71
Andalucía	72	73	75	77	77	78	79	80	78	77	74	72	71	70
Región de Murcia	81	82	84	84	84	84	86	86	85	84	81	77	77	77
Canarias	95	96	97	96	93	92	92	91	89	87	84	82	81	81

Fuente: Eurostat, En <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

Por regiones, en el caso de España, apenas cabe destacar el caso de las regiones noroccidentales como el único en que se ha producido una tendencia clara de convergencia, pues en 2013 habían alcanzado cinco puntos más de renta per cápita que en 2000. En el resto las diferencias han permanecido prácticamente inalteradas, es decir, en el periodo analizado no se ha convergido en absoluto. Además del retroceso sufrido por las regiones orientales (Cataluña, Comunidad Valenciana e Islas Baleares), en las que se ha registrado una pérdida media de 10 puntos porcentuales sobre la renta de la UE28.

La evolución de la renta en las regiones portuguesas ofrece una lectura muy parecida. La convergencia en los últimos años aparece detenida. En el continente es clara esta tendencia. Durante toda la serie permanecen las diferencias prácticamente invariables y, en todo caso, los porcentajes de renta en 2013 son peores que en 2000. Destaca el retroceso que ha sufrido la región de Lisboa, la más rica del país, que ha llegado a ser el más acusado. Pese a todo, siguiendo el patrón de comportamiento según el cual la capitalidad es un factor de desarrollo, ha continuado disponiendo del mayor nivel de renta, por encima de la media de la UE28. Finalmente, cabe destacar que sí se ha registrado movimientos hacia la convergencia en Azores y Madeira, pero, habida cuenta de su reducido territorio y población, no resultan significativos en el análisis.

Cuadro 4. Evolución del porcentaje del PIBpc con paridad de poder de compra de las regiones portuguesas con respecto a la media UE28

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Portugal	79	78	78	78	77	80	80	79	79	81	81	78	76	78
Continente	80	79	79	79	77	80	80	80	79	81	81	78	76	78
Norte	64	64	63	62	60	63	63	63	63	65	66	63	62	64
Algarve	81	82	82	83	80	84	85	84	83	82	80	77	76	79
Centro	68	67	66	67	66	68	68	67	66	69	69	66	65	67
Área Metropolitana de Lisboa	114	112	113	112	110	114	114	113	112	116	115	109	106	108
Alentejo	73	72	71	72	71	73	74	73	72	73	74	71	70	72
Región Aut. Azores	64	66	68	69	67	70	70	70	71	74	74	71	69	71
Región Aut. Madeira	71	69	75	76	76	80	80	79	79	80	79	77	72	74

Fuente: Eurostat, en: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

El periodo 2000-2013 se ha saldado con una nula tendencia a la convergencia. por tanto, puede hablarse de unos años perdidos en este sentido. La Política Regional, si acaso, habría servido para mantener las diferencias de renta, pero no para favorecer la convergencia en las regiones más atrasadas de estos países ni, tampoco, en el conjunto de estas naciones, que son receptoras de primer nivel de los recursos para la cohesión económica y social desde su ingreso en la Comunidad Europea en 1986.

CONCLUSIONES

La Política Regional, ahora de Cohesión Económica y Social, ha sido una línea de acción prioritaria en la Comunidad Europea desde el inicio. Debían resolverse las diferencias de renta y desarrollo en el seno de la unión entres países para lograr una integración económica y política solvente. Las continuas ampliaciones, con la incorporación de países relativamente menos desarrollados, han ensanchado y complicado las diferencias territoriales.

La Política Regional ha tropezado con obstáculos que exceden su control, pero también con algunos precedentes la ineficacia de sus directrices. Los primeros tienen que ver con la dinámica económica y política de la propia UE y el resto del mundo. Como se ha señalado, la pretensión de ampliar los países miembros desafía por sí sola la capacidad de generar una política de reequilibrio capaz. Las dinámicas de integración económica, por otro lado, son igualmente favorecedoras a la concentración de renta en territorios con ventajas competitivas. La unión monetaria no ha hecho sino subrayar esta

tendencia. Ventajas que, además, se han forjado históricamente y que descansan incluso sobre factores geográficos. Evidentemente, otros factores, como los institucionales, cuentan en el grado de desarrollo de las regiones, pero el geográfico es inalterable. En consecuencia, es el propio objetivo prioritario de integración económica y política el que genera un claro factor de desigualdad.

Con ser importantes las limitaciones a la convergencia regional que impone el propio proceso de integración, deben ponderarse los problemas internos de la Política Regional. Pese a que la financiación no ha hecho sino crecer al ritmo de las ampliaciones territoriales y de la mayor construcción institucional política, el conjunto del presupuesto de la UE no ha pasado del 1% del PIB. Es decir, que si la Política Regional absorbe un tercio del presupuesto, ésta no supone más del 0.33% del PIB de los países miembros. Es cierto que las políticas de desarrollo regional y de reequilibrio de rentas europeas se complementan con las nacionales, pero se estima bastante reducida la asignación presupuestaria de la UE habida cuenta de sus pretensiones de integración económica y política y, desde 1993, de su capacidad regulatoria de las políticas económicas nacionales en su seno. Además, ni siquiera la Política Regional ha tenido una financiación preferente. Desde el inicio de la Comunidad Económica Europea, la Política Agraria Común ha tenido un claro predominio –continúa siendo la directriz más dotada– económicamente. La aplicación de los fondos agrarios, con bastante frecuencia, se orientan en una dirección opuesta a la convergencia regional y cabe recordar que sus directrices no coinciden necesariamente con el desarrollo y la convergencia regional, es más, permite, en muchos casos, una transferencia de renta a regiones relativamente ricas.

Pero no solamente la financiación y el orden de prioridad se erigen como problemas fundamentales, sino también las líneas de actuación. La literatura ha señalado la grave dificultad que ha supuesto la homogeneidad del diseño de los planes de actuación, que desatendían las peculiaridades regionales. Hasta 2013 la insistencia en las infraestructuras de transporte y comunicación, además de favorecer al territorio receptor, también han permitido una mejor conexión a las zonas más desarrolladas, que, junto con la progresión de la integración económica, han podido distribuir de manera más eficiente sus bienes y servicios. La orientación iniciada en 2014 a favor de la “especialización inteligente” no augura tampoco unos mejores resultados. No debe ocultarse que la especialización productiva de las regiones menos desarrolladas debe ser solidaria con esa posición de relativo atraso. En consecuencia, de la insistencia en tal especialización no debe esperarse un factor de despegue de estas economías.

Por último, a tenor del caso portugués y español, debe concluirse que la Política de Cohesión Económica y Social puede aspirar a mantener las diferencias de renta, a detener la tendencia a la concentración que se desprende de la integración económica e impedir un aumento de las diferencias. Para ello debe procurarse una mayor dotación presupuestaria. Pero no puede esperarse que impulse la convergencia y la cohesión social.

BIBLIOGRAFÍA

BANDE, Roberto, FERNÁNDEZ, Melchor y MONTUENGA, Víctor Manuel: “Actividad, ocupación y paro: evaluación de la política regional comunitaria, en las regiones Objetivo 1”, *Papeles de Economía Española*, nº 123, 2010 pp. 16-38.

BOLDRIN, M. y CANOVA, Fabio: "Inequality and convergence in Europe's regions: reconsidering european regional policies", *Economic policy*, April, 2001, pp. 206-253.

CACHÓN, Lorenzo y PALACIO, Juan Ignacio: *Políticas de empleo en España desde el ingreso en la UE*, MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (Dir. y Coord.): Las relaciones de empleo en España, Madrid, Siglo XXI, 1999, pp. 273-304.

CORDERO MESTANZA, Gervasio: *Los fondos estructurales europeos como fuente de financiación de las comunidades autónomas*, xxv Reunión de Estudios Regionales. Las Regiones Españolas en Europa, Sevilla, Secretariado de Recursos Audiovisuales y Nuevas Tecnologías de la Universidad Sevilla, 1999 [Recurso electrónico, CD-ROM].

DELGADO CABEZA, Manuel: "Economía, territorio y desigualdades regionales", *Revista de Estudios Regionales*, nº 75, 2006, pp. 93-128.

DOBADO GONZÁLEZ, Rafael: "Geografía y desigualdad económica y demográfica de las provincias españolas (siglos XIX y XX)", *Investigaciones de Historia Económica*, nº 5, pp. 133-170.

GÁMIZ Antonio: "La agricultura andaluza y la Política Agraria Común", *Boletín Económico de Andalucía*, nº 6, 1985, pp. 39-52.

LÉONARD, Evelyne: "Governance and Concerted Regulation of Employment in Europe", *European Journal of Industrial Relations*, vol. 11, nº 3, 2005, pp. 307-326.

MALFEITO GAVIRO, Jorge y GUTIÉRREZ BARBARRUSA, Tomás: "La política de desarrollo regional de la Unión Europea para 2007-2013", *Revista Universitaria Europea* nº 12, 2010, pp. 61-86.

MANCHA NAVARRO, Tomás y GARRIDO YSERTE, Rubén: "La Política Regional de la Unión Europea: *quo vadis?*", *Cuadernos de Economía*, 2004, vol. 27, pp. 25-51.

MANCHA NAVARRO, Tomás y GALLO RIVERA, María Teresa: "Política regional y cohesión europea: perspectivas 2014-2020". *Ekonomiaz*, nº 82, 2013, pp. 170-199.

MARRA, Mita: "What coordination mechanisms work to manage regional development programmes? Insights from Southern Italian regions", *European Urban and Regional Studies*, Vol. 21(3), 2014, pp. 254-271.

MAYNOU, Laia, SÁEZ, Marc y BACARIA, Jordi: "Análisis de convergencia de las regiones de la zona euro", *Ekonomiaz* nº 82, 2013, pp. 200-217.

MURILLO GARCÍA, Encarnación, *Análisis de los efectos económicos de la política regional europea en Andalucía*, Sevilla, Consejo Económico y Social de Andalucía, 2007.

MUR SANGRÁ, Melania: "Las disparidades regionales en la Unión Europea", *Acciones e investigaciones sociales*, nº 7, 1998, pp. 97-112.

PIKE, Andy, RODRÍGUEZ-POSE, Andrés y TOMANEY, John: "Local and regional development in the Global North and South", *Progress in Development Studies*, 14, 1, 2014, pp. 21-30.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel: "Aproximación a la política de empleo de la Unión Europea", FERNÁNDEZ López, M. F. (Dir.): *Política Social Europea y Comunidades Autónomas*, Sevilla, *Consejo Andaluz de Relaciones Laborales / Mergablum*, 2007, pp. 99-143.

RODRÍGUEZ-POSE, Andrés y FRATESI, Ugo: "Políticas de desarrollo y ausencia de convergencia", *V Congreso de Economía de Navarra: el desarrollo sostenible*, 2003 en: <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/ADB42886-C280-4090-A3DD-47383F7FFD3F/79787/18ANDRESRODRIGUEZ.pdf>. [Consultado: 25/09/2015].

SÁNCHEZ DE GÓMEZ, Lyda: "Evolución histórica de la Cohesión Económica y Social en la Unión Europea", *Revista de Estudios Empresariales*, 2011, Segunda Época, número 2, pp. 4-28.

SOSVILLA RIVERO, Simón (2009): “El impacto de los Fondos Europeos en la Economía Andaluza: 1989-2013”, *Revista de Estudios Regionales*, pp. 97-118

VILLAVERDE, José y Maza, Adolfo: “Los fondos estructurales europeos y la convergencia de las regiones españolas: 2000-2006”, *Papeles de Economía Española*, nº 123, 2010, pp. 2-15.

6. RELACIÓN ENTRE CRISIS ECONÓMICA Y SALUD

Fernando Ramos Martínez
Industria CC.OO.

A pesar del interés que despierta desde hace años el estudio de las relaciones entre economía y salud, parece que los datos acumulados no son suficientes para establecer vinculaciones consistentes desde el punto de vista de la mortalidad y la morbilidad. Sin embargo, desde la crisis económica global de 2008, ha habido un incremento de publicaciones al respecto.

En esta tarea de aclarar la relación entre crisis y salud, existen muchas iniciativas a distintos niveles y desde organizaciones de carácter muy diverso. De este modo, encontramos repositorios de información, informes y análisis que van desde lo más global a lo más específico. Desde la Organización Mundial de la Salud, pasando por el Banco Mundial, el Consejo de Europa, el Ministerio de Sanidad, las Comunidades Autónomas, Sociedades Científicas, etc., han desarrollado acciones que atañen a este tema. Sin embargo, cuando se consulta el contenido de cada uno de los informes y estudios, hallamos expresiones del tipo: *la literatura sugiere...*, *parece que...*, *algunos estudios han sugerido...*, *lo que podría repercutir...* Esta forma de expresar las relaciones entre crisis y resultados en salud, indica que no existe una evidencia de peso sobre la que realizar afirmaciones contundentes sobre los hallazgos descubiertos.

Esta situación se complica ya que se trata de un tema controvertido. Concretamente en España, la modificación introducida por el Real Decreto de abril de 2012 supone una transición desde un sistema nacional de salud universal a un modelo de aseguramiento. Esto ha generado un profundo desencuentro político y social (ROYO-BORDONADA, 2013: 393-4). Este desencuentro es debido a que el descenso en el crecimiento de la inversión en salud o la introducción de tasas en el uso de servicios de salud, se consideran una alarma de la posible generación de efectos negativos sobre la equidad, eficiencia y calidad en los servicios de salud y, tal vez, en los resultados en salud. (CYLUS, 2012: 2204-24).

Dada la complejidad del problema, la relevancia de sus repercusiones sociales y económicas y la falta de solidez en el conocimiento sobre las consecuencias de las acciones; se necesita una revisión actualizada sobre las publicaciones científicas que nos permita comprender el estado del conocimiento sobre la relación entre crisis y salud, así como de las posibles medidas con las que se han podido obtener resultados positivos. De esta forma, ayudaremos a establecer criterios basados en la evidencia que ayuden a la toma de decisiones.

JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Cuando intentamos evaluar el efecto de la crisis económica sobre la salud, topamos con tres problemas metodológicos fundamentales. El primero es cómo se define crisis económica y cómo se determina el comienzo y el final de la misma. Por ejemplo: ¿consideramos el comienzo cuando se dan las primeras alteraciones financieras, con los primeros recortes presupuestarios, con los primeros síntomas de recesión en los hogares o cuando se introducen acciones específicas en sanidad?

El segundo problema está vinculado con cómo medimos la salud, y en este ámbito encontramos dos dificultades. Una se corresponde con la definición de los indicadores adecuados para evaluar la evolución; por ejemplo, si debemos medirlo con datos de mortalidad y morbilidad (estadísticas de enfermedad), o con valoraciones de calidad de vida (apreciación personal sobre el estado de salud, que se obtiene mediante cuestionarios específicos realizados a la población). Y la otra, es la dudosa calidad de los registros, debido a la falta de previsión para planificar la recogida de los datos que sirven para obtener los indicadores específicos que puedan relacionar crisis y salud, la incompatibilidad de los sistemas informáticos, los traslados temporales o definitivos de la población y su seguimiento en los sistemas, la complejidad para integrar información de administraciones diferentes, codificación incorrecta de los eventos en las bases de datos, grupos poblacionales específicos (como los emigrantes no legalizados) sin registro rastreable, etc.

El tercero de los problemas metodológicos es el método de análisis de las posibles relaciones entre crisis y salud. Como la salud puede verse afectada por múltiples causas, es difícil aislar los efectos específicos de la crisis de los efectos de otras posibles causas, como por ejemplo la virulencia de las cepas del virus de la gripe durante ese periodo, la evolución de la climatología, etc.

Es decir: partimos de una definición imprecisa del problema, contamos con unas bases de datos no del todo fiables y necesitamos de modelos complejos para el análisis de datos. Si lo que se persigue es conocer el efecto preciso, si existiera, de la crisis sobre la salud de la población, debemos evaluarlo en base a la evidencia, usando una metodología científica. Es la única manera de poder informar a los políticos que toman las decisiones en salud sobre cuáles son las medidas que pueden tomarse, en tiempos de dificultades económicas y austeridad, para preservar tanto la sostenibilidad del sistema como la de los resultados de salud obtenidos entre la población.

La mayor parte de los autores se han dedicado a buscar diferencias entre la situación de antes y la de después del comienzo de la crisis económica. Como hemos visto, en la práctica, no es fácil evaluar la evidencia de los efectos de la actual crisis económica sobre la salud, debido a múltiples causas. Lo que se traduce en una especial dificultad para establecer modelos matemáticos multi-variantes completos, que son aquellos que integran y analizan los valores de todas las posibles causas que pueden actuar sobre los resultados de salud de la población. Esto complica la adjudicación de los efectos específicos de la crisis y, por tanto, la obtención de información y conocimiento extrapolables hacia el futuro.

De hecho, hay autores que establecen conclusiones contrarias partiendo de los mismos datos. Por ejemplo, referido al caso de Grecia, concurren publicaciones que afirman que los problemas de salud se han incrementado durante la crisis, mientras que otros consideran que la tragedia en la salud pública griega parece una exageración. Si los datos fueran consistentes y de calidad, sería imposible encontrar conclusiones tan diferentes.

Por lo tanto, las dificultades metodológicas para el análisis de las relaciones entre crisis y salud, junto con la incongruencia que vemos entre conclusiones que obtienen diferentes autores cuando analizan el mismo contexto, hacen necesaria la elaboración de una revisión sistemática de la literatura sobre la relación entre crisis y salud para

conocer el estado de conocimiento y la posibilidad de establecer recomendaciones al respecto.

METODOLOGÍA

En la elaboración de este artículo, utilizaremos la metodología de la Medicina Basada en la Evidencia. Este método se origina en Canadá en los años 80 del pasado siglo y, actualmente, es la forma mundialmente estandarizada de tomar decisiones en el ámbito de la salud. El método surge debido a que los clínicos tomaban decisiones diferentes sobre el mismo tipo de paciente, obteniendo diferentes resultados. Esto hizo pensar que, seguramente, alguna de las estrategias terapéuticas era mejor que las otras y que, por lo tanto, todos deberían de aplicar la mejor de las estrategias. Para determinar cuál es la mejor de dichas estrategias terapéuticas se estableció un método para buscar las publicaciones científicas, evaluar su calidad, recoger la información relevante y trasladarla a una recomendación de actuación. Es decir, para un paciente o una población que padece determinada enfermedad, o se ve sometida a determinado factor de riesgo, ¿cuál es la estrategia de actuación que aporta mejores resultados en salud?

Secundariamente a la extracción de la mejor estrategia, surge el problema de la viabilidad económica de la misma y de la valoración del coste-oportunidad (es decir, si el dinero invertido en esa estrategia tendría mayor eficiencia social invertido en otra actuación). Ante esta situación nos podemos enfrentar con cuatro escenarios:

Que no encontremos evidencia de los efectos de la crisis sobre la salud.

Que exista evidencia sobre los efectos de la crisis sobre la salud pero no hallemos evidencia sobre las acciones preventivas o correctivas que deben emplearse.

Que exista evidencia sobre los efectos y las acciones que deben de realizarse y sean viables económicamente.

Que exista evidencia sobre los efectos y las acciones que deben de realizarse pero que su viabilidad económica sea controvertida o imposible.

En el primero de los escenarios no tendríamos una base científica para considerar que la crisis afecta a la salud y, por lo tanto, las actuaciones en salud en periodo de crisis se asentarían sobre fundamentos ideológicos, sin posibilidad de argumentaciones científicas. En el segundo de los casos, sabríamos que hay una afectación sobre la salud pero no sabríamos como remediarlo, en cuyo caso, las actuaciones se basarían en criterios sociales ya que podríamos identificar los grupos afectados; pero las acciones se moverían dentro de la intuición porque no tendríamos base científica en la que apoyarnos. En el tercer supuesto, las decisiones deberían basarse en la evidencia y, en el caso de que se tomaran decisiones contrarias a la evidencia, podrían calificarse como no éticas. Por último, cuando tenemos evidencia de la afectación y de las acciones que deben de realizarse, pero hay problemas económicos, las decisiones serán políticas y financieras; pero en el caso de que se tomaran decisiones alternativas, estas deberían estar refrendadas por una evidencia científica y económica más consistente.

De este modo, la pregunta de investigación en nuestro estudio es: ¿Existe alguna relación entre crisis económica y resultados en salud? En la búsqueda de evidencia incluiremos tanto estudios que aborden la población global como grupos específicos (tanto sociales como por patologías).

En cuanto a los tipos de estudio, se incluirán artículos de investigación y revisiones sistemáticas que hayan seguido la metodología *Cochrane* o *Prisma* para su realización. Sin limitación de fecha en el pasado y hasta el 20 de septiembre de 2015. También se revisará literatura gris (en nuestro caso aquella que no se encuentra publicada en repositorios científicos específicos) para encontrar informes de Sistemas Públicos de Salud y otras organizaciones no publicados en revistas científicas. Si no dispusiéramos de publicaciones de calidad, incluiremos estudios con bajo nivel de calidad pero que puedan ayudarnos a establecer una tendencia. En cuanto al idioma, incluiremos artículos tanto en inglés como en castellano.

Los tipos de intervención que consideraremos incluirán todos aquellos estudios que su objetivo primario sea evaluar la evolución de un sistema de gestión sanitaria en periodos de crisis. Y respecto de los tipos de resultados objetivo, cualquiera de los siguientes: calidad de vida, evolución clínica, uso de recursos sanitarios, presupuesto sanitario.

Para la búsqueda e identificación de estudios, realizaremos una búsqueda sistemática en las bases de datos de MEDLINE, EMBASE y COCHRANE. Los términos de búsqueda empleados son: “crisis”, “recession”, “downturn”, “economics”, “financial”, “health”, “health care”, “health system”, “plan”, “program”.

Para el análisis de la calidad de los estudios, tendremos en cuenta que la información de mayor fiabilidad nos la aportan los ensayos clínicos y las revisiones sistemáticas de estos ensayos, que consisten en la búsqueda y selección justificada y sistematizada y un posterior análisis objetivo de la información que contienen.

Los ensayos clínicos, son aquellos en los que se realizan intervenciones sobre poblaciones de forma planificada. Así, el ensayo tendrá mayor fiabilidad cuantas más características de las siguientes posea:

Aleatorio: Los individuos que participan han sido elegidos por sorteo y la distribución de estos individuos entre el grupo que recibe la intervención objeto de estudio y el que no la recibe son por sorteo, evitando sesgos de selección.

Con grupo control: En el estudio se establecerá un grupo en el que se incluye una intervención (por ejemplo un nuevo tratamiento) y otro grupo que no la recibe. Idealmente, ambos grupos tendrán iguales características y sólo se diferenciarán en que reciben o no la intervención; de este modo las diferencias que se observen entre el grupo en el que se realiza la intervención y el que no la recibe podrán achacarse a dicha intervención. Así podemos establecer una relación causal.

Cegado: Supone que no se conoce qué individuos reciben y quiénes no reciben la intervención. Hay tres tipos de cegado: aquel en el que el que recibe la intervención no lo sabe (por ejemplo, en tratamientos farmacológicos se emplea el placebo, que es una pastilla o cápsula con el mismo aspecto y envoltorio que el tratamiento; pero sin sustancia farmacológica activa), en el que quien realiza el seguimiento no sabe qué intervención recibe cada sujeto y en el que quien realiza el análisis de resultados no sabe qué datos corresponden a cada grupo. De esta forma se evitan los sesgos de comportamiento al conocer a qué grupo se pertenece.

Por otro lado, tenemos los estudios observacionales en los que se realiza un análisis de los datos obtenidos en la realidad del día a día, sin intervención de los investigadores. A partir de datos de encuestas o bases de datos se obtienen conclusiones sobre tendencias, no es posible establecer relaciones causa-efecto; pero si nos permiten seleccionar qué acciones podrían tener un efecto.

RESUMEN DE RESULTADOS

Se ha encontrado un total de 915 publicaciones, de las cuales hemos seleccionado 48 directamente relacionadas con el objeto de estudio. En cuanto a la calidad de las mismas, solamente hemos encontrado un ensayo clínico (KNEIPP, 2013: 130-40), que nos permite establecer una relación causa-efecto y, por lo tanto, una fuerte recomendación. El resto son estudios observacionales, artículos de opinión o revisiones de los anteriores. Por lo tanto, la calidad de los estudios sobre el tema objetivo es bastante baja, lo que no nos permitirá establecer recomendaciones potentes sobre acciones específicas a llevar a cabo para prevenir las consecuencias de la crisis sobre la salud.

Para la facilitar la lectura y evitar la reiteración, hemos considerado más adecuado presentar los resultados por bloques temáticos, de forma que agruparemos artículos en virtud de su objetivo.

PRECEDENTES

Empezaremos por analizar los precedentes de estudios de resultados en salud que encontramos relacionadas con crisis anteriores a la actual. Esta información nos puede orientar sobre las posibles tendencias que se puedan originar en el presente. Por ejemplo, en el caso de Rusia entre 1991 y 2001, haciendo especial énfasis en el posible efecto de las crisis económicas de 1991 y de 1998. Para el análisis de tendencias de mortalidad a partir del registro estatal ruso de 1991-2001, se estudiaron las muertes por causa, sexo, edad, año y área geográfica. En la tendencia, se observa un aumento de la mortalidad de 1991 a 1994, una disminución hasta 1998 y un nuevo ascenso hasta el 2001. La mortalidad estandarizada por edad y por causa aumentó entre 1998-2001 en 189/100.000 en hombres y 49/100.000 en mujeres. Las causas de muerte más frecuentes a lo largo de todo el periodo son: aumento de suicidios, accidentes de tráfico, envenenamiento involuntario por alcohol y caídas. También se observa un aumento modesto de la mortalidad por enfermedades del sistema circulatorio, así como de las enfermedades infecciosas, fundamentalmente a causa de la tuberculosis. La mortalidad por cáncer no sufrió grandes cambios en la década. La causa que supuso el mayor aumento fue el envenenamiento involuntario por el alcohol que pasó de 57,6/100.000 en 1998 a 90,2/100.000 en el 2001. Las tendencias de mortalidad entre las siete regiones rusas eran similares. De un análisis comparativo con países de su entorno, se desprende que en 1991 la mortalidad en Rusia era un 20% superior y en el 2001 un 100% mayor que en la República Checa. (MEN, 2003: 964).

Por otra parte, en la crisis económica de 1997-98 en el este de Asia, se observó en Indonesia una reducción del 25% del uso de los servicios sanitarios durante un proceso de enfermedad. Mientras que en Tailandia se produjo un incremento de la utilización debido a la expansión de la cobertura sanitaria en dicho país y dicho periodo. Estos

resultados sugieren que los programas de protección social tienen un papel crítico en la protección de la población contra los efectos negativos de la crisis sobre la salud y la prestación de servicios de salud (WATERS, 2003: 172-81).

En la revisión de Gottret sobre crisis previas, la evidencia indica un impacto sobre la salud durante estas recesiones, que se manifiesta a través del empobrecimiento de los hogares, empeoramiento de aspectos nutricionales y reducción del uso de servicios médicos cuando son necesarios. Las mujeres, los niños, los pobres y los trabajadores con inestabilidad tienen mayor probabilidad de sufrir consecuencias sobre su salud. Siendo los países con menores ingresos fiscales los más vulnerables. La evidencia de crisis anteriores muestra que las estrategias políticas globales no son eficaces; ya que es vital desarrollar simultáneamente políticas que aseguren la prestación de los servicios básicos y acceso equitativo a los mismos (GOTTRET, 2009: 23-53).

No encontramos publicaciones cuyo objetivo sea la reducción de la corrupción en el sector sanitario. Sin embargo, está publicado el protocolo de un estudio con esta finalidad (GAITONDE, 2010). Este aspecto podría haber sido relevante en el caso de España donde crisis y corrupción han coincidido.

FINANCIACIÓN Y UTILIZACIÓN DE SERVICIOS

En cuanto a las estructuras y financiación de salud se vislumbran una serie de alertas. Según el estudio europeo con base en los datos de salud de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, se observa que en los años siguientes al comienzo de una crisis, la inversión en sanidad pública crece más lento de lo que se hubiera esperado y se introducen tasas para distribuir el gasto. Estos comportamientos son una alarma de la posible generación de efectos negativos sobre la equidad, eficiencia y calidad en los servicios de salud y, tal vez, en los resultados en salud (CYLUS, 2012: 2204-24). De hecho tenemos datos como los recogidos desde Islandia, en cuya encuesta sobre salud y estilo de vida del Instituto Público de Salud, realizada en 2007 y 2009, se muestra un incremento de desigualdades tras la crisis, relacionadas con los ingresos y la formación (ASGEIRSDÓTTIR, 2014: 50). El informe del Banco Mundial Aprendiendo de las crisis económicas, elaborado a partir de una encuesta multinacional con representatividad nacional, encuentra evidencia de peso sobre la relación entre crisis económica y la reducción del uso de los cuidados médicos (25% de los americanos y entre un cinco y un 12% de canadienses, franceses, alemanes y británicos) que está alineada con el coste de dicho uso en los diferentes países, con la pérdida de empleo y con problemas en la economía doméstica. Esto confirma que la constricción de recursos tiene gran impacto en el uso rutinario de los cuidados médicos. Por otra parte, aunque no podemos saber las consecuencias de esta reducción sobre la salud a largo plazo, los hallazgos sobre anteriores problemas demográficos y económicos y sus consecuencias negativas a largo plazo nos llevan a considerar que pueden tener un efecto negativo (HOU, 2013: 7-51).

Esta conclusión es congruente con el resultado del estudio sobre uso de las consultas no urgentes realizado en USA, Gran Bretaña, Canadá, Francia y Alemania. Se observó que las reducciones en el uso de servicios médicos se relacionaban con el grado en el que los pacientes debían de pagar por ello; así como con el grado de afectación de la crisis sobre la riqueza y el empleo (LUSARDI, 2010: 1-24).

Dentro de los cambios en financiación, son especialmente controvertidos los cambios en la política farmacéutica; además, los resultados son contradictorios. Así, en un estudio realizado a partir de las bases de datos de política farmacéutica y de estudios de mercado, en ocho países europeos (Austria, Estonia, Finlandia, Grecia, Irlanda, Portugal, Eslovaquia y España) entre 2008 y 2011. Se observa que los países económicamente más estables (Austria, Estonia y Finlandia) introducen menos cambios en la política farmacéutica (entre dos y siete) que los menos estables económicamente (entre 10 y 22). Estos cambios se refieren fundamentalmente a pago por prescripción y control de precios. En contra de lo esperado, los volúmenes de ventas se incrementan en casi todos los países; aunque el crecimiento es menor en los países menos estables económicamente (LEOPOLD, 2014: 630-640). Sin embargo, en el estudio de Green, en el que se hace un seguimiento de la introducción de restricciones de cobertura y reembolso de medicamentos, se considera que con estas medidas se puede reducir en un tercio el gasto en fármacos sin incrementar el gasto en otros servicios. Pero destacan que en el diseño de estas políticas debe preverse la evaluación del balance riesgo/beneficio de los fármacos cuyo uso es potenciado, la intercambiabilidad, el impacto sobre los resultados en salud, la equidad y la distribución socialmente justa de los beneficios en salud (acceso sostenible a fármacos para mayores y población con escasos recursos). Lo que exige mediciones explícitas de las que no disponemos (GREEN, 2010).

Con respecto a la introducción de tasas de uso de los servicios de salud, en la revisión sistemática sobre introducción de tasas para conseguir ingresos adicionales para los sistemas de salud, en países con ingresos medios y bajos, vemos que la introducción o incremento de tasas provocan un descenso significativo del uso de servicios de salud. Cuando simultáneamente se introducen tasas y mejoras de servicio, se incrementa dicho uso. Sin embargo, no se ha podido encontrar relación entre la introducción de tasas y sus resultados en salud. (LAGARDE, 2011).

RESULTADOS GLOBALES DE SALUD

En la revisión sistemática de evidencia dirigida por Catalano, se observa que no hay cambios en la mortalidad prematura, salvo en el caso de los suicidios, ni en la morbilidad general, aunque existe una relación entre el desempleo y el incremento de la hospitalización, el empeoramiento de la depresión y ansiedad y el aumento del consumo de alcohol. Este autor no encuentra una relación consistente entre crisis económica y enfermedades cardiovasculares, muerte súbita infantil y comportamientos violentos (CATALANO, 2011: 1-25).

En Europa, disponemos de un estudio que utiliza las bases de datos de EUROSTAT y que selecciona ocho países que representan a los tres grupos de alto, medio y bajo presupuesto social: Bulgaria, República Checa, Finlandia, Alemania, Polonia, Portugal, Eslovaquia y Eslovenia. En el mismo, se encontró que la mortalidad global seguía decreciendo tras la crisis. En general, se observa un incremento de los suicidios y una reducción de los accidentes de tráfico, que pueden atribuirse a la disminución de la actividad económica (BAUMBACH, 2014: 399-403).

En Reino Unido, un análisis de la encuesta trimestral de población activa entre enero de 2006 y diciembre de 2010, refleja un incremento del paro desde el 4,5% al 7,1% y, a su vez, un incremento paralelo del mal estado de salud auto percibido de un 25,7% al

29,5%. Sin embargo, entre los desempleados se reduce del 28,8% al 24,9%. Se incrementa la tasa de problemas cardiovasculares y respiratorios, no así la de enfermedad mental o de depresión (ASTELL-BURT, 2013: 1-9).

En Estados Unidos existe un aspecto especialmente relevante respecto a los problemas de salud generados por la crisis, se trata de la población sin seguro de salud (más de 45 millones de personas). Entre 2001 y 2004 el Instituto de Medicina elaboró seis informes sobre el incremento de los riesgos de salud en no-asegurados (EDEN, 2009: 1-6). Estos datos son congruentes con los de una revisión realizada siguiendo el Modelo de Práctica de Enfermería Basada en la Evidencia Johns Hopkins, se observa igualmente que los resultados en salud y la mortalidad en enfermedades críticas son peores en los pacientes sin seguro de salud privado (DILLMAN, 2014: 8-14).

En el estudio descriptivo de Karanikolos, en Grecia, España y Portugal, países que han adoptado medidas estrictas de austeridad fiscal originando tensión en los sistemas de salud, se han incrementado los casos de suicidio, los brotes de enfermedades infecciosas (especialmente SIDA) y, paralelamente, se ha restringido el acceso a los servicios de salud. Como contraste, en Islandia, donde se ha rechazado la austeridad mediante voto popular, la crisis financiera no ha tenido efectos discernibles sobre la salud. Aunque hay otras diferencias entre dichas sociedades que pueden introducir factores de confusión, el análisis sugiere que las decisiones políticas de austeridad fiscal para responder a la crisis económica tienen efectos indeseables sobre la salud pública. (KARANIKOLOS; 2013: 1323-31).

Del mismo modo, en una revisión sistemática para estudiar los efectos de la reducción presupuestaria y la introducción de tasas en sanidad, se observó un incremento de prevalencia de enfermedad mental, suicidios y enfermedades infecciosas; así como un deterioro del estado de salud auto percibido (SIMOU, 2014: 111-9). Sin embargo, en el estudio de Tapia-Granados que compara Grecia con Islandia y Finlandia, países que no han aplicado medidas de austeridad, los autores consideran que la tragedia en la salud pública griega parece una exageración. En él, se comparan datos de esperanza de vida, mortalidad, incidencia de enfermedades infecciosas, tasas de vacunación y estado de salud auto percibido. Se encuentra que la mayoría de los indicadores siguen mejorando en los tres países, mostrando Grecia valores tan buenos como Islandia y Finlandia (TAPIA-GRANADOS, 2015: 941-53).

En Colombia, en un análisis de series desde 1980 hasta 2010 se observa que la asociación entre las condiciones económicas y la mortalidad varían según periodos y grupos de edad. Entre el 80 y el 95 los incrementos del producto interior bruto per cápita están relacionados con reducciones en la mortalidad en hombres mayores de 65 años, mientras que no se ven modificaciones en el resto. Por el contrario, entre 2000 y 2010 los incrementos del producto interior bruto per cápita están relacionados con la reducción de la mortalidad en el grupo de 20 a 44 años (ARROYAVE, 2015: 2-14).

Centrándonos en España, partiendo de la Encuesta Nacional de Salud (años 2001, 2003/04, 2006/07 y 2011/12) observamos que la probabilidad de reportar una mejora en la valoración del estado de salud se incrementa un 9,6% en mujeres y un 7,6% en hombres en 2011/12 respecto de la tendencia a largo plazo. Este incremento no se ve en segmentos de población con menor formación. En cuanto a hábitos de salud, se empeoran entre los hombres desempleados (todos los grupos) y las mujeres

desempleadas con menor formación. Esto indica que las desigualdades en salud y en comportamientos saludables se intensifican en periodos de crisis resultando desfavorecidos los grupos socioeconómicamente más bajos. (BARTOLL, 2015: 865-75).

ENFERMEDADES INFECCIOSAS

En cuanto a la evolución de infecciones y su correlación con la pobreza, Hotez recoge los datos publicados entre 1999 y 2010 para Europa. En el este de Europa, se observa un incremento de parasitosis y zoonosis bacterianas tras colapsos económicos como la guerra de los Balcanes, la caída del comunismo y la reciente crisis económica. En el sur de Europa han emergido las zoonosis transmitidas por insectos, especialmente entre poblaciones inmigrantes (HOTEZ, 2011: 611-9).

En la revisión sistemática de Suhrcke, que examina los cambios en la carga de enfermedades infecciosas tras periodos de crisis, encuentran estudios que describen mayor incidencia de enfermedades infecciosas entre los sectores de población más pobres, con peor acceso a las terapias y menor cumplimiento terapéutico. Siendo los más vulnerables los niños y los mayores; así como los grupos de inmigrantes, de sinhogar y población carcelaria. Se encuentra una relación directa con evidencia sólida entre el presupuesto dedicado por los gobiernos a la prevención de estos contagios y los resultados en salud obtenidos (SUHRCKE, 2011; 1-12).

En un estudio específico sobre la evolución de la prevalencia de tuberculosis, a partir de los datos de la OMS y del Banco Mundial entre 1980 y 2006, se observa que tras las recesiones económicas se incrementa tanto la incidencia como las muertes debidas a la misma, existiendo una significativa regresión lineal entre ambas series de datos en los quince países objeto de estudio (ARINAMINPATHY, 2010: 1559-69).

SALUD MENTAL

Parece que la crisis económica puede tener una relevante repercusión en la salud psicológica de la población, principalmente a causa del miedo a la pérdida del trabajo y al desempleo. El desempleo puede tener un efecto negativo en la salud mental, especialmente en los pensamientos de suicidio; aunque estos últimos también se ven afectados a causa de los problemas financieros y de la incapacidad para pagar las deudas. Se observa un incremento de suicidios del 5% de media en todos los países de la Unión Europea, salvo Austria. Siendo del 17% en Grecia, 13% en Irlanda y del 8% en España. Igualmente, se estima que en Estados Unidos, tras la recesión de 2007 se han incrementado en 4.750 los suicidios habidos sobre los que pudiera esperarse. En Japón el incremento es de un 39%, en Corea del Sur del 45%. En general, la tasa de suicidio se incrementa entre 2 y 3 veces entre desempleados. Por otra parte, en la Unión Europea se considera que se ha incrementado en 3.500 las muertes debidas al consumo excesivo de alcohol respecto de las estimadas, estando asociadas al incremento del desempleo.

En cuanto a la salud mental en general, se observa un incremento de la prevalencia de depresión y ansiedad, especialmente en los grupos con dificultades financieras y menor nivel de formación. Esta situación se refleja en un incremento del uso de los servicios de salud mental y del consumo de fármacos. En España, en concreto, se observa, entre 2006 y 2010, un incremento de las alteraciones del estado de ánimo, ansiedad y

consumo de alcohol. El empeoramiento es mayor entre los hombres. Paradójicamente, se ve una mejora entre las mujeres con empleo, debido al parecer a la satisfacción y reconocimiento adicional que proporciona dicho empleo. (VAN HAL, 2015: 17-25). Sin embargo, en el estudio de Blomqvist, específico en mujeres, se observa que las afecciones mentales incrementan en todos los grupos laborales entre 2006 y 2010, con mayor incidencia en los grupos con desempleo. En cuanto a las limitaciones por enfermedad crónica, no cambian salvo para los desempleados. Ambas diferencias son debidas a las desiguales condiciones sociales y económicas (BLOMQVIST, 2014: 2-10).

Otras posibles consecuencias ligadas a factores psicológicos son determinados procesos otorrinolaringológicos. En Creta se realizó un estudio retrospectivo comparando los periodos pre- y post-crisis en el que se encontró un incremento significativo de dos desórdenes: vértigo y tinnitus. También se observó una tendencia al incremento de reflujo y de alteraciones de la articulación temporomandibular. Todos ellos ligados con factores psicológicos (KARATZANIS, 2012: 126-8).

En cuanto al consumo de alcohol, en el análisis de la Encuesta Nacional sobre Alcohol de Estados Unidos en los datos de 2009 y 2010, se observa que la pérdida de trabajo está asociada con las consecuencias negativas del consumo de alcohol, la embriaguez y la adicción, en ambos sexos y en todos los grupos de edad salvo en los adultos jóvenes. Siendo mayor la relación en el grupo de mediana edad. Sin embargo, ligeros empeoramientos económicos no muestran relación con el consumo de alcohol. Sería necesario realizar intervenciones específicas en hombres de mediana edad (MULIA, 2014: 1026-34).

Como hemos visto, se puede esperar que la actual crisis económica produzca efectos adversos en muertes por suicidio y problemas de alcoholismo, así como un incremento de las enfermedades mentales e infecciosas, especialmente en los países más afectados. Si se quiere prevenir esta situación, el abordaje de la salud mental no puede realizarse solamente desde el sector salud. Las acciones para mejorar el acceso al trabajo, el apoyo social y los programas de soporte a la familia, pueden contrarrestar los efectos negativos de la crisis. La subida del precio del alcohol y la reducción de la accesibilidad al mismo reduce los daños producidos por el alcohol y las muertes consecuentes. Sería interesante aprovechar esta oportunidad de revisión del sistema para que la salud mental mejore su enfoque a la prevención y promoción de los estilos de vida mentalmente saludables (WAHLBECK, 2012: 139-45)

HÁBITOS ALIMENTARIOS

Respecto de la hipótesis de que la privación conduce a elegir comida más barata y al sobreconsumo de energía, se encuentran tanto estudios que lo apoyan como que encuentran resultados contrarios independientemente de la riqueza del país. En esta línea, en Estados Unidos se ha observado una clara desaceleración en la obesidad femenina (HRUSCHKA, 2012: 277-85). Parece que la crisis financiera en Grecia puede tener efectos adversos en el cuidado de la diabetes y sus complicaciones vasculares. El deterioro de los hábitos nutricionales, el estrés crónico, la reducción del cumplimiento terapéutico y el empeoramiento del seguimiento clínico pueden ser las primeras consecuencias. Se debería de incrementar la concienciación sobre este asunto (ALOUMANIS, 2014: 4-6).

En cuanto el consumo de tabaco, a partir de la encuesta de Salud y Bienestar de Islandia entre 2007 y 2009, se ha observado una significativa reducción de la prevalencia de fumadores de tres puntos porcentuales tanto en hombres como en mujeres; pero no se puede discernir si es debido a la crisis o la tendencia existente. En cuanto a los exfumadores, si se reducen sus ingresos tienen menor probabilidad de volver a fumar; mientras que si se incrementan sus ingresos también se incrementa la probabilidad de volver a fumar (MCCLURE, 2012: 2-5).

SALUD INFANTIL

La revisión sistemática de Rajmil sobre resultados en salud infantil concluye que tanto en Grecia como en los países subsaharianos ha habido un incremento de la mortalidad infantil tras el comienzo de la crisis económica. Por otra parte, el incremento del precio de la comida está relacionado con un empeoramiento de los hábitos nutricionales entre las familias más desfavorecidas. También se ha observado un incremento de las inequidades en la calidad de vida. En Estados Unidos, se ha registrado un incremento de la violencia contra los niños. Estos empeoramientos, afectan a los grupos más vulnerables. Todos estos hechos llevan a los autores a reclamar mayor monitorización de los efectos de la crisis en la infancia y el estudio de respuestas políticas para la prevención. (RAJMIL, 2014: 6528-46)

En cuanto a las consecuencias que puede tener sobre la salud cuando lleguen a adultos, en la Encuesta de Salud, Envejecimiento y Jubilación en Europa, que recoge datos de personas entre 50 y 74 años que dejaron la escuela entre 1956 y 1986, se observa que los mayores ratios de desempleo durante el periodo escolar están asociados en la vejez a menos limitaciones funcionales entre los hombres y mayores limitaciones entre mujeres, especialmente entre las que poseen formación superior. Aunque los autores ponen en duda dicho resultado ya que esta relación puede haber sido originada por el procedimiento de selección (HESSEL, 2013: 708-715).

MUJERES

En Estados Unidos existe un sistema de ayudas conocido como TANF (Asistencia temporal para familias necesitadas). La alta prevalencia de problemas de salud entre las mujeres que reciben dicha ayuda impide su incorporación al trabajo. La crisis económica ha exacerbado este problema. Esta situación ha dado lugar a la puesta en marcha de intervenciones para incrementar la incorporación al trabajo por medio de la atención a las necesidades de salud de dichas mujeres. Sin embargo, no se han establecido sistemas para evaluar los resultados de dichas intervenciones. A partir de los datos de un ensayo clínico realizado en 432 mujeres que recibían TANF, se observa que, aunque no hay efectos sobre el empleo en el largo plazo, a corto plazo hay una mejora de la contratación y el tiempo de duración de contrato, sin diferencias entre subgrupos por edad, formación, estado funcional (KNEIPP, 2013: 130-40).

MIGRACIÓN

En el estudio RESTORE, que explora la implementación de medidas diseñadas para el apoyo multicultural en las consultas de atención primaria en seis países europeos (Austria, Inglaterra, Grecia, Irlanda, Escocia y Holanda), vemos que en Holanda se ha interrumpido el servicio de interprete y se han introducido tasas para el acceso a la

atención de salud mental, debido a la mayor prevalencia de problemas mentales entre los emigrantes. En Inglaterra, se han introducido tasas para el acceso de emigrantes al sistema de salud y se ha bloqueado el acceso de la asistencia secundaria no urgente para aquellos inmigrantes a los que se les ha denegado el derecho de asilo. En Grecia, los inmigrantes no legalizados no tienen acceso al cuidado médico. En Escocia, la asistencia psiquiátrica se ha cerrado para los inmigrantes no legalizados. En Irlanda, han eliminado las subvenciones a las organizaciones que dan soporte a los derechos de los emigrantes. Por otra parte, como consecuencia de estas limitaciones, se incrementa la frecuentación en los departamentos de urgencias, la parte más permeable del sistema, pudiendo originar un incremento de los costes totales de asistencia debido al retraso al acceso a los cuidados de salud. Los autores urgen a los políticos a no realizar recortes en los grupos de pacientes más vulnerables de la sociedad (O'DONNELL, 2013: 393). En España se ha reportado un empeoramiento de la salud mental en los trabajadores inmigrantes que experimentan un deterioro en las condiciones de empleo como consecuencia de la crisis económicas (VAN HAL, 2015: 17-25).

Desde la perspectiva del abordaje de las enfermedades infecciosas, la mejora del acceso de los emigrantes a la atención puede resultar beneficiosa para la salud poblacional. En cuanto al cuidado de las enfermedades crónicas, la inclusión de los emigrantes puede resultar coste-efectivo debido al incremento de la prevención primaria y la reducción del uso de emergencias. Pero sólo se alcanzarán estos resultados si se evitan bolsas de exclusión incluyendo a las personas sin seguro (NANDI, 2009: 433-6)

INFORMES DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y OTRAS ORGANIZACIONES.

Dentro de la Organización Mundial de la Salud se ha establecido la Comisión Sobre Determinantes Sociales de la Salud que establece recomendaciones sobre estos determinantes. Igualmente, dentro de su página web, mantiene un área dedicada a crisis financiera y salud. Se puede acceder tanto a declaraciones de política sanitaria como a informes al respecto. Todos ellos recogen opiniones de expertos y análisis de datos no sistematizados; pero son un testimonio relevante de los problemas que preocupan y las posibles soluciones.

En el informe *La Crisis Financiera y la Salud Mundial* (WHO, 2009), se concluye que el liderazgo en gestión de salud debe de estar basado en la evidencia, que las acciones se monitoricen y analicen, que se proteja a los más pobres, a la salud pública y a la Atención Primaria y que se promuevan nuevas acciones que mejoren la eficiencia (WHO, 2009).

En su informe *El Impacto de la Crisis Económica en la Salud Mental*, se destaca el incremento de suicidios y problemas derivados del consumo de alcohol y se insta a las administraciones a prevenir dicho incremento manteniendo, en tiempos de crisis, los programas sociales, de empleo, de apoyo a la familia y alivio de la deuda, así como de prevención del alcoholismo (WHO, 2011).

Por último, en su informe *Crisis Económica, Sistemas de Salud y Salud en Europa: impacto e implicaciones políticas*, se destaca que la crisis en Europa ha sido multifacética con resultados diferentes según la afectación de la misma sobre el país y la

preparación de sus respectivos sistemas de salud para abordarla. Los presupuestos de salud se han reducido en muchos países entre 2007 y 2012, mientras se incrementaban las necesidades de salud y se dificultaba el acceso a los cuidados, especialmente en las personas que han sufrido desempleo; pero se sabe que estos efectos pueden ser mitigados mediante acciones políticas de apoyo. Los políticos deben introducir aquellos cambios que faciliten la adaptación de las organizaciones y su mejora, considerando tanto las necesidades a corto plazo como las prioridades a largo plazo: desarrollando mejores gestores de información, evitando problemas de cobertura sanitaria, promoviendo la eficiencia del sistema y su dedicación a las necesidades reales de la población (THOMSON, 2014).

El Consejo de Europa, en junio de 2014, publicó sus conclusiones sobre crisis económicas y salud, donde reconoce que la crisis económica tiene un impacto en el estado de salud de la población, destaca la salud como un prerrequisito para el crecimiento económico y reitera sus conclusiones anteriores sobre universalidad, accesibilidad, equidad, eficiencia y sostenibilidad. Finalmente, invita a los estados miembros y al propio Consejo a la cooperación en información y análisis, así como a mejorar la evaluación, transparencia, acceso e innovación. Todo esto con la finalidad de extraer lecciones de la crisis y promover el acceso universal a la atención médica de alta calidad teniendo en cuenta sus distintos componentes y para que las reformas necesarias en los sistemas de salud se logren sin comprometer el funcionamiento de dichos sistemas (COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, 2014).

En España, el Ministerio de Sanidad publica periódicamente los datos del Barómetro Sanitario, indicadores sanitarios, estadísticas de defunción, etc.; pero no disponemos de estadísticas concretas cuyo objetivo sea estudiar la relación entre crisis y salud. A este respecto, la Sociedad Española de Salud Pública y Administración Sanitaria, que engloba a 12 sociedades científicas y de gestión sanitaria, elaboró el informe *Crisis económica y salud*. En dicho informe se realiza una descripción de la evidencia recogida sobre la influencia de la crisis en diferentes ámbitos y se realiza una propuesta de indicadores de salud y sus determinantes sociales, económicos y políticos para vigilar los efectos de la crisis en España. Según los autores, muchos de estos indicadores no son lo suficientemente reactivos a los cambios rápidos, como sucede en el contexto de la crisis económica, por lo que es necesario monitorizarlos a lo largo del tiempo. Otra limitación es carecer de información que permita obtener los indicadores según los ejes de desigualdad (CORTÈS-FRANCH, 2014).

La Fundación de Estudios de Economía Aplicada ha elaborado el informe *El Sistema de Salud en España en Perspectiva Comparada*. Establecen 41 indicadores relativos a la evolución de la economía y la salud. Describen un panorama negativo para la mayor parte de los indicadores estudiados (JIMÉNEZ-MARTÍN, 2014).

En cuanto a las Comunidades Autónomas, prácticamente todas ellas publican informes sobre el estado de salud de la población. De todas ellas, vamos a destacar aquellas que específicamente publican datos sobre crisis y salud.

El portal Crisis y Salud de la Escuela Andaluza de Salud Pública tiene como objetivo monitorizar y analizar lo que está pasando para apoyar y promover la toma de decisiones en base a la mejor evidencia disponible. Para lo cual, han establecido una serie de apartados específicos como mortalidad, salud mental, etc. Igualmente, han elaborado el informe *Impacto de la Crisis Económica en la Salud y en el Sistema*

Sanitario en España en el que recogen la información relativa a una serie de indicadores económicos, sociales y de salud (CARMONA, 2015).

La Agencia de Calidad y Evaluación Sanitarias de Cataluña ha publicado los informes *Efectos de la crisis económica en la salud de la población de Cataluña* y *Efectos de la crisis económica en la población infantil de Cataluña*, en los que recogen los indicadores propuestos por la Organización Mundial de la Salud. Los principales resultados muestran un crecimiento negativo del producto interior bruto a partir de 2008, con un empeoramiento de las condiciones socioeconómicas de la población catalana que no se ha traducido en un deterioro de los resultados en salud; aunque si se observan diferencias significativas, con peores resultados en salud, en las poblaciones más desfavorecidas, más importante entre la población infantil (AGÈNCIA DE QUALITAT I AVALUACIÓ SANITÀRIES DE CATALUNYA, 2014).

En la Comunidad de Madrid, el Servicio de Informes de Salud y Estudios ha incluido en el *Informe Estado de Salud de la Población de la Comunidad de Madrid 2014* la información de los indicadores propuestos por la SESPAS para monitorizar la evolución de la crisis económica y sus efectos en la salud; pero no realiza un análisis de los mismos (ASTRAY, 2014).

CONCLUSIONES

A partir de la información encontrada podemos realizar las siguientes afirmaciones:

La crisis económica tiene consecuencias sociales al producir pérdida de empleo, empobrecimiento de los hogares, reducción de inversión en asuntos sociales y salud, exclusión del sistema de grupos desfavorecidos, especialmente los emigrantes.

No hemos encontrado relación entre crisis económica y resultados en salud en la población general; sin embargo, si se encuentra empeoramiento en determinados subgrupos.

Es muy recomendable la realización de intervenciones de la atención a las necesidades de salud de mujeres desempleadas y en exclusión. Se consigue incrementar la incorporación al trabajo a corto plazo; aunque no hay efectos sobre el empleo en el largo plazo. Información obtenida de un ensayo clínico aleatorizado y controlado.

Es moderadamente recomendable realizar intervenciones en salud mental y hábitos saludables en grupos de desempleados para prevenir suicidios, empeoramiento de procesos patológicos, síndromes relacionados con el estrés y la ansiedad y hábitos tóxicos. Y es moderadamente recomendable la no exclusión del sistema sanitario de grupos desfavorecidos para evitar empeoramiento de procesos patológicos, especialmente los infecciosos. Información obtenida de estudios observacionales con resultados congruentes entre ellos.

Tanto las repercusiones económicas de la crisis, como sus consecuencias sobre la salud, exigen mayor flexibilidad y resiliencia a los sistemas de salud. La resiliencia de un sistema de salud puede entenderse como la capacidad de dicho sistema para absorber los cambios debidos a una crisis y, al mismo tiempo, mantener la misma identidad y

función. La obtención de buenos resultados en salud con una sostenibilidad económica exige una planificación y desarrollo de los servicios sanitarios que concuerde con las necesidades de las poblaciones. Diezmando los servicios, conseguimos una reducción de costes a corto plazo; pero se produce un incremento de la patología a largo plazo y, consecuentemente, un incremento de los costes de salud y sociales. Parece necesario la mejora de la vigilancia de los problemas mentales para el reconocimiento temprano de la depresión, pensamientos suicidas y hábitos tóxicos.

Así, la OMS promueve el refuerzo de recursos en cinco áreas principales: los programas activos de empleo, los programas de apoyo a la familia, la regulación del acceso y el precio del alcohol, los programas de atención sanitaria en grupos de alto riesgo y los programas de ayudas de soporte de la deuda; pero el problema es que seguimos sin estudiar la viabilidad de la inclusión de dichos programas.

No parece adecuado que, tras un periodo de crisis que se inició hace ocho años y cuyo final no somos capaces de prever con claridad, no dispongamos de datos fiables de la repercusión tanto del impacto de la crisis sobre la salud, como del impacto de las medidas de política sanitaria derivadas de la crisis sobre la misma. No es admisible que los Servicios de Salud no hayan previsto un estudio sistematizado de la repercusión de la crisis sobre la salud poblacional, ni un seguimiento de las consecuencias de las modificaciones del sistema introducidas como consecuencia de la crisis. Por lo tanto, consideramos que, desde un ámbito sindical, se pueden promover las siguientes acciones:

Mejora de las bases de datos y selección de los indicadores relevantes. Evitar las propuestas de indicadores desde diferentes organizaciones. Elaboración de un único documento técnico que englobe el compromiso de todos los Servicios de Salud.

Puesta en común de los esfuerzos investigadores. Creación de redes de investigación entre organizaciones.

Compromiso de planificación y seguimiento de indicadores para estudiar las consecuencias de la crisis y las consecuencias de las medidas adoptadas.

Estudios específicos de riesgos y su prevención en grupos vulnerables

Compromiso de introducción de programas de mejora continua de la calidad.

Las modificaciones de los sistemas de salud deben de estar basadas en la evidencia, su introducción debe de estar correctamente planificada y prever el control de los resultados que se obtienen de la misma, para realizar las modificaciones necesarias en caso de resultados negativos o el apoyo y generalización cuando se obtengan resultados positivos.

BIBLIOGRAFÍA

ROYO-BORDONADA, Miguel Ángel: “*Health-care access for migrants in Europe: the case of Spain*”, *Lancet*. 2013, 382: 393-4.

CYLUS, Jonathan: “Is there a statistical relationship between economic crises and changes in government health expenditure growth? An analysis of twenty-four European countries”, *Health Serv Res*. 2012, 47(6): 2204-24.

MEN, Tamara: “Russian mortality trends for 1991-2001: analysis by cause and region”, *BMJ*. 2003 Oct 25; 964.

WATERS, Hugh: “The impact of the 1997-98 East Asian economic crisis on health and health care in Indonesia”, *Health Policy Plan*. 2003 Jun: 172-81.

GOTTRET, Pablo: “Protecting pro-poor health services during financial crises: lessons from experience”, *Adv Health Econ Health Serv Res*. 2009, 21, 23-53. REVISIÓN NO SISTEMÁTICA

GAITONDE, Rakhil: “Interventions to reduce corruption in the health sector”, *Cochrane Effective Practice and Organisation of Care Group*. En: <http://onlinelibrary.wiley.com/enhanced/doi/10.1002/14651858.CD008856/> [Consultado 15/09/2015]

ASGEIRSDÓTTIR, Tinna Laufey: “Health-income inequality: the effects of the Icelandic economic collapse”, *Int J Equity Health*. 2014, Jul 25, 13:50.

Hou, XIAOHUI: *Learning from Economic Downturns*. Washington, The World Bank, 2013.

LUSARDI, Annamaria: *The economic crisis and medical care usage*. Cambridge, National bureau of economic research, 2010.

LEOPOLD, Christine: “Effect of the economic recession on pharmaceutical policy and medicine sales in eight European countries”, *Bull World Health Organ*. 2014, 92(9), 630-640.

GREEN, Carolyn: “Pharmaceutical policies: effects of restrictions on reimbursement”, *Cochrane Database Syst Rev*. 2010. En: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/14651858.CD008654/epdf> [Consultado el 17/09/ 2015]

LAGARDE, Mylene: “The impact of user fees on access to health services in low- and middle-income countries”, *Cochrane Database Syst Rev*. 2011. En: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/14651858.CD009094/full> . [Consultado el 17/09/2015]

CATALANO, Ralph: “The health effects of economic decline”, *Annu Rev Public Health*. 2011, 32, 1-25.

BAUMBACH, Anja: “Impact of financial crisis on selected health outcomes in Europe”, *European Journal of Public Health*. 2014, Vol. 24, No. 3, 399–403.

ASTELL-BURT, Thomas: “Health and the 2008 Economic Recession: Evidence from the United Kingdom”, *Public Library of Science*. 2013, 8, 1-9.

EDEN, Jill: *America’s Uninsured Crisis: Consequences for Health and Health Care*. Washington, *National Academies Press*, 2009.

DILLMAN, Jedd: “A review of the literature: differences in outcomes for uninsured versus insured critically ill patients, opportunities and challenges for critical care nurses as the Patient Protection and Affordable Care Act begins open enrolment for all Americans”, *Dimens Crit Care Nurs*. 2014, 33(1), 8-14.

KARANIKOLOS, Marina: “Financial crisis, austerity, and health in Europe”, *Lancet*. 2013, 381, 1323–31.

SIMOU, Effie: “Effects of the economic crisis on health and healthcare in Greece in the literature from 2009 to 2013: a systematic review”, *Health Policy*. 2014, 115(2-3), 111-9.

TAPIA Granados, José: “Health, economic crisis, and austerity: A comparison of Greece, Finland and Iceland”, *Health Policy*. 2015, 119(7), 941-53.

ARROYAVE, Ivan: “The public health impact of economic fluctuations in a Latin American country: mortality and the business cycle in Colombia in the period 1980–2010”, *International Journal for Equity in Health*. 2015, 2-14.

- BARTOLL, Xavier: “Health and health behaviours before and during the Great Recession, overall and by socioeconomic status, using data from four repeated cross-sectional health surveys in Spain (2001-2012)”, *BMC Public Health*. 2015, 15(1), 865-75.
- HOTEZ, Peter: “Europe’s neglected infections of poverty”, *International Journal of Infectious Diseases*. 2011, 611–619.
- SUHRCKE, Marc: “The Impact of Economic Crises on Communicable Disease Transmission and Control: A Systematic Review of the Evidence”, *Public Library of Science*. 2011, 1-12.
- ARINAMINPATHY, Nimalan: “Health in financial crises: economic recession and tuberculosis in Central and Eastern Europe”, *J. R. Soc. Interface*. 2010, 7, 1559–1569.
- VAN HAL, Guido: “The true cost of the economic crisis on psychological well-being: a review”, *Psychol Res Behav Manag*. 2015, 8, 17-25.
- BLOMQVIST, Sandra: “Increasing health inequalities between women in and out of work - the impact of recession or policy change? A repeated cross-sectional study in Stockholm County, 2006 and 2010”, *International Journal for Equity in Health*. 2014, 13, 2-10.
- KARATZANIS, Alexander: “Potential Impact of the Financial Crisis on Outpatient Hospital Visits due to Otorhinolaryngologic Disorders in Crete, Greece”, *International Journal of Medical Sciences*. 2012, 9(2), 126-128.
- MULIA, Nina: “Economic loss and alcohol consumption and problems during the 2008 to 2009 U.S. recession”, *Alcohol Clin Exp Res*. 2014, 38(4), 1026-34.
- WAHLBECK, Kristian: “Actions to alleviate the mental health impact of the economic crisis”, *World Psychiatry*. 2012 Oct, 11(3), 139-45.
- HRUSCHKA, Daniel: “Do economic constraints on food choice make people fat? A critical review of two hypotheses for the poverty-obesity paradox”, *American Journal of Human Biology*. 2012, 24, 277-285.
- ALOUMANIS, Kyriakos: “Greek financial crisis: consequences in the healthcare of diabetes and its complications”, *Hippokratia*, 2014, 18, 4-6.
- MCCLURE, Christopher Bruce: “Economic crisis and smoking behaviour: prospective cohort study in Iceland”. *BMJ Open*. 2012, 2-5.
- RAJMIL, Luis: “Impact of the 2008 Economic and Financial Crisis on Child Health: A Systematic Review”, *Int. J. Environ. Res. Public Health*. 2014, 11, 6528-6546.
- HESSEL, Philipp: “Are economic recessions at the time of leaving school associated with worse physical functioning in later life?”, *Ann Epidemiol*. 2013, 23(11), 708-15.
- KNEIPP, Shawn: “A randomized controlled trial to improve health among women receiving welfare in the U.S.: the relationship between employment outcomes and the economic recession”, *Soc Sci Med*. 2013, 80, 130–140.
- O'DONNELL, Catherine: “Health-care access for migrants in Europe”, *Lancet*. 2013, 382, 393.
- NANDI, Arijit: “Expanding the universe of universal coverage: the population health argument for increasing coverage for immigrants”, *Journal of Immigrant and Minority Health*. 2009, Volume 11 Issue 6, 433-436.
- WHO: *La crisis financiera y la salud mundial*. Ginebra, Organización Mundial de la Salud, 2009.
- WHO: *Impact of economic crises on mental health*. Copenhagen, Organización Mundial de la Salud, 2011.
- THOMSON, Sarah: *Economic crisis, health systems and health in Europe: impact and implications for policy*. Copenhagen, Organización Mundial de la Salud, 2014.

COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION: COUNCIL CONCLUSIONS ON THE ECONOMIC CRISIS AND HEALTHCARE. Luxemburgo, Council of the European Union, 2014.

CORTÈS-FRANCH, Inma: “Crisis económico-financiera y salud en España. Evidencia y perspectivas. Informe SESPAS 2014”, *Gaceta Sanitaria*. 2014, Vol. 28. Núm. S1, 1-146.

JIMÉNEZ-MARTÍN, Sergi: El sistema de salud en España en perspectiva comparada. Fundación de Estudios de Economía Aplicada, 2014. En: <http://sanidad.fedea.net/docs/informe.pdf>. [Consultado el 29 /09/2015]

CARMONA, Guadalupe: *Impacto de la Crisis Económica en la Salud y en el Sistema Sanitario en España*. Granada, Escuela Andaluza de Salud Pública, 2015.

AGÈNCIA DE QUALITAT I AVALUACIÓ SANITÀRIES DE CATALUNYA: *Efectes de la crisi econòmica en la salut de la població de Catalunya*. Barcelona, Agència de Qualitat i Avaluació Sanitàries de Catalunya, 2014.

AGÈNCIA DE QUALITAT I AVALUACIÓ SANITÀRIES DE CATALUNYA: *Efectes de la crisi econòmica en la salut de la població infantil de Catalunya*. Barcelona, Agència de Qualitat i Avaluació Sanitàries de Catalunya, 2014.

ASTRAY, Jenaro: *Informe del Estado de Salud de la Población de la Comunidad de Madrid 2014*. Madrid, Subdirección de Promoción de la Salud y Prevención, 2014.

7. RENTAS BÁSICAS: GARANTÍA CONTRA LA VULNERABILIDAD SOCIAL

Antonio Antón

Departamento de Sociología - Universidad Autónoma de Madrid

antonio.anton@uam.es

El incremento de la desigualdad, el empobrecimiento y la exclusión social hacen más necesario fortalecer unos mecanismos de garantía de rentas y recursos que permitan a toda la población vivir dignamente. Los procesos de ajuste económico y las medidas de recortes sociales y desmantelamiento del Estado de bienestar, dentro de la estrategia de austeridad dominante hoy en los países de la Unión Europea, tienden a dejar a las capas más desfavorecidas en una posición de mayor subordinación y desprotección pública (ANTÓN, 2009; 2012, y 2013).

Para una orientación alternativa de cambio social y político es imprescindible mejorar los sistemas y prestaciones sociales que configuran (junto con otros como los subsidios de desempleo o las pensiones mínimas) la última malla de seguridad contra la pobreza, que afecta a cerca de una cuarta parte de la sociedad. Parto de la constatación de la clara insuficiencia de los actuales sistemas de rentas mínimas o ingresos de inserción, gestionados (con algunas diferencias significativas) por las distintas Comunidades Autónomas, sin detenerme en su crítica. Las posibilidades de avanzar hacia un cambio institucional progresista hacen más apremiante definir mejor las propuestas transformadoras de las políticas sociales, en el marco del fortalecimiento de una democracia social más avanzada.

Aquí, al calor del debate abierto, trato particularmente algunas cuestiones de enfoque sobre los fundamentos teóricos de las rentas básicas o sociales y su justificación ética según distintas concepciones de la justicia social, así como los criterios básicos de este tipo de mecanismo de garantía de rentas. Igualmente, expongo algunas reflexiones sobre algunas propuestas concretas de superación del actual marco de las rentas mínimas de inserción.

DOS MODELOS DE RENTAS BÁSICAS

La corriente progresista basada en VAN PARIJS (1996) define, desde los años ochenta, la renta básica (RB) como una renta pública pagada por el Estado, individual, universal (igual y para todos e independientemente de otras rentas) e incondicional (sin contrapartidas ni vinculación al empleo). Añaden dos aspectos fundamentales: debe distribuirse *ex-ante* (al margen de los recursos de cada cual) y *sin techo* (acumulando sobre ella el resto de rentas privadas y públicas); además, consideran que deben ser sustituidas algunas prestaciones sociales.

Planteadas con los valores democráticos clásicos, las características fundamentales de ese modelo están basadas en la idea de libertad (o la no dominación), dejando en un segundo plano subordinado los principios de igualdad y de fraternidad (o solidaridad). La definición pura de ese modelo de RB mantiene una ambigüedad deliberada sobre su sentido social y comunitario, sobre a qué clases sociales beneficia y sobre el objetivo

de una sociedad más solidaria y con mayor igualdad. Estos aspectos son fundamentales para concretar una distribución de la renta pública y el papel del gasto social.

Adelanto unas ideas básicas de mi punto de vista, que considero afines a las de C. OFFE (1997) y desarrolladas en otra parte (ANTÓN, 2000; 2003, y 2005): en una sociedad segmentada, con fuerte precariedad y con una distribución desigual del empleo, la propiedad y las rentas, se debe reafirmar el derecho universal a una vida digna, el derecho ciudadano a unos bienes y unas rentas suficientes para vivir; son necesarias unas rentas sociales o básicas para todas las personas sin recursos, para evitar la exclusión, la pobreza y la vulnerabilidad social; se debe garantizar el derecho a la integración social y cultural, respetando la voluntariedad y sin la obligatoriedad de contrapartidas, siendo incondicional con respecto al empleo y a la vinculación al mercado de trabajo, pero estimulando la reciprocidad y la cultura solidaria, la participación en la vida pública y reconociendo la actividad útil para la sociedad. Hay que desarrollar el empleo estable y el reparto de todo el trabajo y fortalecer los vínculos colectivos; se trata de consolidar y ampliar los derechos sociales y la plena ciudadanía social con una perspectiva democrática e igualitaria.

En resumen, parto de un modelo social con una perspectiva transformadora con la ampliación de los derechos sociales, con el objetivo de avanzar en la igualdad y promoviendo los valores de la solidaridad y la cultura de la reciprocidad, para garantizar la libertad y el acceso a la ciudadanía de todas las personas. Eso me lleva a tratar y formular de otra manera los criterios de universalidad e incondicionalidad y apostar por otra fundamentación, por otras bases teóricas y culturales, aunque haya muchas coincidencias prácticas. Por tanto, considero que hay que abandonar el modelo 'ortodoxo' de RB, sus principios centrales, y crear otro enfoque, reformulando las características de una renta social, igualitaria y solidaria.

SUPERAR LA OPOSICIÓN ENTRE TRABAJO Y RENTAS SOCIALES

Desde el punto de vista histórico, estamos en una etapa de cambios y transición del pacto social de la sociedad keynesiana -del pleno empleo con Estado de bienestar y participación democrática-, con una nueva redistribución de la propiedad, la riqueza y las rentas, así como de la fiscalidad y del gasto social. En el plano cultural, hay una crisis, más profunda, de la cultura obrera y de la ética del trabajo. Las bases de la ciudadanía, de las instituciones básicas y de los acuerdos colectivos se están modificando a gran escala. El debate sobre el papel del trabajo y de la protección social o de la renta básica, sobre la correspondencia entre derechos y deberes, hay que situarlo en ese contexto.

Inicialmente, hay dos opciones extremas. Una, la tradición keynesiana y moderna, con la pretensión de que el trabajo -como fuente de rentas y estatus- y el deber cívico, continúen siendo las principales bases de la sociedad, exigiendo en esa medida los correspondientes derechos para facilitar la 'cohesión social'. La universalidad de los derechos sociales correspondía a una sociedad de pleno empleo, cotizaciones sociales e integración sociopolítica y nacional. La segunda opción, parte del papel poco relevante del empleo, abandonando la 'centralidad' del empleo y el marco global de la corresponsabilidad social. En su forma extrema, señalan el 'fin del trabajo' y se desconsidera la problemática del trabajo y la reproducción social con una nueva centralidad, una nueva 'base' en la distribución -RB- o el consumo.

Ambas, además de economicistas, son unilaterales, por su pretensión de universalidad, en unas sociedades segmentadas y diversas; a mi parecer, hay que elaborar un tercer enfoque, más multilateral. Existen profundas transformaciones de la sociedad y del trabajo y hay que definir mejor el papel y sentido del trabajo y de los derechos sociales. Eso conlleva revisar las bases constitutivas de la modernidad y de la desigualdad socioeconómica y replantear el contrato social, con una nueva combinación de derechos y deberes.

Van Parijs propone, como alternativa al trabajo, una RB como base de la libertad y la ciudadanía, independientemente del resto de rentas y bienes y dejando en el ámbito individual, la elección y el comportamiento en el resto de la problemática económica y social. El modelo de RB (individual, universal e incondicional- de la Red Europea de la Renta Básica BIEN) y sus defensores en España (RAVENTÓS, 1999), se presenta como opuesto al derecho al trabajo y a los criterios de reciprocidad. Pone el énfasis en una incondicionalidad total, en la defensa de unos derechos al margen de deberes, planteando que, en los planos distributivos y éticos, esa filosofía y esa cultura es superior a cualquier otra. Considera que la oposición principal se da entre las rentas salariales y la renta básica, es decir, entre la población trabajadora y las personas desempleadas (o inactivas); de ahí su carácter más antagónico con los salarios (directos o indirectos) por sus intereses contrapuestos en la distribución de la riqueza, y en las culturas que conllevan ambas, la cultura del trabajo o la 'distributiva'. Se ha modificado la clásica oposición capital-trabajo, o la de minorías pudientes-mayorías desposeídas.

El problema es que con la RB, en el umbral de la pobreza, no se consigue el objetivo proclamado de la libertad para vivir sin empleo, y que una mayoría seguiría viéndose forzada a emplearse. Pero, ese modelo no aborda el problema de las formas y características del acceso de la población al conjunto de las rentas, a su producción y distribución equitativa, y deja en manos de cada individuo, la elección de su preferencia, en materia de empleo y del resto de rentas, al margen de las constricciones, necesidades y compromisos colectivos.

Por otra parte, es preciso establecer el alcance de esa oposición y en qué plano se establece. El propio Van Parijs admite que la reciprocidad debe funcionar después del reconocimiento y distribución de la RB. Otros autores (NOGUERA, 2001, RAVENTÓS, 2001) también reconocen la complementariedad del empleo, pero a posteriori. Según ellos, es fundamental la incondicionalidad de la RB, la ausencia total de reciprocidad, y una vez aplicada es cuando se desarrollaría mejor la reciprocidad y la generación de empleo. Primero, presentan a esa RB, como una 'base' distributiva, ética y constitutiva de la sociedad, en oposición radical a la reciprocidad y al trabajo. Segundo, sólo a partir de esa distribución inicial, de esa función básica, justifican el mantenimiento y complementariedad de esos mecanismos institucionales basados en los demás contratos (laborales, mercantiles, de propiedad).

La oposición se plantea en términos radicales en cuanto a ser la 'base' inicial, el punto de partida, en el plano material (rentas) y ético. Pero, en el segundo paso, aparece la incorporación complementaria y subordinada a esa base inicial, tanto del papel del empleo como de la cultura de la reciprocidad. Con lo primero destacan el carácter alternativo y superior de sus principios, con lo segundo, su ambigüedad práctica. Para garantizar el primer paso la RB se utiliza el Estado como garantía distributiva pero, a

pesar de la complejidad y las mediaciones sociales, para el resto de problemas económicos y distributivos, no hay instituciones ni acuerdos sociales ni normas morales para regular la acción y las responsabilidades colectivas, sino elección racional de los individuos.

Por mi parte, considero que esa oposición entre trabajo y RB está mal planteada y expresada de forma sesgada. Hay elementos contradictorios entre derecho y reparto del trabajo y renta básica (derechos sociales); pero, ambos pueden ser complementarios, no alternativos (ANTÓN, 2000). La oposición total se establece entre aquellos que consideran que sólo hay un elemento (el trabajo o la RB) exclusivo y central, en la sociedad o el individuo, tanto en la vertiente material como ética. Ambas posiciones suelen estar condicionadas por un pensamiento ilustrado fundamentalista, de buscar una única base o razón explicativa de la sociedad. Igualmente, en el plano de la cultura, de la filosofía social y de la educación cívica se debe superar esa dicotomía, de sólo deber –de trabajar- o sólo derecho –a disfrutar sin trabajar-.

La alternativa no está en situar al empleo o a los deberes por encima de los derechos universales, ni tampoco en la defensa unilateral de los derechos; está en la negociación y el establecimiento colectivo de unos nuevos acuerdos y reequilibrios entre derechos y deberes, con unos criterios igualitarios y solidarios. Así, se puede recoger la tradición universalista de los derechos individuales y colectivos, enmarcarla en una perspectiva social y contractualista, reconocer la vinculación social y englobar esa forma distributiva en el marco de un conflicto, más global, de la creación y reparto de la riqueza.

En el plano colectivo, no se puede obligar a que toda la población trabaje durante toda su vida, ni tampoco garantizar que nadie lo tenga que hacer. En la esfera económica, la decisión del nivel de la población activa ocupada y de las diferentes formas de contribución económica y participación social, junto a la garantía de unos derechos sociales universales y una compensación ajustada, debe ser fruto de debate y acuerdo público, no de imposición unilateral de los poderes económicos y políticos. Pero es un problema que desborda la referencia exclusiva a la elección individual. Una elaboración y gestión participativa y democrática de los recursos productivos y laborales que la sociedad necesita, proporcionaría una mayor legitimidad a la hora de distribuir, de forma equitativa, las tareas de producción y reproducción social, y supondría una mayor educación solidaria y más capacidad de exigencia moral y jurídica para exigir esas responsabilidades.

Esta cuestión tampoco se puede resolver de forma individualista, a la libre opción de cada cual, sino de forma colectiva. La voluntariedad y la posibilidad de elegir una opción vital, deben contemplar el proceso de participación pública en la conformación de las diversas oportunidades. En el plano material se debe tener en consideración quién y cómo se producen y se distribuyen los bienes y las rentas, cómo se participa en la ciudadanía y en la vida colectiva. Para negociar colectivamente una redistribución más igualitaria de una renta pública, se debe tener en cuenta el conjunto de bienes y rentas de la población, conocer sus condiciones materiales de existencia y establecer sus necesidades para vivir dignamente.

Ambos aspectos (trabajo y renta pública) son relativos, no esenciales ni universales, para todas las personas. La participación en el empleo y en el trabajo, de una parte

importante de la población, es imprescindible para la sociedad y la garantía de unos medios suficientes para sobrevivir, también. Aunque no sean absolutos, tienen un reflejo muy amplio en la realidad (socialización, cultura, acceso a rentas) y hay que ver su adecuación, su parcial oposición y su complementariedad.

En definitiva, hay que superar la dicotomía y la oposición esencialista de ambos elementos; superar la unilateralidad de la fundamentación en el ‘deber de trabajar’, sin apenas derechos, o en el derecho a una RB, universal e incondicional, al margen de los deberes negociados individual y colectivamente. La solución no está ni en una ni en otra y su confrontación, bajo esos esquemas, no aporta una buena solución para la renovación del pensamiento progresista. Se trata de defender el derecho al trabajo y a una renta social (a la protección social plena), y conseguir un nuevo equilibrio de derechos y deberes, adecuado a las nuevas condiciones y necesidades sociales. Y dada la importancia de la individualización se requiere una nueva acción cultural para conformar una conciencia social más solidaria y facilitar la participación y la voluntariedad. En un plano más general, garantizar la libertad y la igualdad, reformular las bases y acuerdos e instituciones constitutivos de la sociedad y, en un plano teórico, renovar un pensamiento más crítico con respecto a las diferentes tradiciones.

UNIVERSALIDAD DE LOS DERECHOS Y CONCRECIÓN SEGÚN LAS NECESIDADES SOCIALES

Un conflicto a resolver es la tensión entre la universalidad de la RB y la acción contra la desigualdad. El modelo inspirado por Van Parijs pone el acento en la universalidad de la distribución de una RB igual, para todos, *ex ante* y sin comprobación de recursos. Pero entremezcla y confunde dos planos de la universalidad:

Uno, cuya idea defiende, es el derecho universal a la existencia, a unas condiciones dignas de vida, a que todas las personas tengan garantizados los medios y rentas suficientes para vivir sin caer en la pobreza. Esa es la universalidad de los derechos a unos objetivos igualitarios y de la garantía para todos de unas condiciones e ingresos mínimos (FERRAJOLI, 1999). Así, se puede hablar de derecho universal de todos los seres humanos a tener unas rentas básicas, como medio imprescindible para vivir dignamente. Esa garantía la debe facilitar el Estado.

Otro plano, es el de la universalidad de los mecanismos concretos que, tal como se formulan, no comparto, ya que del derecho a la existencia no se deduce, mecánicamente, la universalidad distributiva de una renta pública igual y para todos. Esa universalidad de la RB no necesariamente es la plasmación ni la configuración de ese objetivo universal, ya que la sociedad en estos siglos se ha dotado de diversos mecanismos de distribución de bienes e ingresos, como la propiedad, el empleo, el gasto público o la solidaridad interpersonal, familiar o comunitaria, hoy día con eficacias diversas. Por tanto, la distribución pública de una renta básica no es universal, en el sentido de igual y previa a cualquier situación socioeconómica, sino que depende de la realidad existente de suficiencia o no de recursos que garanticen el objetivo a proteger: una existencia digna.

Podemos añadir que similar enfoque se aplica a los derechos sociales. Por ejemplo, tenemos derecho universal a la sanidad pública pero se aplica en caso de necesidad (situación o prevención de la enfermedad), no se distribuye un cheque sanitario, igual para todas las personas e independientemente de su salud. Igual podríamos aplicarlo al caso de la vivienda o del empleo. Es responsabilidad de los poderes públicos garantizar el ejercicio de esos derechos.

Hay que distinguir derecho y garantía universales, de mecanismo distributivo. Los derechos sociales tienen esa especificidad, la combinación de su garantía universal con la distribución de los recursos materiales según las necesidades individuales y colectivas. La extensión de una renta pública a las clases medias y ricas necesitaría otra justificación adicional, que no es la acción contra la pobreza ni contra la desigualdad. Así, los defensores del primer modelo, para defender la universalidad de un mecanismo distributivo, tienen que confundir los dos planos, hacer un ejercicio de abstracción de la realidad y considerar el derecho a la RB al margen de las condiciones y necesidades de cada cual.

Esa escuela de pensamiento considera la RB como ‘base’ primera y principal, sin contar con la desigualdad distributiva de propiedad, recursos y rentas, realmente existentes; por tanto, no parten de la realidad de la pobreza, sino del sujeto abstracto. Así, al ‘distribuir igual para todos’, dejan en un plano más secundario la acción compensatoria por la mejora de las condiciones materiales de existencia de los sectores más vulnerables. En definitiva, el núcleo justificativo de esa universalidad distributiva mantiene la ambigüedad de su carácter social, de los beneficiarios, de los resultados netos redistributivos, del avance o no hacia una mayor igualdad.

Normalmente, no aclaran el sujeto concreto del deber fiscal, o se hacen alusiones genéricas al disfrute de la ‘riqueza acumulada’ por la humanidad, infravalorando la oposición de los poderes económicos o de las clases medias o desconsiderando la realidad de fuerzas sociales. Se abunda en las grandes ventajas para toda la población, ya que los beneficiarios serían ‘todos’, pero se margina el problema de dónde se retraen los recursos, y de quién puede salir más beneficiado o más perjudicado en el saldo definitivo. Detrás de todo ello está siempre qué modelo contributivo, fiscal y redistributivo, se defiende. Por tanto, el criterio de igualdad, del avance hacia una sociedad más igualitaria, es fundamental para orientarse en estas sociedades segmentadas.

Cuando se pone el énfasis en los mecanismos distributivos universalistas, ese modelo cae en un universalismo abstracto que choca con el núcleo duro distributivo: el que la propiedad, las rentas y el gasto público realmente existentes están ya distribuidos de forma desigual, y que su modificación progresista entra en conflicto con las clases pudientes. Es entonces cuando la imagen neutra y atractiva del universalismo abstracto, con su cara amable y compatible con los intereses de todas las clases e ideologías, pierde fuerza y se tiene que concretar. Cuando se pasa al problema de quién paga, de dónde se retraen los recursos o cómo se redistribuyen los recursos, aparece la diversidad de talentos progresistas o regresivos, la mayor o menor sensibilidad igualitaria o las tendencias al posibilismo, que dan lugar a diferentes versiones prácticas. Sin embargo, su punto de partida es ideal, el sujeto abstracto, que les lleva a mantener, al defender los principios, un carácter social neutro y una perspectiva difusa

de su modelo de sociedad, de la acción contra la desigualdad y redistribuidora de la riqueza.

Al primer principio general del modelo sobre el carácter universal (igual y para todos e independientemente de otras rentas) de la distribución de una RB, yo le opongo otro enfoque; la redistribución pública de las rentas debe tener un objetivo igualitario: reequilibrar la desigualdad privada, responder a las ‘necesidades sociales’, erradicar la pobreza y combatir la precariedad laboral y social. La aplicación estricta del primer enfoque beneficia, inicialmente, a todas las clases sociales, incluidos los ricos, pero suele esconder o ser plural en la segunda parte: en quién ‘paga’, y cuando se introducen correcciones fiscales.

El segundo se centra en garantizar un nivel de vida suficiente y el acceso a la plena ciudadanía de los sectores más vulnerables, que son los que más lo necesitan por su fragilidad, redistribuyendo de ricos a pobres.

Es verdad que en diversas propuestas de financiación elaboradas por algunos partidarios de ese modelo general se adoptan medidas fiscales progresivas en beneficio de las personas pobres, con aproximación al modelo aquí defendido. Pero hay que ser conscientes del enfrentamiento entre los dos criterios: el universalista, con la neutralidad fiscal para todos y el igualitario, con redistribución hacia los desfavorecidos. Veamos el conflicto y la combinación de ambos y el peso de cada principio.

Partiendo de una distribución universalista, hay propuestas de financiación que van desde pagar la RB con los beneficios del capital, expropiándolos, hasta propuestas que defienden que se pague con el gasto social existente, reestructurando el Estado de bienestar, con una orientación conservadora. Algunas versiones, que denomino heterodoxas, mantienen una distribución ‘inicial’ universal (para intentar salvar la coherencia con ese principio o por consideraciones técnicas), pero corregida posteriormente a través de la fiscalidad. Esta puede llegar a ser una fuerte corrección fiscal para que, en el resultado final, haya una transferencia neta de rentas de ricos a pobres. Así, se pone en primer plano la garantía para cubrir las necesidades básicas, y se asegura el criterio de progresividad y compensación en la distribución ‘real’, con el beneficio para la gente más frágil y no para las clases medias y ricas. Pero, en esa medida, se va diluyendo el principio de distribución universal (que todavía permanece como referencia retórica o como símbolo de cierta identidad), destacando una aplicación concreta distributiva hacia los sectores más necesitados, con la prioridad del objetivo de garantizar la supervivencia. De entre ambos principios, prima es el segundo enfoque, tal como lo defiende: la prioridad del avance en la igualdad con una política ‘compensadora’; la no-aplicación, como resultado final, de una ‘distribución igual y para todos’ tal como definían los principios del primer modelo de RB.

En definitiva, si la distribución ‘real’ (incluida la gestión fiscal) favorece a los pobres y perjudica a los ricos, no es sólo un asunto operativo de la financiación sino que afecta al principio de universalidad. Siendo consecuentes con esta desigualdad, habría que reflejar en los principios la acción contra la pobreza, la exclusión y la vulnerabilidad social sería la prioridad central de una renta pública en una sociedad segmentada. A mi parecer, lo que importa en el plano práctico, es cómo queda la distribución ‘final’, y si

ese saldo fiscal neto sigue el principio distributivo de 'igual para todos', o se prioriza el objetivo de la igualdad, teniendo en cuenta los recursos de cada cual.

Por tanto, lo fundamental no debe ser la universalidad distributiva pública sino el sentido de la equidad frente a la desigualdad privada: ese sería el punto común. Sin embargo, si se mantiene la referencia al carácter universal de la distribución de una RB, especialmente si se le da una gran carga simbólica, se siguen conciliando ambos aspectos: mantener el 'principio' de la universalidad distributiva junto a una 'aplicación fiscal' compensatoria hacia los desfavorecidos. Ambos criterios son contradictorios y tienen un equilibrio inestable. Si realmente pesa lo segundo (reforma social concreta como objetivo central), lo primero tiende a quedarse como mera referencia retórica o bien como una fase técnica no decisiva en el resultado fiscal neto; entonces, se acercan posiciones. Si pesa el interés por defender los principios puros, aunque sólo sea por motivos simbólicos o identitarios de una escuela, este discurso sigue teniendo efectos culturales y educativos perniciosos, en conflicto con los valores de la igualdad.

Se puede relativizar todo el debate teórico, pero vuelve a surgir el conflicto cuando prevalece el interés de preservar como seña de identidad el valor de la distribución universalista, considerando los resultados progresistas e igualitarios aspectos 'prácticos' poco relevantes en el plano social o teórico. Cuando se pone el énfasis en esa definición pura se diluye el valor teórico, simbólico y cultural de la orientación social contra la desigualdad y las medidas prácticas resultan elementos secundarios. Por tanto, caben dos dinámicas.

Desde la prioridad por la función teórica que cumple ese principio, quedan subordinadas las 'aplicaciones' progresistas, que son permitidas o utilizadas como pretexto defensivo ante la tradición redistribuidora y fiscal progresivas. Sería una mera 'adaptación' práctica poco significativa para introducir cambios en sus formulaciones teóricas y de principios, que se consideran esenciales.

Desde la prioridad por una sensibilidad social, es insuficiente quedarse sólo en una mera aplicación, sino que, para legitimar esa orientación, es necesario el desarrollo y la justificación programática y ética de esa acción contra la desigualdad. Por ello, aparecen otros objetivos y principios igualitarios, que superando el plano pragmático, entran en conflicto con las definiciones abstractas de esa corriente.

Así, en la medida que se afirma la primera opción, aparecen con toda nitidez las implicaciones teóricas y culturales de este conflicto entre los dos enfoques. Si se defiende la universalidad distributiva real de la RB como aspecto fundamental e identitario, mantengo la crítica global de la ambigüedad social de ese modelo de RB, con respecto al objetivo de la igualdad. Mi discrepancia es de fondo con esas bases teóricas ya que el conflicto de posiciones permanece en el plano cultural y de valores y en relación con la actitud ante los grandes problemas de la desigualdad socioeconómica, la redistribución de la riqueza y los derechos sociales.

En conclusión, el equilibrio entre los dos aspectos (universalidad e igualdad) se consigue con la combinación entre la universalidad del derecho a una existencia digna y la concreción segmentada de la distribución de una renta pública. Por una parte, se

resaltaría la importancia de unos objetivos, el derecho a unas condiciones dignas de vida, fortaleciendo la cultura universalista de los derechos y las garantías para todos y todas. Por otra parte, se clarificaría que el resultado neto redistributivo del Estado, el sentido de una renta pública y la protección social, debe ser compensatorio para los sectores desfavorecidos para avanzar en la igualdad socioeconómica y en el estatus de la ciudadanía social. Con ello se evitaría la confusión sobre los intereses sociales que se defienden. Se articularía mejor el conflicto entre universalidad e igualdad en una sociedad desigual.

EFFECTOS CULTURALES E IMPLICACIONES TEÓRICAS

La fundamentación de una RB universal e incondicional conlleva un tipo de problemas sobre su justificación ética y teórica, su ideología subyacente y los efectos culturales que genera. Ya he avanzado algunos aspectos teóricos sobre la relación universalidad/igualdad social e incondicionalidad/reciprocidad. Ahora considero otros fundamentos. Los defensores de ese modelo de RB expresan valores positivos como la libertad y la ciudadanía civil, pero dejan en un plano subordinado el objetivo de la igualdad, la cultura de la solidaridad y la consolidación de la ciudadanía social y los derechos colectivos:

La pretensión de superioridad ética y la importancia simbólica y cultural que esta escuela da a su modelo y a su divulgación

El primer aspecto a destacar es su pretensión de superioridad ética y la importancia simbólica y cultural que esta escuela da a su modelo y a su divulgación, ya que conllevaría una nueva cultura alternativa, superior a cualquier otra. Oponen la ‘ética de los derechos’ frente a la ética de los deberes, situando el derecho a la ‘libertad’ por encima del ‘deber de trabajar’. Planteada así la alternativa es atractiva, la inclinación individual por lo primero, por la libertad y el derecho, frente al trabajo y el deber es una opción evidente. Pero, desde una óptica colectiva y solidaria queda sin resolver el sujeto del deber y el reparto negociado, equilibrado y justo de las obligaciones económicas, sociales y cívicas.

En los últimos siglos, ha sido fundamental la defensa de los derechos frente a la coacción de un régimen salarial y unas condiciones laborales de subordinación, así como frente a la opresión autoritaria en diferentes ámbitos institucionales. Sin embargo, la justificación de ese modelo se apoya en una filosofía abstracta e individualista/liberal o ácrata (diferente a la tradición colectivista e igualitaria libertaria). No valora que la base constitutiva de la sociedad, de sus valores, se debe fundamentar en una filosofía realista, contemplando una perspectiva más colectiva y contractualista.

Se debería partir de los individuos y su pertenencia social y de la negociación y equilibrio de las garantías y las responsabilidades individuales y colectivas, teniendo en cuenta el conjunto de sus necesidades y capacidades. El objetivo igualitario, no como trato sino como ‘resultado’, no es ‘compatible’ sino que es ‘conflictivo’ con la universalidad de una distribución pública igual y para todos. Estamos ante un conflicto de valores en la sociedad y la defensa de la libertad (o no dominación) que es insuficiente, y se debe reequilibrar con los valores de la igualdad y la solidaridad. El

reconocimiento del conflicto, la combinación y el necesario equilibrio entre estos tres valores de nuestra tradición ilustrada constituyen un buen marco de referencia.

El ecumenismo ideológico y justificativo

El segundo aspecto problemático es el ecumenismo ideológico y justificativo, que esa escuela considera como bueno, al poderse defender su modelo por personas pertenecientes a diversas corrientes de pensamiento -neoliberalismo, liberalismo, republicanism o marxismo- (hay que aclarar que desde cada una de esas corrientes también se defienden otro tipo de enfoques y propuestas, a veces contrarios a la RB). En España los representantes de ese modelo tienen un pensamiento y un talante progresistas; sin embargo, estos mismos autores consideran una ventaja ese eclecticismo teórico, esa coincidencia en una misma alternativa de RB de personas y grupos con intereses socioeconómicos e ideologías contrapuestos.

El BIEN se caracteriza, así misma, *por la gran diversidad filosófica, política, económica y sociológica* de sus componentes. Si a esa diversidad le añadimos otras personas y grupos que defienden una renta básica similar y no están organizados en esa Red, podemos decir que la defensa y el desarrollo de ese modelo de RB, inspirado por Van Parijs, se hacen desde múltiples corrientes de pensamiento. Por una parte, hay una definición común de la RB -individual, universal e incondicional-, que forma el núcleo de sus principios y que constituye su identidad. Pero, por otra, esa pluralidad ideológica expresa la existencia de intereses sociales, posiciones y desarrollos concretos que pueden llegar a oponerse. A mi parecer, ese ecumenismo ideológico, es un punto débil de ese modelo de RB, ya que refleja la ambigüedad de su doctrina, de los intereses que defiende y de su sentido social.

Tienen, no obstante, aspectos comunes: la representación y gestión común de una propuesta, o un hilo conductor común basado en un enfoque individualista. Ese liberalismo radical de fondo, defendido por su fundador Van Parijs, entra en confrontación con las versiones conservadoras, pero también va contra las tendencias contractualistas y redistribuidoras del Estado de Bienestar; en particular, debilita los valores de la solidaridad y la reciprocidad de la mejor tradición de la izquierda transformadora y presentes entre nuevos sectores alternativos y de jóvenes.

Su individualismo radical

El tercer componente criticable es su individualismo radical. Las tendencias sociales dominantes van hacia la individualización –diferente a individualismo- que tiene algunos rasgos positivos como la afirmación de la autonomía moral de los individuos, y que está diluyendo los viejos compromisos y solidaridades. Pero, ante esa dinámica, el componente radical y abstracto de ese individualismo es pernicioso para la educación en los valores igualitarios y solidarios, y ese debate es fundamental para conformar un pensamiento crítico.

Es necesario un enfoque social frente al individualismo abstracto. Mi crítica a la primera característica fundamental (la universalidad) es que parte del sujeto abstracto, en vez del individuo concreto y de la sociedad segmentada. Con respecto a la segunda, con el énfasis en la incondicionalidad total, critico su individualismo. El individualismo abstracto es la base filosófica en que se basa ese modelo de RB, que

defiende una distribución *ex-ante*, al margen de las condiciones, recursos y necesidades de los individuos. Contempla el sujeto abstracto, al que el Estado debe aportar una ‘base para su libertad’, desconsiderando las relaciones materiales, socioeconómicas e institucionales, que tienen ya los individuos concretos, y que histórica y socialmente han constituido sus bases de sociabilidad y de libertad. Por ello, esa distribución universal puede ser apoyada por ricos y pobres, por gente neoliberal, republicana o marxista; es decir, es neutral para el objetivo de la igualdad. La alternativa es tener un punto de partida realista -las necesidades de los individuos concretos en una sociedad segmentada y desigual- para ejercer una redistribución progresista como garantía de acceso, de todos y todas, a la ciudadanía.

En definitiva, el énfasis en la universalidad y la incondicionalidad ‘totales’ del modelo puro de la RB y su doctrina justificativa no facilitan un proyecto de reforma social y de avance hacia una sociedad de bienestar, y no recogen el sentido social de la redistribución de una renta pública y de la protección social. Así, en el plano práctico, las características puras y la aplicación estricta de ese modelo, no afrontan el conflicto de intereses sociales en una sociedad segmentada, y es compatible con reformas fiscales regresivas y con el desmantelamiento del Estado de Bienestar. En el plano cultural, puede tener efectos perversos al tender a diluir los valores igualitarios que quedan entre las clases populares y la cultura solidaria de sectores juveniles. Supone una adaptación a las tendencias ‘individualistas’ dominantes y la ausencia de una tensión crítica para fortalecer los vínculos comunitarios y la participación en la vida pública. Sólo en la medida que ese discurso pasa a un segundo plano y se sustituye por otra orientación, más igualitaria y solidaria, puede llegar a contribuir a la educación cultural y la reforma social.

Sin embargo, en la medida que sus partidarios relevantes resaltan el alto valor cultural y ético de esos principios (universalidad, incondicionalidad) tiene importancia discutir esa filosofía subyacente, que denota también una visión antropológica optimista que infravalora la importancia de los problemas y dificultades de la sociabilidad. En mi caso, parto de una filosofía realista, concepto amplio, pero en oposición al idealismo y el formalismo más abstractos, alejada de una posición holística, y desde la consideración del doble componente, individual y social, de la persona.

CRITERIOS DE LAS RENTAS SOCIALES O BÁSICAS

Una renta básica o social, es una medida distributiva y pertenece al campo de la economía, pero el aspecto principal a destacar es su función de garantía de unas condiciones mínimas de existencia. Se trata de un derecho y un valor humano, por encima del valor económico o ‘contributivo’ del individuo. Además de su componente de reforma social, su orientación y su discurso conforman un valor cultural, ya que tienen una vinculación con los modelos de sociedad y el papel del trabajo, los derechos sociales y la ciudadanía. Atendiendo a ese doble papel, un sistema de rentas públicas distribuidas por las administraciones del Estado, como garantía última de protección social, debe estar basado en los criterios y las características siguientes:

Todas las personas deben tener la garantía y el derecho subjetivo a unos ingresos y medios suficientes para mantener unas condiciones dignas de vida, garantizando la cobertura de las necesidades básicas de la población. El derecho universal a una existencia digna supone erradicar la exclusión social, la pobreza

y la vulnerabilidad. Ello exige también la gratuidad de los derechos sociales básicos de la sanidad, la enseñanza, y los servicios sociales, y el abaratamiento y la subvención pública de otros como la vivienda, el transporte público y los alimentos básicos.

En una sociedad segmentada con amplias necesidades sociales se debe promover la redistribución de la riqueza, mediante una reforma fiscal progresiva que compense a las personas desfavorecidas con unos criterios de solidaridad y de igualdad social. Ello supone aumentar el gasto social y repartirlo con un criterio compensatorio hacia los sectores más vulnerables, con prioridad a las necesidades sociales.

Todas las personas sin recursos suficientes tendrán derecho a una renta social o básica sin condiciones o contrapartidas impuestas con respecto al mercado laboral. No obstante, se promoverán cauces y mecanismos de participación en actividades socioculturales y formativas, en particular, para los jóvenes a las que podrán tener acceso de forma voluntaria y negociada. Se desarrollarán políticas de empleo, en especial, para los colectivos con dificultades de inserción laboral (jóvenes y mujeres), o especial discriminación (inmigrantes) para garantizar el derecho a un empleo decente a todas las personas desempleadas. Se deben establecer incentivos especiales para estimular la participación en actividades formativas, de inserción profesional o de trabajos voluntarios. Estas medidas favorecen la capacidad contractual de las personas y suponen un freno a la precariedad, una exigencia de empleo estable y una defensa de los derechos laborales. Igualmente, se deben revalorizar las actividades útiles para la sociedad, valorando el trabajo doméstico y la actividad familiar o la acción formativa y cultural. Todo ello configura el derecho a la integración social, laboral y cultural y favorece la cultura de la solidaridad y la reciprocidad, así como la equidad y la ética de los cuidados en las relaciones interpersonales.

Todas las personas tienen el derecho a la ciudadanía plena. La generalización de los derechos sociales y, en particular, un sistema de garantía de rentas básicas o sociales, debe favorecer las tendencias democráticas y la cultura participativa. Todo ello supone fortalecer la solidaridad pública frente a la fragmentación y dualidad social y establecer unos nuevos equilibrios de deberes cívicos y contributivos y derechos sociales universales, con la perspectiva de una sociedad alternativa más igualitaria.

Una protección social plena y un sistema de rentas sociales suponen una reforma social contra la situación de vulnerabilidad social. No sólo busca superar la pobreza y la exclusión sino que debe frenar la precariedad laboral y la contratación temporal y mejorar la organización y las condiciones de trabajo; es fundamental como defensa de los sectores de trabajadores y trabajadoras más desprotegidos.

Una renta monetaria ‘suficiente’, superior al umbral de la pobreza (60% de la mediana de ingresos por unidad de consumo, según la Unión Europea). La renta o ingreso social es un derecho subjetivo de todas las personas residentes que se distribuirá, individualmente, a las personas ‘sin recursos suficientes’ para cubrir sus necesidades fundamentales. El objetivo es evitar caer en la pobreza y ser suficiente para garantizar la estabilidad, la integración social y la plena

ciudadanía y la capacidad autónoma para desarrollar sus proyectos vitales. En relación a las personas menores o dependientes, se incrementará la mitad de ese importe. Igualmente, se arbitrarán otras ayudas complementarias por necesidades específicas de la unidad de convivencia y, en particular, por el gasto de vivienda.

La gestión fiscal es un instrumento idóneo para el control de recursos y la adecuación o devolución de la renta distribuida según cada nivel de rentas y de necesidades, evitando la estigmatización y el ‘control social’. Se podrán establecer fórmulas compensatorias por la vía fiscal a las personas con prestaciones públicas o ingresos salariales insuficientes, por contratos a tiempo parcial, discontinuos o por rotación con el desempleo, que no tengan otra fuente de rentas.

Todos estos elementos de una renta social o básica proporcionarían más ‘libertad real’ y mayor ‘igualdad’ entre todos, generando una mentalidad y unos valores basados en la ‘solidaridad’. Están enmarcados en la cultura universalista de los derechos humanos y sociales, en el desarrollo de los valores de la reciprocidad y en la participación ciudadana y el acceso a la ciudadanía plena.

UNA RENTA BÁSICA CONTRA LA VULNERABILIDAD SOCIAL

En su programa para las elecciones autonómicas del 2015 Podemos propone un *Plan de garantía de renta* que plantea reformar, mejorar y coordinar mejor el actual sistema de rentas mínimas de inserción, claramente insuficiente, y fomentar la equidad y la integración social. Expresa una concreción distinta a la formulada durante las elecciones europeas del mismo año 2015, donde se aludía a una renta básica universal. Ha generado un fuerte debate sobre su significado y el carácter de este cambio, por ello apporto algunas reflexiones para su clarificación.

Esta nueva propuesta pone el acento en combatir la vulnerabilidad social de los sectores desfavorecidos, dentro de un plan más global de rescate ciudadano. Respecto a su posición anterior, es una opción más realista y, además, más justa. Permite definir mejor las prioridades de la política social.

Frente a la interpretación de una distribución pública generalizada a toda la población, ahora se aclara el objeto de un sistema de garantía pública de ingresos: hacer frente a las necesidades sociales más imperiosas, precisamente cuando los distintos mecanismos existentes, privados y públicos, son insuficientes para garantizar una existencia digna a toda la sociedad. Lo podemos definir así:

Asegurar la protección pública de las capas vulnerables, como malla última para la seguridad socioeconómica colectiva; garantizar la plena integración social y cívica, cuando más se agrieta por las graves consecuencias de la crisis y las políticas de austeridad, con condiciones materiales y vitales desfavorables; promover la igualdad social, de capacidades y oportunidades para todas las personas, eliminando las desventajas socioeconómicas de amplios segmentos de la población.

La universalidad de los derechos sociales se debe reafirmar, especialmente, cuando asistimos a su vulneración y su no aplicación. Una renta social pública se debe asentar en una concepción fuerte de los derechos humanos. Dentro de la reciprocidad que supone el contrato social e intergeneracional, la participación en una comunidad con derechos y deberes, todas las personas, por el hecho de serlas y participar en una sociedad democrática, tienen derecho a una vida digna, a tener garantizadas sus condiciones básicas de existencia. Pero la universalidad del derecho no conlleva una distribución pública generalizada e igual para todas las personas de una renta básica. La protección institucional se ejecuta en caso de necesidad social, para posibilitar esas condiciones de vida digna en ausencia o insuficiencia de recursos privados u otras prestaciones públicas.

Se deben combinar los dos planos: universalidad del derecho y distribución pública según necesidad. Dicho de otra forma, hay que asegurar, por un lado, la garantía jurídica, institucional y presupuestaria de un sistema de garantía de rentas y demás recursos básicos y, por otro lado, aplicarlo de acuerdo con las necesidades sociales e individuales.

Hay que distinguir, por otra parte, entre derechos universales y mecanismo distributivo. Los derechos sociales tienen esa especificidad, la combinación de su garantía universal con la distribución de los recursos materiales e institucionales según las necesidades y los riesgos individuales y colectivos. Es el caso, por ejemplo, de la sanidad. Tenemos (o, mejor dicho, deberíamos tener) un derecho universal a la sanidad pública, pero no recibimos todas las personas, sanas y enfermas, un mismo cheque sanitario, independientemente de su estado de salud y su gestión preventiva. Los dispositivos y el gasto sanitario se aplican ante la necesidad específica de cada persona de preservar su salud y atender a la enfermedad. Otro ejemplo similar sería la garantía pública de una vivienda digna y que nadie se quede sin un techo bajo el que vivir.

La extensión de una renta pública a las clases medias-altas y ricas no tiene justificación; menos aún en un plan de emergencia contra la pobreza, la exclusión social y la desigualdad. Tampoco tiene sentido defenderlo como garantía para su libertad, cuando ya tienen los recursos, el estatus y el poder suficientes y superiores a la media de la población. La minoría poderosa no necesita más dosis de protección pública o libertad, con el reparto de una prestación social, sino, precisamente, lo contrario: debilitar su posición de dominio hacia la mayoría de la sociedad y garantizar su mayor contribución al erario público.

No hay que confundir una renta básica universal, y su carácter neutro desde el punto de vista de la igualdad, de las distintas propuestas de reforma fiscal existentes para su financiación. Estas reformas pueden ser progresivas o neoliberales, incluida la sustitución de otras prestaciones y servicios públicos por un ingreso o cheque monetario. Pero la distribución pública de una renta, igual para todas las personas, independientemente de su estatus social, económico y vital, no es más radical, ni más progresista o de izquierdas que el plan propuesto, tampoco garantiza ni más igualdad ni más libertad. Parte de la concepción del sujeto abstracto, cuando la realidad social es más desigual, crecen los sectores empobrecidos y necesitan más cobertura pública y una acción compensatoria. La distribución pública de una renta básica no debe ser universal, en el sentido de igual y previa a cualquier situación socioeconómica, sino

que depende de la realidad existente de suficiencia o no de recursos que garanticen el fin universal a proteger: una existencia digna.

Por tanto, el objetivo central de un mecanismo de garantía de rentas y bienes es la protección pública y suficiente de los sujetos frágiles en su estatus social y ciudadano, cuando alcanzan, prácticamente, a un tercio de la población. Se trata de reequilibrar las desventajas sociales de los de abajo y afrontar los privilegios de los de arriba. Su justificación ética es superior a los fundamentos de una distribución generalizada de los limitados recursos públicos.

En caso de necesidad las administraciones públicas deben garantizar los mecanismos y prestaciones imprescindibles, para asegurar que todas las personas tengan garantizados los medios y rentas suficientes para vivir sin caer en la pobreza. No es la tradicional caridad hacia los pobres, es un sistema de solidaridad colectiva para proteger a las personas en situaciones de riesgo social y económico. Es, en resumen, un componente fundamental de las democracias sociales más avanzadas.

La imperiosa necesidad de una reforma fiscal progresiva va ligada a garantizar la cobertura del conjunto de los derechos, prestaciones e instituciones sociales, es decir, a garantizar un Estado de Bienestar avanzado, a parte de promover el crecimiento económico, estimular el empleo decente y reformar el sistema productivo, desde la perspectiva de una democracia social y participativa.

Este enfoque para superar los límites de los actuales sistemas de rentas mínimas de inserción de las Comunidades Autónomas (con diferencias sustanciales entre ellas), es similar al de otras organizaciones sociales y políticas, y es más adecuado, justo y progresista que una distribución generalizada de una renta pública. Además de garantizar la vida digna de las personas vulnerables y su plena integración social y cívica, permite avanzar hacia la igualdad. Además, facilita una mayor libertad real y autonomía individual y evita la subordinación y la dependencia de las capas precarias ante las dificultades socioeconómicas y las condiciones vitales y laborales desfavorables.

Ahora queda conquistar más difícil: conseguir suficiente apoyo ciudadano y forjar los acuerdos sociales y políticos necesarios para implementar desde las instituciones autonómicas y un Gobierno de progreso, el impulso por la aplicación de un plan de garantía de rentas y rescate ciudadano que transforme y mejore sustancialmente el sistema actual de protección pública.

BIBLIOGRAFÍA

- ANTÓN, A.: “Crisis del trabajo y ciudadanía social” en ANTÓN, A. (coord.), *Trabajo, derechos sociales y globalización*. Madrid, Talasa. 2000.
- *Rentas básicas y nuevo contrato social*. Madrid, Fundación Sindical de Estudios-GPS. 2003.
 - *Reestructuración del Estado de bienestar*. Madrid, Talasa. 2009.
 - “Política social en tiempos de crisis”, en *Cuadernos de Trabajo Social*, 25 (1): 49-62, Universidad Complutense de Madrid. 2012.

- *Ciudadanía activa. Opciones sociopolíticas frente a la crisis sistémica*. Madrid, Sequitur. 2013.
- ANTÓN, A. (coord.): *Rentas básicas y protección social*. Monográfico de *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 23 núm. 2, Universidad Complutense de Madrid. 2005.
- FERRAJOLI, L.: *Derechos y garantías. La ley del más débil*. Barcelona, Trotta. 1999.
- NOGUERA, J.A.: *¿Renta Básica o “Trabajo básico”?* Algunos argumentos desde la teoría social. Barcelona: I Simposio sobre la Renta Básica. 2001.
- RAVENTÓS, D.: *El derecho a la existencia*. Barcelona, Ariel. 1999.
- RAVENTÓS, D. (Coord.): *La renta básica. Por una ciudadanía más libre, más igualitaria y más fraterna*. Barcelona, Ariel. 2001.
- OFFE, K. y otros: *¿Qué crisis? Retos y transformaciones de la sociedad del trabajo*, San Sebastián, Gakoa. 1997.
- VAN PARIJS, P.: *La libertad real para todos*, Barcelona, Paidós. 1996.

8. REFORMAS LABORALES FRENTE A LA INESTABILIDAD LABORAL: CAMINO DE ROSAS O CAMINO DE ESPINAS¹⁵⁶

*Inmaculada Cebrián
Departamento de Economía Universidad de Alcalá*

Desde la década de los noventa, se han sucedido diferentes reformas laborales con el objetivo final de romper con la inercia de la temporalidad y lograr que la contratación indefinida sea el contrato de referencia para restablecer la estabilidad laboral y acabar con la segmentación del mercado de trabajo. Durante todo este tiempo, en las mesas de debate político, económico y social, y desde todos los ámbitos, se ha insistido en la conveniencia de que las instituciones laborales españolas se adapten a las nuevas necesidades del entorno económico y canalicen los instrumentos necesarios para acabar con la elevada temporalidad y el problema de la dualidad del mercado de trabajo.

Una gran parte de las reformas del mercado de trabajo y los sucesivos cambios legislativos se han focalizado en el contrato indefinido. Esto hace pensar que los contratos por tiempo indefinido se consideran como la principal ruta de acceso a la protección en el empleo. Las prácticas más extendidas han consistido en introducir incentivos económicos que redujesen los costes de las empresas mediante bonificaciones o reducciones de la cuota que paga el empresario a la Seguridad Social, o mediante deducciones fiscales, al mismo tiempo que se han rebajado las indemnizaciones en caso de despido improcedente y las condiciones que justifican los despidos objetivos.

Ahora bien, la observación empírica de lo que ocurre en el mercado de trabajo español muestra que hay una amplia mayoría de contratos indefinidos que son cada vez más inseguros y precarios, lo que pone en tela de juicio la conveniencia e idoneidad de estas medidas para combatir la segmentación laboral.

Habitualmente se considera que la inestabilidad laboral viene de la mano de la contratación temporal y del hecho de que los individuos registren sucesivos contratos de duración determinada antes de obtener un contrato por tiempo indefinido, si es que llegan a tenerlo. Sin embargo, hay muchos contratos indefinidos iniciados a lo largo de la última década que tienen duraciones cortas que incrementan la rotación y el grado de inestabilidad laboral.

¹⁵⁶Este trabajo es un resumen del capítulo 9, firmado por la autora, titulado “La Reforma laboral de 2012 y la flexiseguridad. Aspectos Económicos” del libro coordinado por Pérez Infante, J.I. y Ruesga Benito, S.M. (2015): *Reformas Laborales en la Gran Recesión*, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia (en imprenta).

Si se sigue poniendo énfasis en la reducción de las asimetrías existentes entre los diferentes tipos de empleos, considerados unos peores y otros mejores, diferenciándolos única y exclusivamente por el tipo de contrato que sustenta la relación laboral, se corre el riesgo de convertir todos los empleos en empleos inestables y precarios, lo que terminará incrementando todavía más los niveles de desigualdad laboral.

LA CONTRATACIÓN LABORAL EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

Los registros de contratos en el Servicio Público de Empleo (SEPE) proporcionan información muy interesante sobre cómo ha respondido el mercado de trabajo a las necesidades de la demanda de factor trabajo y a las reformas puestas en marcha. A partir de estos datos se puede conocer con detalle qué tipo de contratos se ha firmado cada año y en qué medida la contratación laboral ha ido respondiendo a la legislación vigente. Por ejemplo, esta fuente permite diferenciar qué contratos están utilizando las bonificaciones y deducciones a de las cuotas a la Seguridad Social e incentivos fiscales de fomento del empleo estable, a veces dirigidos a colectivos específicos de trabajadores y empresas. Desde el año 1997 se han venido sucediendo diferentes reformas legislativas que han ido incorporando medidas impulsoras de la contratación indefinida, al tiempo que se restringe el uso de la temporalidad.

En la actualidad el marco legal permite identificar dos grupos distintos de contratos indefinidos: el contrato indefinido inicial y el contrato indefinido por conversión de un contrato temporal. Desde la reforma de 2012, todos los contratos indefinidos comparten la indemnización por despido de 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades en caso de despido improcedente, o de 20 días por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades, en caso de despido objetivo. Esta reforma dio un paso más al rebajar las condiciones para que un despido pueda ser declarado objetivo¹⁵⁷, por lo que se facilita que la indemnización pagada por el empresario termine siendo la de cuantía más reducida. Además, se prohíbe el “despido Express”¹⁵⁸ desapareciendo una vía de extinción muy utilizada desde la publicación de la Ley 45 del año 2002.

¹⁵⁷ La reforma de 2010 (Ley 35/2010) ya las había rebajado.

¹⁵⁸ El “despido exprés” permitía al empresario reconocer la improcedencia de la finalización del contrato indefinido y, sin necesidad de acudir a la autoridad judicial, despedir e indemnizar al trabajador de acuerdo con la indemnización más alta. Se dejaba sin causa ni razón el despido y, por lo tanto, se quedaba en el límite de lo que podría considerarse un fraude de ley.

Cuadro 4. Contratos registrados en el Servicio Público de Empleo

Año de registro	Total de contratos registrados	Porcentaje de Contratos Indefinidos	Porcentaje de contratos a Tiempo Parcial	Porcentaje de Mujeres
2005	17.165,0	9,0	23,5	44,7
2006	18.526,8	11,8	23,5	44,9
2007	18.622,1	11,9	24,0	46,0
2008	16.601,2	11,5	25,6	47,1
2009	14.021,8	9,4	28,2	47,0
2010	14.417,2	8,5	29,5	45,8
2011	14.433,2	7,7	30,9	45,4
2012	14.241,0	10,1	35,0	47,1
2013	14.792,6	7,7	35,5	44,5
2014	16.727,1	8,1	35,4	43,6

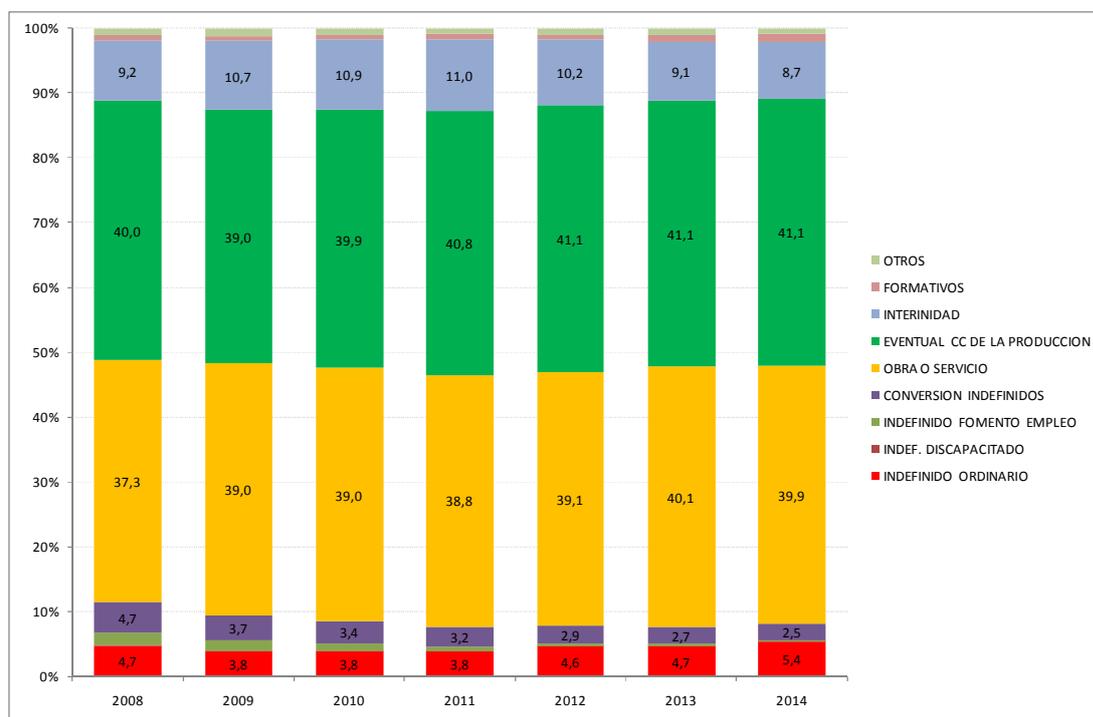
Fuente: Elaboración a partir del BEL, MEYSS.

El Cuadro 1 presenta las cifras correspondientes al volumen de contratos registrados en el SEPE desde 2005 hasta 2014 y se añade información sobre el porcentaje de contratos indefinidos sobre el total de la contratación, el porcentaje de contratos que tienen una jornada a tiempo parcial y el porcentaje de los que fueron firmados por mujeres.

Se puede observar que el número total de contratos registrados en las oficinas del SEPE en el periodo analizado fue expandiéndose hasta la llegada de la crisis, de modo que el máximo tuvo lugar en 2007, cuando se registraron 18,6 millones de contratos, y el mínimo en 2012, cuando se registraron 4,3 millones de contratos menos que en 2007. En 2014 la tendencia decreciente cambia y el número de contratos aumenta hasta los 16,7 millones. El peso de la contratación indefinida también se vio afectada por la crisis, pasando de ser casi del 12% en 2005, al 7,7% en 2011 y 2013¹⁵⁹ y solo aumenta hasta el 8,1% en 2014. El volumen de contratos firmados por mujeres siempre ha estado por debajo del 50%, porcentaje que cae a lo largo de la crisis e incluso en el año 2014, situándose en el 43,6%. En cambio, el peso de la contratación a tiempo parcial aumenta a lo largo de todo el periodo, de modo que desde 2012 llega a afectar a más del 35% de los contratos registrados.

¹⁵⁹ A partir de enero de 2012 se incluyen los datos de contratos de empleados de hogar comunicados al SEPE por la Tesorería General de la Seguridad Social lo que puede explicar el cambio de tendencia del volumen total de contratos y el peso de la contratación indefinida y de mujeres.

Gráfico 1. Distribución de los contratos registrados cada año, según su tipología, 2008-2014



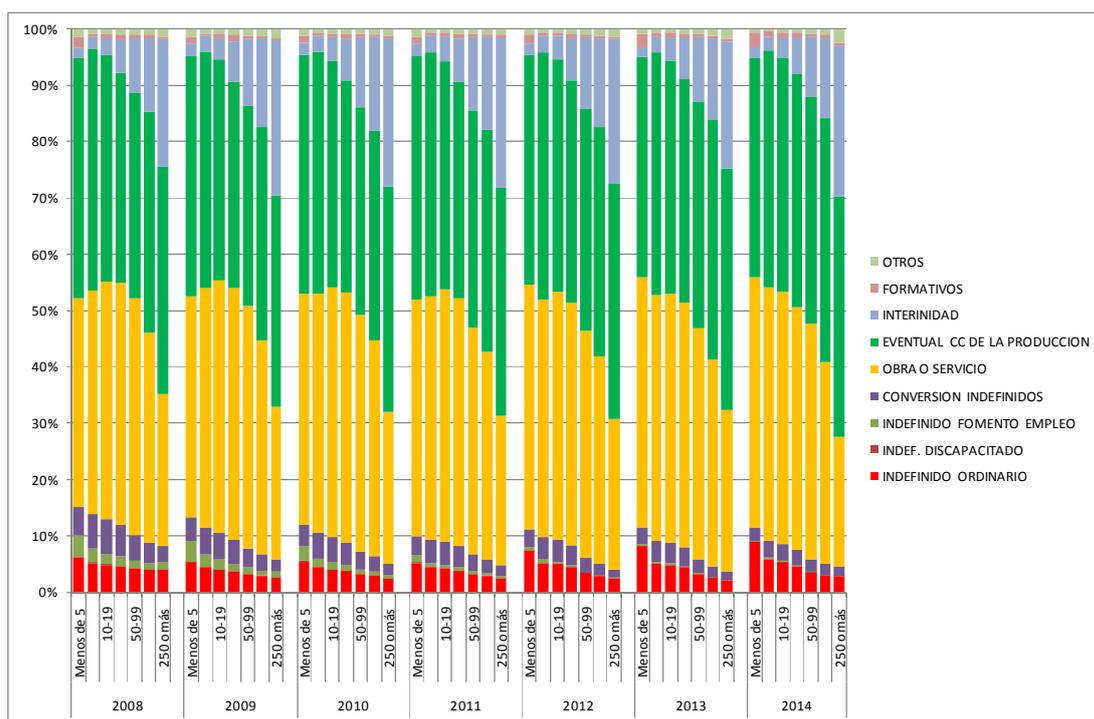
Fuente: Elaboración a partir de los microdatos de Contratos Registrados, SEPE.

El Gráfico 1 recoge la distribución de los contratos registrados en el SEPE a lo largo de los años de la crisis, lo que permite tener una idea sobre cómo ha cambiado la contratación desde el punto de vista de los programas de fomento del empleo indefinido y los potenciales efectos de la reforma de 2012. Los contratos se agrupan según sean indefinidos o temporales. Entre los indefinidos se identifica si son iniciales o por transformación de un contrato temporal, si el trabajador tiene algún tipo de discapacidad, así como si existe algún tipo de bonificación. Los temporales se clasifican según sean por obra o servicio, eventuales por circunstancias de la producción, interinidad, formación y prácticas y otros, que son un grupo residual en el que se incluye el resto.

No cabe duda de que a partir de 2008, la llegada de la crisis hizo estragos en la contratación indefinida de modo que, aunque se siguieron firmando contratos indefinidos nuevos, en términos relativos se registraron muchos menos. De hecho, el volumen de contratos descendió en algo más del 30% entre 2008 y 2009 y en torno al 20% en 2013, aunque en 2014 se produjo una recuperación porcentual similar. No obstante, la caída no afectó por igual a todos los tipos de contratos y colectivos. Además, como se verá más adelante, el peso de las figuras nuevas creadas tras la reforma de 2012, como el *contrato de emprendedores* (RDL 3/2012) y la *tarifa plana* (RDL 3/2014), no ha sido el esperado.

Una característica interesante a tener en cuenta desde la reforma de 2012 es el tamaño de la empresa, ya que se ha convertido en un elemento determinante para poder acogerse a nuevas medidas de fomento del empleo indefinido desde 2012, como es el caso del *contrato de emprendedores*¹⁶⁰. Esta información se recoge en el Gráfico 2. No cabe duda de que el tamaño de la empresa ayuda a comprender cómo ha cambiado el peso de la contratación indefinida y qué papel puede estar jugando dentro de las empresas.

Gráfico 2. Evolución de los contratos de trabajo registrados en el SEPE, según tipología y tamaño del establecimiento, 2008-2014



Fuente: Elaboración a partir de los microdatos de Contratos Registrados, SEPE.

En el Gráfico 2 se puede apreciar que las empresas más pequeñas, las que tienen menos de 5 trabajadores, son las que, en comparación con el resto, tienen una mayor parte de su plantilla contratada con figuras de empleo indefinido. Aún así, las cifras son muy reducidas y sólo en el año 2008 el porcentaje total subía hasta el 15%, posteriormente cae durante toda la etapa de crisis y en 2012 pasa al 11,1%, subiendo sólo medio punto porcentual en 2014. Sin embargo, el resto de los grupos de empresas con menos de 50 trabajadores no han tenido ni siquiera este ligero aumento desde 2012, es más, en 2013 y en 2014 el peso de la contratación indefinida incluso ha descendido. No se puede decir

¹⁶⁰ Este tipo de contrato de trabajo por tiempo indefinido fue introducido en el RDL 3/2012 para fomentar la contratación estable por parte de aquellas empresas con menos de 50 trabajadores, que suponen más del 95% del tejido productivo español, pudiendo acogerse a una serie de bonificaciones y deducciones fiscales, así como a un periodo de prueba de un año.

por lo tanto, que los nuevos modelos de contratación hayan servido para fomentar el uso del contrato indefinido. De hecho, como se verá a continuación, el papel de las que podrían considerarse “la figuras estrellas” de la etapa legislativa iniciada en 2012 ha sido hasta ahora muy reducido.

Así mismo, cabe destacar que entre las empresas más grandes, los contratos de interinidad son los que tienen un peso mayor, en términos comparativos, hasta tal punto que llegan a representar a más del 25% de los contratos firmados. A continuación, hay que mencionar el papel generalmente predominante de los contratos por obra o servicio seguidos muy de cerca, por los contratos eventuales, sobre todo en las empresas más pequeñas. Aunque los contratos formativos tienen un peso muy pequeño, es destacable que, en términos porcentuales, es más importante entre las empresas más pequeñas.

Cuadro 2. Contrato Indefinido de Apoyo a Emprendedores y Contrato de *Tarifa Plana*.

	<i>Contrato de emprendedores</i>						<i>Contrato de Tarifa Plana</i>	
	Total			% Mujeres			Total	% Mujeres
	2012	2013	2014	2012	2013	2014		
Total Contratos	77.315	78.721	98.751	40,9	37,9	42,9	180.072	42,1
Indefinido Ordinario a Tiempo Completo	53	58,2	52	36,5	35,8	34,8	69,9	35,4
Inicial Bonificado a Tiempo Completo	43,9	38,5	16	45,8	40,3	38,9	0,01	52,6
Indefinido Ordinario a Tiempo Parcial	0,1		23,1			57,2	24,6	59,7
Inicial Bonificado a Tiempo Parcial			7,2			62,2	0,003	100
Fijo Discontinuo ordinario	1,9	2,2	1,2	46,8	44,9	54,2	5,56	49,4
Fijo Discontinuo Bonificado	1,1	1	0,5	48,3	50,9	52,6	0,001	0
Total	100	100	100				100	
Porcentaje del total de Contratos Indefinidos	7,7	6,9	7,3				13,3	
Porcentaje del total de Contratos Registrados	0,56	0,53	0,59				1,1	

Fuente: Elaboración a partir de los microdatos de Contratos Registrados, SEPE.

Por otro lado, el papel de los contratos indefinidos conocidos como de *tarifa plana*, introducidos en el sistema legal por el RDL 3/2014, que bonifican con una tarifa fija las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social. A pesar de ser presentado como una medida eficaz para contribuir a la creación de empleo estable, los datos de los registros de contrato no lo muestran así. Aunque su peso ha sido ligeramente mayor que el de los “contratos de emprendedores”, en 2014 su peso no fue tampoco muy significativo. Sólo se registraron 180.072 contratos de este tipo, que representaban el 13.3% sobre el total de la contratación indefinida. De nuevo, su incidencia sobre el colectivo femenino es pequeña, ya que sólo fue firmado por una mujer en un 42 por ciento de los casos, aunque el porcentaje aumenta hasta casi el 60 por ciento si se trata de contratos a tiempo parcial.

Una posible explicación de por qué estos contratos no consiguen encontrar un hueco en el modelo español de contratación y llegar a tener la relevancia que de ellos se espera, es que las empresas deben crear empleo neto y mantener cierto tiempo sus plantillas inalteradas, si no quieren perder las subvenciones recibidas.

Este repaso de las cifras más características de la situación del mercado de trabajo español y su modelo de contratación pone de manifiesto la tan temida y criticada segmentación del mercado de trabajo español y su posible relación con las instituciones del mercado de trabajo y con la organización del sistema productivo. No parece que los datos apunten hacia un cambio de rumbo, ni los resultados mejoren, no se reduce la segmentación, ni aumenta la estabilidad. La tasa de temporalidad sigue siendo elevada y el peso de la contratación temporal año a año sigue manteniéndose, los contratos indefinidos no consiguen el papel que les corresponde, el empleo a tiempo completo va cediendo a favor del tiempo parcial y las diferencias por género empiezan de nuevo a empeorar.

Ahora bien, esta foto estática del mercado de trabajo no proporciona información suficiente que permita valorar en qué medida el camino de la estabilidad pretendida por los cambios legislativos se está logrando. Para poder avanzar en ello, el siguiente apartado se dedica a analizar con más detalle cuál es la situación de los contratos indefinidos firmados en España antes, durante y al final de la crisis desde una perspectiva dinámica. El objetivo es estudiar si la contratación indefinida goza de estabilidad y puede ser defendida su naturaleza como garante del empleo y la calidad.

ANÁLISIS DE LA ESTABILIDAD DE LOS CONTRATOS INDEFINIDOS

El debate sobre papel de las instituciones y los costes de ajuste del factor trabajo en el grado de utilización que de él hacen las empresas, trata de encontrar una salida a la segmentación en el mercado. Para unos, el origen del problema se encuentra en los costes de contratación y los costes de salida del puesto de trabajo, como factores determinantes de los flujos que se producen en el mercado laboral. A pesar de que desde el punto de vista teórico se considera que los resultados pueden ser ambiguos, la idea básica es que toda legislación que proteja el empleo, y en particular, todo lo que tenga que ver con los costes de despido, condiciona la eficacia del mercado de trabajo al introducir rigideces directas que restringen el acceso al empleo y limitan la salida del desempleo. Las empresas despiden menos, pero también crean menos empleo porque a la hora de contratar tienen en cuenta los costes presentes y futuros y el efecto de éstos sobre sus beneficios. De este modo, optan por una flexibilidad en el margen que permite cualquier tipo de contratación laboral más barata, como es la contratación temporal, fomentando la segmentación e impidiendo la creación de empleo de calidad (BOERI y GARIBALDI, 2007; BENTOLILA et al, 2012).

En cambio, otros consideran que la persistencia de la temporalidad y su resistencia a disminuir, no tiene tanto que ver con la segmentación contractual, sino con la existencia de una dualidad de los puestos de trabajo, como la planteada por la escuela institucionalista americana (DOERINGER y PIORE, 1971; PIORE y BERGER, 1980, PIORE, 1986). Según esta escuela, el mercado de trabajo está segmentado en dos tipos de puestos de trabajo diferentes debido básicamente a la existencia de un segmento primario, en el que los puestos de trabajo son más estables, requieren más cualificación y tienen un proceso de selección que dificulta el acceso, y un segmento secundario con puestos de trabajo relativamente poco cualificados en los que la estabilidad es una característica poco relevante o indiferente y el proceso de acceso es sencillo. Si éste fuese el caso del mercado de trabajo español, es posible que el uso del contrato indefinido en el segmento secundario diese lugar a un empleo inestable debido al predominio del carácter inestable del puesto de trabajo. En cambio, en el segmento primario ocurriría lo contrario, el contrato indefinido podría incluso ser utilizado como un “contrato de eficiencia”, como una prima ofrecida al trabajador similar a la planteada por la teoría de los salarios de eficiencia, con el objeto de incentivar la entrada y la permanencia en el puesto de trabajo a los trabajadores más eficientes y demandados (CEBRIÁN, MORENO y TOHARIA 2011).

La finalidad del análisis de estabilidad de los contratos indefinidos que se realiza a continuación es aportar algo de luz al debate expuesto

El estudio se realiza a partir de los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) correspondientes a los episodios de empleo indefinido iniciados entre enero de 2005 y diciembre de 2013¹⁶¹. La principal ventaja de esta base de datos es que permite distinguir entre los diferentes tipos de contratos indefinidos, identificando si son contratos iniciales o por conversión de contratos temporales, así como si se acoge a alguna bonificación a las cuotas de la Seguridad Social.

Análisis de la duración media bruta de los contratos indefinidos

La muestra está inicialmente formada por 708 776 episodios de empleo indefinido observados a lo largo de todo el periodo de análisis. En el Cuadro 3 se presentan dos tipos de información de estos episodios, clasificados según la tipología de contrato a la que corresponden, incluida la información sobre la jornada, y el año en el que se inició el episodio. La primera parte del cuadro recoge el porcentaje de casos en los que el episodio de empleo indefinido seguía en vigor a finales del año 2013 y, la segunda parte recoge la duración media del episodio durante el periodo de observación, medida en días. Esta medida de la duración es la variable dependiente que se utiliza en el modelo que se estima y presenta en el próximo apartado.

Los datos del Cuadro 3 ponen de manifiesto que los contratos indefinidos por conversiones de un contrato temporal tienen un porcentaje mayor de contratos “vivos”

¹⁶¹ La explotación de la MCVL se realiza utilizando su estructura de panel, de modo que en el estudio se incluyen todos y cada uno de los episodios de empleo indefinido que formaron parte de la muestra en alguno de los años del periodo analizado.

al finalizar el periodo y, dentro de este colectivo, son más estables los que se acogen a alguna bonificación. Entre los contratos iniciales, los llamados ordinarios, que son los que no están bonificados, son más estables que los iniciales que reciben alguna bonificación.

Cuadro 3 Porcentaje de contratos indefinidos iniciados entre 2005 y 2013 “vivos” el 31 de diciembre de 2013 y duración media, según el año de inicio, el tipo de contrato y la jornada laboral.

Año de inicio		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Porcentaje de contratos “vivos” el 31 diciembre 2013										
Tiempo Parcial	Ordinarios	8,7	10,7	11,7	14,4	19,4	24,3	30,0	57,4	71,5
	Iniciales bonificados	10,0	10,2	10,1	12,2	16,0	19,4	24,7	25,1	47,1
	Conversiones bonificadas	7,4	13,3	19,4	27,2	35,3	46,8	58,2	72,3	93,8
	Conversiones no bonificadas	10,9	13,2	16,2	21,6	26,1	31,5	40,1	55,4	81,7
Tiempo Completo	Ordinarios	14,1	15,8	17,7	22,0	26,8	32,3	44,0	54,2	74,4
	Iniciales bonificados	10,8	10,8	12,4	15,7	21,6	26,2	44,3	52,1	80,4
	Conversiones bonificadas	19,7	16,3	25,0	33,4	43,1	55,0	59,3	76,4	92,7
	Conversiones no bonificadas	11,8	13,2	18,0	23,2	29,9	38,2	47,2	62,8	84,5
Duración media (días)										
Tiempo Parcial	Ordinarios	784	783	703	672	676	588	476	409	158
	Iniciales bonificados	878	720	622	602	624	537	452	284	116
	Conversiones bonificadas	876	940	1041	1063	995	868	696	486	175
	Conversiones no bonificadas	913	917	915	905	833	716	579	401	161
Tiempo Completo	Ordinarios	1104	992	924	880	807	688	591	408	164
	Iniciales bonificados	1041	868	765	747	739	666	628	406	161
	Conversiones bonificadas	1277	1083	1188	1176	1098	945	718	485	184
	Conversiones no bonificadas	955	904	971	952	905	778	627	440	164

Fuente: Elaboración a partir de los microdatos de la MCVL, 2005-2013.

Los valores relativos a las duraciones medias indican que la duración de los contratos indefinidos es menor si el contrato es inicial y está sujeto a algún tipo de bonificación, que si no tiene bonificación, pero sobre todo, si no se trata de una conversión. De hecho, sólo los contratos que son conversiones consiguen, por término medio, estar “vivos” durante al menos el 50% de tiempo potencial. En general, la duración media bruta ronda el tercio de la duración potencial.

Por lo tanto, no todos los contratos indefinidos gozan de la misma estabilidad, siendo las conversiones los contratos indefinidos más estables. Además, ha de tenerse en cuenta que hay que añadir el tiempo que el trabajador estuvo con un contrato temporal a la duración de los contratos indefinidos por conversión, por lo que la duración total del episodio de empleo es incluso mayor que la duración del contrato indefinido. Estos resultados van en la misma línea que los presentados por Cebrián, Moreno y Toharia en el año 2011. Estos autores ya apuntaban que las empresas utilizan el contrato temporal

como un contrato que amplía el periodo de prueba legal y sólo tras él se opta por firmar un contrato indefinido. Así mismo, estos datos anuncian que la reducción de la brecha de costes entre los contratos no es un elemento determinante de la segmentación, ya que los indefinidos que pueden resultar más baratos, son más inestables.

Estimación y análisis de la supervivencia de los contratos indefinidos: modelo de duración¹⁶²

El análisis de la duración de los contratos indefinidos que se realiza a continuación permite corregir algunas de las deficiencias del análisis previo. Para ello se utiliza un modelo econométrico que permite explicar la duración de los episodios teniendo en cuenta tanto el momento exacto de inicio del episodio como la posible “censura” por la derecha de los episodios, es decir, el hecho de que una proporción elevada de ellos son observados de forma incompleta, así como el resto de variables personales y laborales que pudiesen estar interfiriendo en la duración del episodio.

El modelo estima una regresión que permite estudiar la función de supervivencia que indica la probabilidad de que un contrato sobreviva, es decir, dure más allá de un momento dado. La estimación se realiza a partir de la metodología de riesgos proporcionales de Cox (1972).

La muestra que se obtiene finalmente, tras la depuración de algunos casos que no tenían toda la información completa, se compone de 692 301 episodios de empleo indefinido que corresponde a 419 305 personas, lo que implica que, por término medio, todas tuvieron más de un episodio. Aunque en realidad, un 61% tuvo un único episodio de empleo y el 39% restante tuvo dos o más. Así mismo, también cabe destacar que algo más del 20% de estas personas nunca tuvo un empleo a tiempo completo.

La variable dependiente es el número de días que dura un episodio de contrato indefinido. Como variables explicativas se incluyen las características del contrato indefinido, del individuo que ocupa ese contrato y del puesto de trabajo.

Las características personales del individuo que se incluyen en el análisis son el sexo, la nacionalidad (si es extranjero o no), la edad agrupada y el tiempo transcurrido desde que tuvo lugar su primera afiliación a la Seguridad Social como una aproximación a los años de experiencia laboral.

Los coeficientes de las variables que describen el tipo de contrato indefinido, si está sujeto a algún tipo de bonificación y con qué jornada, indican si la duración estimada de los contratos indefinidos está relacionada con las condiciones y características de ese tipo de relación contractual una vez que se controla por el resto de las variables explicativas.

Aquellas variables que se refieren al tipo de puesto de trabajo, como son la Comunidad Autónoma de afiliación, la rama de actividad, la ocupación, aproximada por el grupo de tarifa, y el tipo y el tamaño de la empresa sirven como indicador de la calidad del empleo.

¹⁶² Los resultados completos del modelo estimado y los comentarios detallados pueden encontrarse en el documento original referido anteriormente.

Hay otras dos variables que recogen el momento cíclico. Una se refiere al trimestre en el que se inició el contrato indefinido analizado, por lo que puede recoger el efecto de un cambio normativo, y otra identifica la tasa de variación trimestral del empleo en dicho momento, por lo que corrige si el ciclo económico era expansivo o recesivo.

El modelo es significativo y las variables incluidas muestran buenos niveles de significatividad.

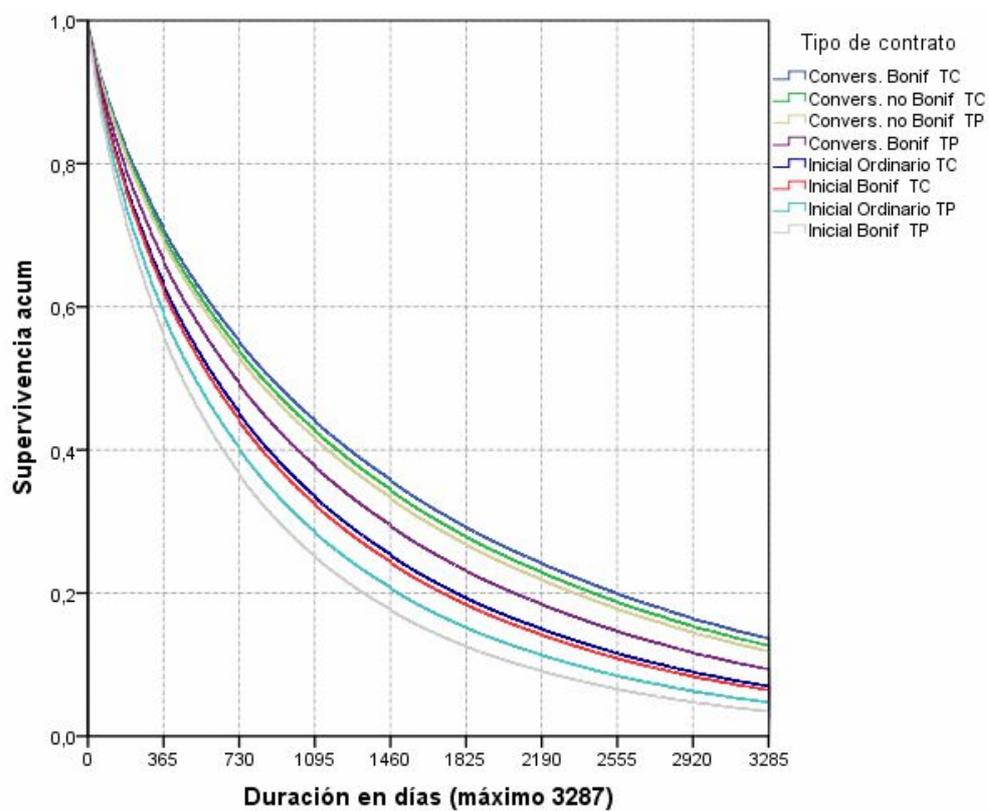
En primer lugar, a partir de los resultados del modelo estimado, se representan dos figuras, una que indica el peso de cada tipo de contrato a la hora de determinar la duración de los contratos (Gráfico 3) y otra relativa al tamaño del establecimiento, porque, como ya se ha mencionado, se ha convertido en una variable determinante en las reformas laborales y del fomento de la estabilidad (Gráfico 4). Estas figuras dibujan los perfiles de las funciones de supervivencia estimadas para cada caso. Se puede apreciar que en todos los casos las pendientes tienden a una tasa decreciente, de modo que en los primeros años hay más episodios que van terminando, pero esta tasa va disminuyendo con el paso del tiempo. El perfil más elevado indica que la duración es mayor y el perfil más bajo corresponde a la duración menor. Las leyendas de estos gráficos están ordenadas de mayor a menor duración, luego se corresponden con el orden en el que aparecen los perfiles.

Los resultados representados en el gráfico 3 muestran al menos tres cuestiones interesantes. En primer lugar, las conversiones son más estables porque duran más tiempo. En segundo lugar, hay que mencionar que en menos de un año ha desaparecido un porcentaje elevado de contratos (un 40%), aunque algo menor en el caso de las conversiones (un 30%). Y en tercer lugar, todos los contratos con jornada a tiempo parcial duran menos que un contrato equivalente a tiempo completo. En cambio, no hay nada definitivo sobre las bonificaciones, ya que las conversiones bonificadas presentan un perfil más alto, pero en el caso de los contratos iniciales ocurre al contrario.

En el gráfico 4 se presentan los perfiles de supervivencia obtenidos según el tamaño de las empresas, variable que se ha convertido en determinante de algunas de las nuevas medidas de política económica. No cabe duda de que estos perfiles indican que el tamaño es una variable determinante de la estabilidad. Los perfiles muestran claramente que existe una relación negativa entre el tamaño y la tasa de riesgo de que el contrato termine, o lo que es lo mismo, cuanto mayor sea el tamaño de la empresa, mayor es la probabilidad de que con el tiempo el contrato siga vigente. Así pues, el patrón de estabilidad de los contratos aumenta con el tamaño de la empresa.

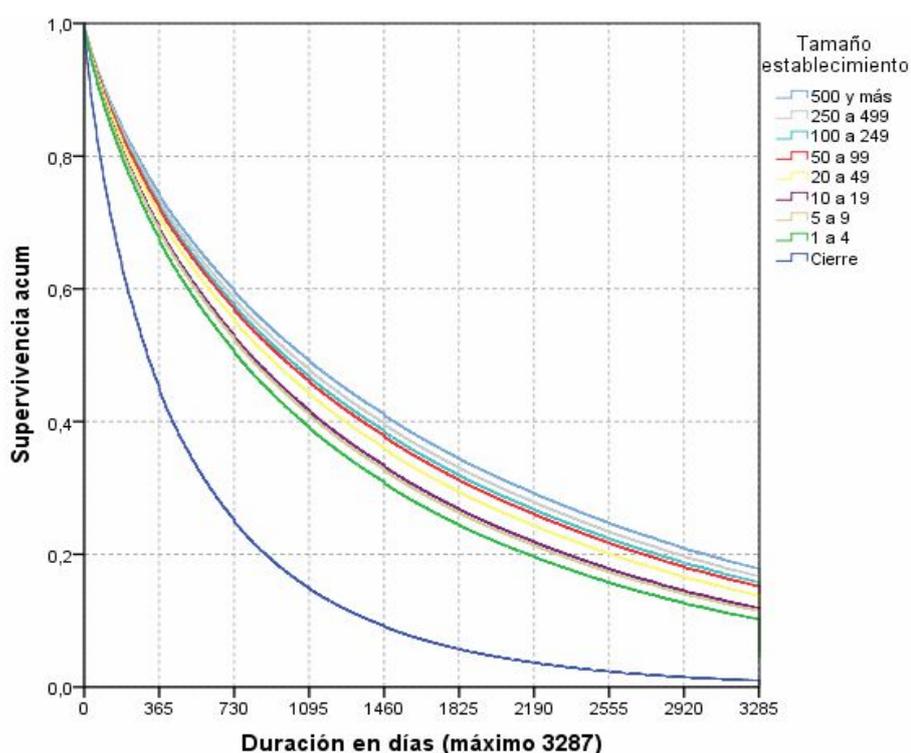
Sin embargo, según se ha visto en el apartado anterior, las empresas más pequeñas son las que, en términos relativos, registran cada año un porcentaje más elevado de contratos indefinidos, pero tal y como se acaba de ver, en estas empresas las relaciones contractuales de carácter indefinido tienen un patrón más inestable, el resultado final es que el volumen de contratos indefinidos que generan se mantiene más o menos estable en el tiempo, porque igual que aparecen nuevos contratos, otros desaparecen. Cabe preguntarse hasta qué punto resulta útil seguir desviando partidas presupuestarias hacia el fomento del empleo indefinido, si en realidad la creación de empleo neto no está del todo clara, y hay muchos puestos de trabajo que son inestables.

Gráfico 3. Funciones de supervivencia estimadas por tipo de contrato.



Fuente: Elaboración a partir de los microdatos de la MCVL, 2005-2013.

Gráfico 4. Funciones de supervivencia estimadas por tamaño del establecimiento.



Fuente: Elaboración a partir de los microdatos de la MCVL, 2005-2013.

CONCLUSIONES

Este estudio pone de manifiesto que nuestro sistema productivo se muestra hoy incapaz de generar empleo estable y reducir las desigualdades. Las reformas de las instituciones del mercado de trabajo no consiguen crear empleo de calidad: la temporalidad sigue estando ahí, acompañada de más empleos a tiempo parcial y con contratos indefinidos que tienen una elevada probabilidad de ir desapareciendo según va pasando el tiempo.

La temporalidad no es un problema derivado de la forma jurídica del contrato, sino que la existencia de puestos de trabajo inherentemente inestables hace pensar que el problema es la existencia de una temporalidad empírica, es decir, la existencia de puestos de trabajo de corta duración. La inseguridad en el empleo es un factor de precariedad, con independencia del tipo de contrato que haya. Existen relaciones laborales inestables por la falta de ajuste entre el trabajador y el puesto de trabajo y por las propias características del puesto de trabajo. Por lo tanto, no se debe seguir focalizando el problema de la segmentación del mercado de trabajo en la tipología contractual. Difícilmente se corregirán los problemas por el mero hecho de un cambio nominativo del contrato y la modificación de la legislación laboral actual. Tener cantidad de empleos es importante, pero es imprescindible que además de cantidad, haya calidad en empleo.

En el supuesto caso de que se instaurase un contrato de naturaleza única que englobase tanto a los contratos temporales como a los indefinidos, de la manera que algunos economistas y juristas defienden, la segmentación nominal y formal quizás quedaría eliminada. Ahora bien, cabe preguntarse de qué manera se vería afectada la segmentación efectiva debida a la existencia de lo que podría denominarse *temporalidad empírica*, si el origen de la corta duración del empleo no se encuentra en la distinción formal de los contratos, sino en el tipo de puestos de trabajo y empleos que genera el sistema productivo español. No hay duda de que la segmentación puede reducirse si el nuevo contrato absorbe la parte correspondiente a la temporalidad como medio de prueba del trabajador. Este papel quizás lo pueda estar haciendo ya el *contrato de emprendedores* de carácter indefinido con un año de prueba sin coste alguno para el empresario en caso de proceder al despido. De acuerdo con las cifras de los registros de contratos hasta el año 2014 se sabe que su peso no ha sido relevante, ahora bien, no hay ninguna fuente de información disponible que permita evaluar la duración de estos contratos e identificar para qué están siendo utilizados.

La segmentación que afecta a una parte de la población que pasa periodos cortos en el empleo, con numerosas transiciones entre diferentes empleos, los cuales alterna también con periodos de desempleo difícilmente quedará anulada de manera efectiva si lo único que cambia es la terminología contractual. En este sentido, cuando se analiza la antigüedad de los periodos de empleo de los trabajadores en los puestos de trabajo indefinidos y los niveles de rotación, se observa que una parte importante de los empleos de corta duración se encuentran concentrados en puestos de trabajo con peores condiciones, mientras que hay trabajadores con baja rotación y mayor antigüedad concentrados en puestos con condiciones superiores.

Hay que seguir luchando contra la temporalidad injustificada y contra la dualidad del mercado de trabajo de un modo más decidido y efectivo a cómo se ha hecho en los últimos años. En lugar de descargar toda la responsabilidad sobre los tipos de contratos existentes, se debe vigilar de cerca el posible incumplimiento de la legalidad existente, poniendo para ello los medios administrativos y judiciales necesarios para perseguir el uso fraudulento de la contratación, en particular, de la temporal.

BIBLIOGRAFÍA

BOERI, T. y GARIBALDI, P. (2007) “Two Tier Reforms of Employment Protection: A Honeymoon Effect?” *Economic Journal*, Vol. 117, No. 521, pp. 357-385, June 2007.

BENTOLILA, S. CAHUC, P. DOLADO, J.J. y LE BARBANCHON, T. (2012): “Two-tier labour markets in the great recession: France versus Spain”, *Economic Journal*, 122 (August), F155–F187. Doi: 10.1111/j.1468-0297.2012.02534.

CEBRIÁN, I. y TOHARIA, L. (2008), “La entrada en el mercado de trabajo español: un análisis basado en la Muestra Continua de Vidas Laborales”, *Revista de economía aplicada*, nº E-1 (vol.XVI): 137-172.

CEBRIÁN, I., MORENO, G. y TOHARIA, L. (2011),

“Evaluación microeconómica de los programas de fomento del empleo indefinido a partir de los datos de los servicios públicos de empleo y de la Muestra Continua de Vidas Laborales”, *Colección Informe y Estudios: Empleo, del Ministerio de Trabajo e Inmigración*.

“La Estabilidad Laboral y los Programas de Fomento de la Contratación Indefinida”, *Revista de Hacienda Pública*, nº 198: pp. (103-130).

DOERINGER P. y PIORE, M. (1971): *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, D.C. Heath and Co.

PIORE, M.J. y BERGER, S. (1980), *Dualism and discontinuity in industrial societies*, Cambridge, Cambridge University Press.

PIORE, M.J. (1986), “Perspectives on labour market flexibility”, *Industrial Relations*, 2.

9. EUROBONOS, MÁS ALLÁ DE LAS APARIENCIAS

Eurobonds, beyond appearances

Javier Arribas Cámara
Economía Aplicada I, UCM

javierarribas@ucm.es

Luis Cárdenas del Rey
Economía Aplicada I, UCM

luiscard@ucm.es

En este trabajo se analizan los principales problemas derivados de la gestión de la deuda pública, discutiendo si es un problema latente o puntual. A continuación se propone un mecanismo solución a la crisis de deuda soberana que sufren los países de la Eurozona en el marco de la crisis financiera internacional. Dicho mecanismo consiste en la combinación de un proceso de reestructuración unido a la creación de un sistema común de emisión de deuda soberana en la Eurozona, denominado habitualmente como *Eurobonos*. Por tanto, el objetivo de esta investigación es ofrecer los elementos analíticos necesarios para comprender las posibles soluciones a los problemas de la deuda pública.

Abstract

In this paper we analyze the main problems arising from the management of public debt, discussing whether it is a latent or cyclical problem. We propose a mechanism how solution to the sovereign debt crisis that the Eurozone countries suffering under the global financial crisis. This mechanism involves a restructuring process combined with the creation of a common system of issuance of sovereign debt in the Eurozone, commonly referred to as Eurobonds. Therefore, the objective of this research is to provide analytical information necessary to understand the possible solutions to the problems of public debt.

INTRODUCCIÓN En este trabajo se pretende responder a las principales cuestiones acerca de los problemas derivados de la gestión de la deuda pública y, en el marco europeo, de la creación de un sistema común de emisión de deuda soberana en la Eurozona. Este último mecanismo se denomina habitualmente *Eurobonos*, aunque el nombre propuesto por la Comisión Europea (2011) sea *bonos de estabilidad*.

La evolución de la deuda pública no puede ser entendida como un problema meramente coyuntural, sino como una cuestión enraizada en el desarrollo de la actividad económica y del Estado. Mientras el primero de estos aspectos condiciona *coyunturalmente* su dinámica, el segundo lo hace *estructuralmente*; Para resolver ambas interacciones es preciso introducir medidas que afronten estos dos planos simultáneamente. Por esta razón se ha propuesto un mecanismo de mutualización, los Eurobonos, que limite las fluctuaciones contingentes y resuelva los problemas de fondo.

La crisis de deuda soberana supone una situación de grave restricción a la financiación y altos tipos de interés que sufren los países de la Eurozona donde cobran especial importancia las instituciones supranacionales.

El argumento económico que subyace es que, en fases descendentes del ciclo económico, las necesidades de financiación de los Estados serán necesariamente mayores. Esto se debe a la reducción de los ingresos fiscales y el mantenimiento del gasto público, al ser este último mucho más rígido comparativamente. Esta dificultad proviene de, al menos, dos fuentes: el estar contratados previamente y no poder incumplir los pagos, lo que se suele denominar *pathdependence* (dependencia del camino), y del hecho de generarse nuevas vías de gasto durante las recesiones, lo que se conoce como estabilizadores automáticos. Además, en situaciones de crisis financieras o fuertes recesiones económicas, el mercado financiero de deuda pública puede sobre reaccionar en el corto plazo por múltiples causas, entre las que se pueden señalar las restricciones de liquidez, la falta de activos de referencia para hacer valoraciones o la desconfianza hacia el deudor.

El objetivo de esta investigación es proponer un marco institucional estable que permita resolver los problemas subyacentes de deuda soberana y afrontar con garantías la evolución del ciclo económico.

La organización del estudio es el siguiente: En primer lugar, se discute el carácter subyacente de la deuda soberana, a partir de este punto, se analiza la reestructuración de la deuda en el caso europeo y con vistas a la implantación de los Eurobonos. En segundo lugar, se responde a las preguntas más habituales en relación a los Eurobonos, ¿cuáles son sus principales características?, ¿quién los emitiría?, ¿qué objetivos tendrían?, y especialmente, ¿qué ocurre con el problema de riesgo moral? El trabajo finaliza con las conclusiones obtenidas.

LA DEUDA ¿PROBLEMA LATENTE O PUNTUAL?

*El concepto de «Deuda Pública» se define como todos los ingresos obtenidos por los Entes Públicos a cambio de una retribución, existiendo la obligación de devolver las cantidades recibidas una vez transcurrido un determinado período de tiempo. Dentro de la deuda pública se distingue entre deuda interna (adquirida por agentes nacionales) y deuda externa (adquirida por agentes internacionales). Estas definiciones clásicas han sido desarrolladas, *interalia*, por LÓPEZ OTERO (1982a. 1982b) y TEJERIZO LÓPEZ (1985).*

La deuda pública es muy relevante como ingreso para un país; así PÉREZ ROYO (2004) señala que la deuda pública representa la segunda forma de ingreso estatal más importante.

En España, la Ley 47/2003 General Presupuestaria (LGP) se refiere a la Deuda del Estado en su artículo 94. Esta regulación viene a reemplazar a la contenida en el

antiguo Texto Refundido de la Ley General Presupuestaria (TRLGP), aprobado mediante RDL. 1091/1988, de 23 de septiembre, que delimitaba la Deuda Pública en sus artículos. 101 y siguientes. El TRLGP procedió a regular el endeudamiento del Estado (dando entrada también a otras formas de endeudamiento como son las utilizadas por organismos autónomos del estado).

Tal y como precisa Carrera Raya:

Podemos afirmar que la Deuda Pública presenta una doble perspectiva. De una parte, constituye un ingreso para los Entes Públicos. Y de otra, comporta dos gastos claramente diferenciados: el pago de unos intereses (gasto de carácter inmediato) y la devolución del capital (gasto de carácter mediato). CARRERA RAYA (1988)

Para entender lo anterior partimos de la base esencial de que los Estados realizan diversas actividades que requieren financiación. Esencialmente existen tres vías distintas, la primera es cobrar por la venta de los bienes o servicios que producen las empresas públicas, la segunda es obtener financiación mediante la emisión de deuda (bonos, letras u obligaciones) y la última es recaudar impuestos, que de facto supone la principal vía de ingresos.

Observando las economías europeas se constata que estas sufrieron una progresiva caída de la productividad entre mediados de los setenta y el año 2007 respecto al periodo anterior (1960-1975). Además se dio un aumento del empleo en segmentos de baja retribución y un incremento del número de horas en media de trabajo. Los salarios, tendencialmente, perdieron peso en el PIB frente al capital (en la UE15 pasó de un 62.57% en 1960 a un 58.67% en 2013) pero al mismo tiempo se incrementaba el consumo con gran voracidad. Esta contradicción sólo se pudo dar a través del aumento del crédito, muy especialmente desde el año 2000. (VILARIÑO, 2011:24). A su vez, la financiación vía deuda pública se divide entre la adquirida por parte de un organismo público (e. g., bancos centrales) y la vendida en el mercado primario a los inversores privados.

Tras la implantación internacional de la doctrina del *déficit cero* (la versión europea actual utiliza el término *Pacto de Estabilidad y Crecimiento* firmado en Ámsterdam 1997) en la Unión Europea y como resultado de lo anterior, se obtuvo la existencia de un Banco Central Europeo (BCE) incapaz de realizar la primera de las opciones planteadas: *que la deuda sea adquirida por un organismo público*, este hecho se refleja en:

Queda prohibida [...] la concesión de cualquier otro tipo de créditos por el Banco Central Europeo y por los bancos centrales de los Estados miembros, denominados bancos centrales nacionales, en favor de instituciones, órganos u organismos de la Unión, Gobiernos centrales, autoridades regionales o locales u otras autoridades públicas, organismos de Derecho público o empresas públicas de los Estados miembros, así como la adquisición directa a los mismos de instrumentos de deuda por

el Banco Central Europeo o los bancos centrales nacionales. Art.123 TFUE (Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea):

Con arreglo a lo dispuesto en el artículo 123 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, queda prohibida la autorización de descubiertos y la concesión de otro tipo de créditos por parte del BCE o de los bancos centrales nacionales en favor de instituciones, órganos u organismos de la Unión, Gobiernos centrales [...]. Art.21.1 Estatutos del BCE:

Esto conduce a la Unión Europea a la venta de deuda a los inversores en mercados privados. Para ello se requiere que el estado sea capaz de convencerles para que la compren, debiendo considerarla atractiva e interviniendo dos factores. Por un lado, la rentabilidad ofrecida, y por otro, el riesgo asociado a esos títulos públicos. La incertidumbre sobre la capacidad de pago de los deudores es la base del riesgo asociado a los títulos públicos, un análisis de crédito normal toma en cuenta al menos tres factores: La probabilidad de cese del pago, la tasa de recuperación y el riesgo cambiario.

Sobre la discusión de la sostenibilidad de la deuda cabe matizar que actualmente la definición de la carga de la deuda utilizada por el Banco Mundial es la relación entre el valor presente de la deuda y las exportaciones de bienes y servicios y el Producto Nacional Bruto (PNB), como se señala en la tesis doctoral de UGARTECHE (2007).

El tiempo y el peso de la deuda en el tiempo han sido dejados de lado, y se ha introducido la noción de valor presente para ver su valor en el tiempo más que su carga presupuestaria en un momento dado. Se elimina cualquier criterio o referencia a la afectación de los estándares de vida que sí tuvieron su lugar central en los primeros estudios sobre capacidad de pago, como es el caso del *Informe Colwyn* (1926) del Parlamento Británico.

Tabla 1: Clasificación de países en relación a su Deuda (% del PIB)

Clasificación 2011			Clasificación 2013		
1	Zimbabue	220	1	Japón	226,1
2	Japón (G10)	212	2	Zimbabue	202,4
3	S. Cristóbal y Nieves	200	3	Grecia	175,0
4	Grecia	162	4	Italia	133,0
5	Líbano	134	5	Islandia	130,5
6	Islandia	128	6	Portugal	127,8
7	Jamaica	126	7	Irlanda	124,2
8	Italia (G10)	120	8	Jamaica	123,6
9	Eritrea	119	9	Líbano	120,0
10	Singapur	118	10	Chipre	113,1
11	Portugal	113	11	Sudán	111,0
12	Irlanda	105	12	Granada	110,0
13	Bélgica (G10)	100	13	Singapur	105,5
14	Barbados	96	14	Eritrea	104,1
15	Sudán	94	15	Bélgica	102,4
16	Canadá (G10)	81	16	Puerto Rico	96,5
17	Reino Unido	86	17	España	93,1
18	Belice	85	18	Francia	93,4
19	Francia (G10)	85	19	Egipto	92,2
20	Sto. Tomé y Príncipe	85	20	Reino Unido	91,1

Fuente: elaboración propia con datos del FMI y CIA

REESTRUCTURACIÓN DE DEUDA SOBERANA Y EURO BONOS

Crisis de deuda: Breve referencia a la reestructuración en perspectiva comparada.

Siguiendo el estudio seminal de SUTER (1992), donde se analizan 200 años sobre el uso del crédito, es posible afirmar que el estado natural de las cosas son los *defaults* (ceses de pagos), siendo lo inusual el pago completo de las deudas. Durante el período que abarca la investigación (de 1820 a 1988) se observa una estructura de 3 ciclos de crédito:

1. Expansión del crédito externo
2. Surgimiento de la crisis de pagos
3. Negociación entre países deudores y sus acreedores.

Antes de la Primera Guerra Mundial (IGM) los gobiernos soberanos, a través de actos unilaterales, proceden a cesar el pago de sus bonos y esto provoca que el flujo de crédito cese puesto que los acreedores renuncian a otorgar nuevos créditos. Sin embargo, esto

parece cambiar después de la Segunda Guerra Mundial (IIGM) puesto que se crean mecanismos multilaterales de refinanciación (como son el *Club de París* o el *Club de Londres*). Con esto se consigue que los distintos gobiernos, que anteriormente habrían renunciado al pago de sus bonos soberanos antes de plantearse un cese de su pago, procedan a obtener refinanciación a través de una reestructuración de su deuda. Autores como CHRISTIAN SUTER, CARLOS MARICHAL y ÓSCAR UGARTECHE han llegado a afirmar que *los ciclos de créditos individuales están vinculados con el auge y caída de los poderes hegemónicos*.

Por otro lado, *la existencia de una deuda abultada o excesiva no parece ser el factor explicativo principal a la hora de entender la decisión de las autoridades en mantenerse al corriente en los pagos externos durante las reestructuraciones*. Como señalan ERCE, FERNÁNDEZ y VÁZQUEZ (2009) tras analizar los procesos de reestructuración de ocho países (Argentina, República Dominicana, Ecuador, Pakistán, Rusia, Serbia, Ucrania y Uruguay), los factores políticos y sociales del país resultan ser una variable clave a la hora de realizar un impago.

Las reestructuraciones tienden a ser más fáciles si no se han llegado a suspender los pagos ya que se llevan a cabo con mayor velocidad y mayor participación de los acreedores. Por otra parte los países recuperan con mayor brevedad el acceso a los mercados financieros internacionales. En el caso de darse suspensión de pagos, este puede llegar a resultar un aliciente para el estado en cuestión, puesto que las repercusiones negativas ya han tenido efecto quedando sin sentido el intento de acelerar un acuerdo. Esto da lugar a una negociación más dura por parte del estado y normalmente una reducción mayor de la deuda.

Tabla 2: Reestructuraciones antes o después de un impago de deuda

País	Deuda	Deuda Reestructurada	Emisión de bonos (t rim.)
		Tiempo en 1 '	
Rep. Dominicana	56%	10%	8
Pakistán	84%	31%	21
Ucrania	42%	9%	11
Uruguay	103%	43%	3
Media	11%	23%	12
Argentina	130%	30%	20
Ecuador	101%	45%	24
Rusia	52%	24%	13
Serbia	64%	-	-
Media	86,10%	33%	19

Fuente: Banco de España con datos del GDF, WDI, IADB y FMI

Cuando un país acumula una carga insostenible de deuda debe reestructurar sus obligaciones. A pesar de ello, los países afectados suelen mostrarse resistentes a tal posibilidad, ya que incluso una reestructuración ordenada y acordada con sus acreedores internos y externos podría perjudicar gravemente su economía. Además, los gobiernos deudores frecuentemente recurren a medidas de emergencia que pretenden evitar la

reestructuración, pero que en realidad terminan empeorando la situación al incrementar los costes socioeconómicos del ajuste.

El sector oficial (integrado por el FMI, los gobiernos de EE.UU y de otros países desarrollados) entiende que en los casos de insolvencia no tiene sentido ofrecer asistencia financiera al gobierno para que la misma termine en manos de los acreedores mediante los pagos regulares de los vencimientos de capital e intereses. En estos casos, sostiene el sector oficial, es necesario reestructurar previamente la deuda.

Puesto que llevar a cabo una reestructuración es un hecho altamente impopular, esta actividad ha de ser enfrentada inicialmente por la acción política. Es por ello que existe una especial tendencia a intentar cumplir con las deudas antes que proponer una reestructuración, retrasando esta decisión lo máximo posible para no tener que asumir el desgaste electoral y de recursos políticos que puede suponer.

Así lo enfatiza DAVID GRAEBER (2011) al hacer un estudio histórico y antropológico de la deuda y destacar que:

El dinero ha tenido la capacidad de convertir la moralidad en un hecho impersonal y aritmético, mostrando que la deuda a diferencia de cualquier otro tipo de obligación son «frías, sencillas e impersonales» esto conlleva que no sea necesario cuantificar los efectos humanos.

El mecanismo de estabilidad: los Eurobonos. Principales características

Los Eurobonos consisten en la emisión conjunta de la deuda pública mediante un mecanismo común, es decir, el emisor será una institución supranacional que ofertará al mercado un bono homogéneo que financiará a los estados de todos los países miembros. Tiene como principal objetivo la reducción de los intereses que pagan los países de la zona euro. La divergencia en los tipos de interés de la deuda pública a partir del 2008, es la principal causa de la propuesta.

Generalmente, se considera que la forma de introducción de los Eurobonos sería un sistema de emisión completa, es decir, una institución supranacional emitiría la totalidad de deuda pública de los Estados miembros. Pero esta no es la única forma posible. Siguiendo el *Informe de la Comisión Europea* (2011), las formas que pueden adoptar los Eurobonos se pueden resumir en tres grandes bloques, la emisión completa, la emisión parcial y la creación de garantías prorrateadas.

Primer caso. Una emisión completa de la deuda pública en forma de Eurobonos, sus beneficios potenciales en términos de eliminar las diferencias entre países son mayores que cualquier otra, pues trataría en términos de igualdad a todos los Estados. Además conllevaría un mayor volumen de negocio, que a su vez implica más agentes participando, es decir, una mayor profundidad de mercado. De esta forma, una mayor demanda conlleva menores tipos de interés pagados por los estados en las subastas de deuda, a lo que hay que añadir el efecto de una mayor seguridad de pago, restableciendo la confianza. Otro aspecto positivo es que desaparecerían los problemas de convivencia entre una agencia central europea y los distintos Tesoros Públicos Nacionales, ganando en eficiencia de gestión, control de las operaciones, regulación de mercados y competencia entre los compradores. Esta forma implica un incremento en el efecto de

los potenciales beneficios pero también va asociado al principal problema, el riesgo moral (que se detalla en el punto siguiente). De esta forma no sólo no lo reduciría, sino que de hecho, lo incrementaría.

Segundo caso. La propuesta de sustitución parcial, que resulta combinando las emisiones nacionales y supranacionales conjuntamente. El funcionamiento sería el siguiente:

Primero se emitiría una deuda muy segura que sería común a todos los países, a esta deuda senior se la etiqueta como *Deuda Azul (Blue Bond)*, al estar respaldada conjuntamente tendría una menor probabilidad de impago. Conllevando un menor riesgo y por lo tanto una menor remuneración. En su propuesta original los Tesoros Nacionales podrían recurrir a la financiación común hasta el límite del 60% de volumen de deuda sobre la producción anual (PIB), límite establecido en el Pacto de Estabilidad y Crecimiento.

Segundo, y una vez superado el límite del 60% del tipo de deuda *Blue Bond*, cada estado tendría que emitir su propia deuda de forma independiente y sin el respaldo del resto. A esta deuda individual se la denominaría *Deuda Roja (Red Bond)*. Previsiblemente la remuneración de la *Red Bond* sería superior a la de la deuda senior por dos razones: primero porque el riesgo de impago en un país siempre es mayor que el de un conjunto, y segundo, porque a la hora de recurrir a la financiación en los mercados primarios de deuda pública la *Red Bond* sería menos valorada que la *Blue Bond*. La idea central de la propuesta es que, se crea un incentivo para mantenerse por debajo del límite del 60% (al tener un tipo de interés muy inferior). Esta reducción se debe a la mayor credibilidad de cumplimiento en un sistema común.

Tercer caso. La aportación de garantías conjuntas prorrateadas, que consiste en establecer un avalista supranacional que inyecte confianza en el pago de la deuda. Su principal ventaja sería la rapidez de creación, como consecuencia de exigir menores cambios legislativos, menos compromisos internacionales, y especialmente, pocas reformas institucionales. Esta medida es efectiva en el tratamiento del riesgo país, pero se puede considerar que no resuelve la problemática de fondo, ni vincula el volumen de deuda a los tipos de interés, ni crea incentivos al cumplimiento presupuestario, y especialmente, no elimina las diferencias entre los países europeos.

Aunque se han resumido en tres grandes grupos las formas que tomarían los Eurobonos, existen multitud de aspectos que se pueden incorporar.

Es necesario añadir que las distintas formalizaciones no son necesariamente excluyentes entre si. Por ejemplo se puede establecer transitoriamente un sistema parcial que evolucionará a un sistema de emisión completa.

El mecanismo de estabilidad: los Eurobonos.
¿Cuál sería la institución emisora?

La creación de los Eurobonos exige conjuntamente la creación de una institución emisora o *Debt Management Office (DMO)*. Esta agencia sería la encargada de emitir los bonos comunes o, en el caso de las garantías, gestionar su pago si fuera necesario.

En cualquier caso se pueden distinguir dos formas de crear esta institución: utilizando una institución ya existente o creando una nueva agencia. En la primera modalidad, existen varias instituciones capaces de desarrollar esa función, es el caso de la Comisión Europea, el Mecanismo Europeo de Estabilidad (MEDE), el Banco Central Europeo (BCE) o los propios tesoros nacionales coordinados a nivel europeo. La segunda forma sería la creación de una agencia ex profeso, de tal forma que tuviera diseñadas claramente sus funciones.

Estas dos formas tampoco son mutuamente excluyentes, si se distingue de nuevo en función del tiempo requerido para su implantación. La secuencia lógica es que una institución ya existente se hiciera cargo temporalmente mientras se crea una nueva DMO permanente. En el grupo de instituciones que podrían encargarse inicialmente de esta labor se encuentran la Comisión Europea que podría designar a alguna de sus agencias que se encargara inicialmente. Esta sería la solución que menos cambios institucionales requeriría.

El BCE también podría hacerse cargo, al tener capacidad operativa suficiente, así como la necesaria independencia institucional, al ser una autoridad en los mercados financieros. De hecho, el BCE había sido la primera institución propuesta como DMO, pero es bastante inusual que un banco central sea el responsable de emitir la deuda pública, función que no se encuentra entre las establecidas en su estatuto de funcionamiento.

La última posibilidad es que los propios Tesoros Nacionales emitieran los bonos, coordinados por un organismo supranacional, que evolucionará a un sistema único de forma análoga al Sistema Europeo de Bancos Centrales (SEBC).

El mecanismo de estabilidad: los Eurobonos
¿Cuáles son sus Objetivos?

El primer lugar se encuentra reservado para la resolución de la crisis de deuda soberana, teniendo además que eliminar la posibilidad de que volviera a producirse una situación similar en el futuro. Además, de estos existen otros objetivos. Para clasificar al resto de objetivos se pueden distinguir tres ámbitos, el nivel financiero, el nivel monetario y el nivel institucional.

- Sobre la crisis de deuda soberana, la prioridad es la reducción de la remuneración de la deuda en los países europeos, siendo esta situación la que motivó la propuesta original, como se expuso anteriormente. En cualquier modalidad de implantación se cumplirían dos objetivos, a corto plazo se produciría una mejora de las expectativas, un aumento de la credibilidad de los emisores, un mayor grado de cohesión entre los diferentes países, llevando todo ello a una reducción de los tipos de interés pagados y una reducción en los diferenciales. En el largo plazo se establece un mecanismo que garantice la sostenibilidad de las finanzas públicas, para ello ha de fomentar la disciplina presupuestaria, en el sentido de evitar caer recurrentemente en déficits, y por lo tanto, tener volúmenes de deuda asumibles a la hora de renovarlos en los mercados primarios de deuda pública.
- A nivel financiero, tendrían resolución los problemas de inestabilidad del sistema financiero, los problemas de circulación de los flujos financieros y de liquidez del sistema. En esta línea, las instituciones bancarias mejorarían el acceso a la financiación, lo harían en mejores condiciones y se reduciría la volatilidad de los precios en los mercados financieros.

- En el ámbito monetario, el principal objetivo ha de ser la estabilidad del Euro, que se conseguiría con una mayor estabilidad e integración financiera. Aunque existen otros efectos de la introducción de los Eurobonos sobre la moneda, este es el caso de la mejora del mecanismo de transmisión de la política monetaria, los bancos centrales y en especial el BCE han desarrollado una serie de *medidas de carácter no convencional* (MILLARUELO y DEL RÍO, 2013), con objeto de restablecer el mecanismo de transmisión que se había reducido drásticamente a partir de la crisis financiera internacional. En este sentido, los Eurobonos mejorarían esta situación al crear un mayor conjunto de activos líquidos y seguros, que restableciera el vínculo entre la política monetaria y los hogares.

Además, abriría la posibilidad a la monetización de deuda por parte del BCE, aunque es bien sabido que en su artículo 123 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea especifica la prohibición de adquisición directa a los estados de instrumentos de deuda por parte del BCE o los bancos centrales que forman parte del SEBC. En cualquier caso un bono común sería más fácilmente objeto de adquisición por parte del BCE; equiparándolo al comportamiento de otros bancos centrales como la Reserva Federal (FED) y el Banco de Inglaterra (BOE). En esta línea, la fortaleza del Euro como divisa aumentaría su influencia en los mercados monetarios internacionales, de forma similar al Dólar USA, favoreciendo su posición en los mercados exteriores.

Por último, a nivel institucional supondría la consolidación de tres vínculos supranacionales: la Unión Europea, la Unión Fiscal y la Unión Bancaria.

El primero de ellos, la propia Unión Europea, depende en gran medida de la resolución de los problemas económicos, las relaciones entre los Estados y la pérdida de soberanía asociada a una mayor integración europea, difícilmente compatible con períodos de recesión y crisis económica. Algunos autores (Daniele y Geys, 2012) ya señalan que los jóvenes en los países periféricos tienen una percepción negativa de la Unión Europea, por lo tanto, es necesario un mecanismo que resulte beneficioso para estos países.

Respecto a la Unión Fiscal, la creación de un Tesoro Común en el marco de los Eurobonos supondría el primer paso para la creación de un sistema fiscal europeo, dotándolo de la infraestructura necesaria para desarrollarlo.

Por último, los Eurobonos ayudarían en gran medida a la creación de una Unión Bancaria, siendo de hecho uno de sus requisitos (Cárdenas, 2013, 2014) si se quiere un sistema bancario estable. Al ser los Eurobonos una solución efectiva al problema del círculo vicioso, es decir, una solución a la interrelación perjudicial entre las finanzas públicas y el sistema bancario.

El mecanismo de estabilidad: los Eurobonos ¿Existiría riesgo moral?

Se han enumerado las posibles modalidades de Eurobonos, se ha considerado la cuestión de agencia emisora y tratado el objeto de la medida, pero es necesario considerar la principal crítica: la existencia de riesgo moral.

Un argumento es que los países que pagan unos bajos tipos de interés no querían emitir deuda conjuntamente al no sentirse responsables del comportamiento del resto, en especial de los países periféricos. Es decir, la principal crítica a los Eurobonos es la existencia del problema de *riesgo moral* (*moral hazard*). El *riesgo moral* se suele definir como el riesgo derivado de que los agentes no sean responsables de las consecuencias que provocan sus comportamientos, ya que si un comportamiento incorrecto no es debidamente corregido (*castigado*) se volverá a repetir en el futuro. En el caso de los estados y la deuda pública, significa que no se vinculen los tipos de interés con el volumen de la deuda y los déficits presupuestarios. Siguiendo este argumento, los estados no tendrían incentivos a la consolidación fiscal y el control del déficit, ya que su comportamiento, reflejado en el volumen de deuda, no afectaría a los tipos de interés que serían únicos para todos los países, independientemente de su situación.

En resumen, se considera que eluden la disciplina de mercado. Obviamente, este no es el único problema pero sí puede considerarse el principal. Por ello, las tres propuestas realizadas incorporan una forma de resolver esta cuestión.

En el primer tipo de Eurobonos, se controlaría por un sistema directo. Como sólo existiría una única Agencia de Emisión o *Debt Management Office*, esta establecería la financiación para cada estado. Para mantener el volumen de deuda dentro de los límites que se establezcan, sólo tendría que regular el flujo crediticio según la situación económica, presupuestaria y financiera de cada país. Por lo tanto, se deberían establecer límites o tramos en función de una serie de variables (volumen de deuda o déficits entre otros), de esta forma, los países que se encuentren por debajo del primer límite (un 60% deuda/PIB por ejemplo) obtendrían menores tipos de interés, que serían los de mercado. Por el contrario, aquellos países que se sitúen en tramos superiores, tendrían que soportar un recargo.

Se puede cuestionar la diferencia entre el hecho de que una agencia institucional realice un recargo y las subidas de los tipos en los mercados de deuda pública. Lo cierto es que las diferencias son sustanciales.

Primero, si los tipos de mercado de la deuda pública aumentan mucho, los déficits presupuestarios no se reducen, se produce un aumento del déficit financiero que desplaza al déficit real, sin modificaciones sustanciales en términos absolutos.

En esta línea, la gestión de la deuda sería mucho más sencilla, si se establecen distintos tramos en la asignación de deuda se podrían realizar moratorias o períodos transitorios en los pagos de los recargos, algo que sería imposible en un mercado financiero; además, las reestructuraciones de deuda serían más efectivas. Existe el *efecto expulsión* o *crowdingout*, es decir, cuando el sector público absorbe financiación a costa del sector privado, un argumento recurrente durante la crisis de deuda soberana, en lo que se ha denominado el *circulo vicioso* (CÁRDENAS, 2013) entre las finanzas públicas y privadas. Este efecto expulsión sería muy inferior o inexistente en un sistema de sustitución completa, ya que los tipos de mercado no variarían, al ser único para todos los países no incentiva la captación de fondos por parte del sector público.

En segundo lugar, tendremos en cuenta el sistema de sustitución parcial. En un artículo posterior, DELPLA y VON WEIZSÄCKER (2011), consideran que su propuesta afronta el problema del riesgo moral desde su propia concepción. Es decir, la idea fundamental de la división entre la *Blue Bond* y la *Red Bond* es, precisamente, combinar un tramo común que no evitaría el riesgo moral, pero si lo haría en el tramo de la *Red Bond* que mantendría la relación entre la credibilidad del emisor y su financiación. Recompensando de esta forma con un menor coste de financiación a aquellos países que mantengan la disciplina presupuestaria y el control del déficit. A partir del cual un Estado que quisiera una mayor financiación tendría que volver a emitir deuda propia, de tal forma que sería el responsable del incumplimiento al no estar respaldada por el resto de países.

Es un hecho conocido que los tipos del bono soberano perjudican gravemente a los tipos del sector financiero y limitan la capacidad de financiación de la economía en su conjunto, perjudicando de esta forma a la producción y a la totalidad de la actividad económica. Los países a priori menos beneficiados por la medida (como Alemania), obtendrían una reducción de los diferenciales europeos respecto a los estadounidenses, en referencia al conocido *exorbitante privilegio* del Tesoro norteamericano, capaz de financiarse a tipos inferiores a la mayoría de países del euro, y sin duda, si se considera a la Eurozona como conjunto. Además, las remuneraciones de las distintas *Red Bond* nacionales no serían necesariamente idénticas para todos los países, es previsible que en el caso de Alemania su diferencial respecto a la *Blue Bond* fuera muy reducido.

Para la última propuesta, el mecanismo de garantías prorrateadas, algunos autores (DÜBEL, 2011) afirman se garantizaría el pago de la deuda, al eliminar la posibilidad de quiebra o *default*, pero que, a diferencia del resto, no existiría riesgo moral al ser las garantías un solución de última instancia. Por lo tanto, no desvirtúa el sistema de incentivos y referencias que permiten a los pujadores tomar decisiones en el mercado primario de deuda. Además las garantías se establecerían en función de la situación de cada país.

Como se ha señalado previamente, la evidencia histórica muestra que existen otros factores a la hora de considerar la teoría del riesgo moral. El caso más señalado en la literatura especializada es el *too-big-to-fail* (TBTF), la financiación del sector público a los grandes bancos es un claro incumplimiento de la teoría del riesgo moral, restando legitimidad para ser utilizada como un argumento de política económica.

CONCLUSIONES

En este trabajo se ha discutido la gestión de la deuda soberana con objeto de proponer un marco institucional y un mecanismo de emisión estable y resistente a la coyuntura económica y a los problemas derivados de la acumulación de deuda.

Primero se han aportado los principales conceptos entorno a la emisión de deuda desde un punto de vista general y los instrumentos para realizar una reestructuración de deuda pública. A continuación, se han resumido las principales cuestiones que surgen alrededor de los Eurobonos. Existen tres modalidades de introducción de los Eurobonos, una sustitución completa, una sustitución parcial y un sistema de garantías. Cada uno de ellos tiene una serie de ventajas y algunos inconvenientes, pero se ha señalado que todas las propuestas incorporan algún mecanismo para limitar el efecto del riesgo moral. La creencia de que bajo un mecanismo como los Eurobonos los Estados podrían endeudarse sin límites bajo la protección del resto de países, no es válida; si se considera que todas las modalidades de implantación cuentan con herramientas para eliminar estos comportamientos.

El mecanismo de mutualización de deuda pública permitirá una convergencia en los tipos de interés nominales, así la remuneración pagada por la deuda soberana en los mercados de capitales tendería a converger. Este efecto se verá reforzado si previamente se realiza una reestructuración de la deuda pública en los países miembros, permitiendo converger, también, en términos de deuda sobre PIB. De esta forma se pondrían afrontar simultáneamente las situaciones cíclicas que condicionan la volatilidad de la deuda y los problemas latentes observados a lo largo de la historia financiera de las naciones.

La *clave de bóveda* en la elección de la modalidad que tomarían los Eurobonos, es mantener el difícil equilibrio entre las soluciones y objetivos económicos con los intereses nacionales. La sustitución completa exige una drástica pérdida de soberanía en la formulación de los presupuestos y la capacidad de endeudamiento, con un mecanismo estatutario de tramos de deuda que establece el reparto de la financiación internamente, siendo para los compradores el mismo tipo de interés en el mercado primario. Por el contrario, el sistema de sustitución parcial supondría unas menores exigencias de colaboración entre países, implicando una menor pérdida de soberanía. Todos los estados se verían beneficiados en conjunto al reducirse el riesgo de impago, mejorando los tipos de interés, pero seguirían existiendo los diferenciales de la remuneración entre países. Sobre la principal cuestión de la disciplina presupuestaria, aportan un incentivo a su mantenimiento al reducir el déficit financiero y la obtención de intereses más bajos por un menor ratio de la deuda sobre el PIB.

En síntesis, la introducción de los Eurobonos sería beneficiosa para todos los países europeos, pero exige una mayor integración supranacional que podría entrar en conflicto con los intereses nacionales (al suponer una sensible pérdida de soberanía) y con los intereses económicos a corto plazo. Las posibles modalidades son lo suficientemente flexibles para establecer una ruta de implantación de forma análoga a la creación de la moneda única.

BIBLIOGRAFÍA

- CÁRDENAS DEL REY, L. (2013). *Unión Bancaria: Origen, fundamentos y efectos reales*. Documentos de trabajo, 730, Funcas.
- CÁRDENAS DEL REY, L. (2014), "Los Eurobonos en el marco de la Unión Bancaria", *Boletín de Información Comercial Española*, 3047, 33-46.
- CARRERA RAYA, F. J. (1988). "El empréstito como modalidad de la Deuda pública: su naturaleza jurídica". *Civitas. Revista española de derecho financiero*, (57), 89-122.
- CLAESSENS, S., MODY, A. y VALLÉ, S. (2012). "Paths to eurobonds". *IMF Working Paper*. WP/12/172
- COMISIÓN EUROPEA (2011), "On the feasibility of introducing Stability Bonds", *Green Paper*
- DANIELE, G. y GEYS, B. (2012). "Public support for institutionalised solidarity: Europeans' reaction to the establishment of eurobonds". *Social Science Research Center Berlin (WZB)*.
- DE GRAUWE, P. y MOESE, W. (2009). "Gains for all: a proposal for a common euro bond". *Intereconomics*, 44, 132-135.
- DELPLA, J. y VON WEIZSÄCKER, J. (2010). "The blue bond proposal". (No. 403). *Working Paper Bruegel Policy Contribution*
- DELPLA, J. y VON WEIZSÄCKER, J. (2011). "Eurobonds: The blue bond concept and its implications". *Bruegel policy contribution* (No. 2011/02).
- DÜBEL, H.J. (2011). "Partial sovereign bond insurance by the eurozone: A more efficient alternative to blue (Euro-) bonds". *Centre for European Policy Studies*.
- ERCE DOMÍNGUEZ, A., FERNÁNDEZ VILLASECA, L., y VAZQUEZ ZAMORA, J. (2009). La política de "préstamos a países en mora" del FMI: lecciones de episodios recientes de estructuración de deuda soberana. *Boletín Económico. Banco de España*, (2), 105-117.
- FAVERO, C. Y MISSALE, A. (2012). "Sovereign spreads in the eurozone: which prospects for a Eurobond?". *Economic Policy*, 27, 231-273.
- GÓMEZ FERNÁNDEZ AGUADO, P., PARTAL UREÑA, A. y TRUJILLO PONCE, A. (2013). "Sistemas de Garantía de Depósitos: Impacto de la propuesta de la UE en el sector bancario español". *Universia Business Review*, 86-103.
- GRAEBER, D. (2011), *En deuda: una historia alternativa de la economía*. Ariel, Madrid.
- JONES, E. (2010). "A Eurobond proposal to promote stability and liquidity while preventing moral hazard". *ISPI Policy Brief*.

- LANE, P. R. (2012). "The European sovereign debt crisis". *The Journal of Economic Perspectives*, 26, 49-67.
- LÓPEZ OTERO, J.L.
La Deuda Pública. Instituto de Estudios Fiscales, Madrid. (1982a).
Introducción a la Deuda Pública, Instituto de Estudios fiscales, Madrid. (1982b)
- MALVEY, P. F. y ARCHIBALD, C. M. (1998). "Uniform-price auctions: Update of the Treasury experience". *US Treasury*.
- MILLARUELO, A. y DEL RÍO, A. (2013): "Las medidas de política monetaria no convencionales del BCE a lo largo de la crisis ", *Boletín económico*, 89-99.
- SCHOENMAKER, D. Y GROS, D. (2012). "A European Deposit Insurance and Resolution Fund-An Update". *Centre for European Policy Studies*.
- SUTER, C. (1992). *Debt cycles in the world-economy: foreign loans, financial crises, and debt settlements, 1820-1990*. HarperCollinsCanada, Limited.
- TEJERIZO LÓPEZ, J.M.,(1985). *La Deuda Pública en Comentarios a la Constitución de 1978, Cortes Generales*, Edersa.
- UGARTECHE, O. (2007). *Genealogía de la arquitectura financiera internacional. Una mirada desde América Latina*(Doctoral dissertation, The University of Bergen).
- VICKREY, W. (1961). "Counterspeculation, auctions, and competitive sealed tenders". *The Journal of finance*, 16, 8-37.
- VILARIÑO SANZ, Á. (2011). *La crisis financiera: orígenes y desencadenantes*. In: Gómez Serrano, P. J. (ed.) *Economía política de la crisis*. Editorial Complutense. Madrid
- YILMAZ, S. D., y SALTOGLU, B. (2013). Why is it so Difficult and Complex to Solve the Euro Problem (No. 180). *Economics*, The University of Manchester.

APÉNDICE: Clasificación mundial de países en relación a su Deuda (% del PIB) en el 2013

Posición	País	Deuda (%)									
1	Japan	226,1	41	Israel	67,1	81	South Africa	45,4	121	Chad	30,5
2	Zimbabwe	202,4	42	Aruba	67,0	82	Cote d'Ivoire	45,2	122	Mali	30,5
3	Greece	175,0	43	Croatia	66,2	83	Tanzania	42,7	123	Norway	30,1
4	Italy	133,0	44	Sto Tomé y Princ.	65,5	84	Emiratos Arabes	41,7	124	Benin	29,7
5	Iceland	130,5	45	Uruguay	62,8	85	Sweden	41,5	125	Papua New Guinea	28,1
6	Portugal	127,8	46	El Salvador	62,0	86	Andorra	41,1	126	Nepal	28,0
7	Ireland	124,2	47	Serbia	61,2	87	Honduras	40,6	127	Namibia	27,2
8	Jamaica	123,6	48	Bahrain	61,2	88	Ukraine	40,6	128	San Marino	25,8
9	Lebanon	120,0	49	Guyana	59,9	89	Lithuania	40,2	129	Indonesia	24,2
10	Cyprus	113,1	50	Brazil	59,2	90	Panama	39,8	130	Rwanda	23,5
11	Sudan	111,0	51	Syria	58,9	91	Colombia	39,6	131	Ecuador	23,2
12	Grenada	110,0	52	Mauritius	58,0	92	Latvia	39,2	132	Gabon	23,2
13	Singapore	105,5	53	Finland	56,5	93	Bhutan	38,9	133	Luxembourg	22,9
14	Eritrea	104,7	54	Fiji	56,2	94	Taiwan	38,9	134	China	22,4
15	Belgium	102,4	55	Slovakia	55,5	95	Djibouti	38,6	135	Anguilla	20,0
16	Puerto Rico	96,5	56	Costa Rica	55,0	96	Romania	38,6	136	Nigeria	19,3
17	Spain	93,7	57	Pakistan	54,6	97	Senegal	38,4	137	Iran	18,7
18	France	93,4	58	Malaysia	54,6	98	New Zealand	38,4	138	Bulgaria	18,4
19	Egypt	92,2	59	Kenya	53,5	99	Armenia	37,7	139	Botswana	17,9
20	United Kingdom	91,1	60	Ghana	53,1	100	Mexico	37,7	140	Cameroon	16,7
21	Barbados	90,5	61	Montenegro	52,1	101	Trinidad y Tobago	37,1	141	Moldova	16,6
22	Antigua Barbuda	89,0	62	Seychelles	51,8	102	Turkey	36,6	142	Paraguay	15,7
23	Canada	86,3	63	India	51,8	103	Georgia	36,3	143	Kazakhstan	15,6
24	Cabo Verde	86,2	64	Tunisia	51,1	104	Bolivia	36,0	144	Peru	14,9
25	St. Kitts y Nevis	83,0	65	Malawi	50,8	105	Cuba	35,9	145	Angola	14,7
26	Germany	79,9	66	Nicaragua	50,4	106	Corea del Sur	35,8	146	Chile	13,9
27	Hungary	79,8	67	Ethiopia	50,4	107	Hong Kong	35,6	147	Algeria	13,2
28	Jordan	79,1	68	Philippines	50,2	108	Macedonia	34,3	148	Saudi Arabia	12,2
29	Sri Lanka	78,4	69	Czech Republic	48,8	109	Venezuela	34,2	149	Equatorial Guinea	11,0
30	Saint Lucia	77,0	70	Vietnam	48,2	110	Switzerland	33,8	150	Kosovo	9,1
31	Morocco	76,9	71	Poland	48,2	111	Curacao	33,2	151	Russia	7,9
32	Austria	75,7	72	Burundi	47,6	112	Australia	32,6	152	Uzbekistan	7,6
33	Malta	75,3	73	Yemen	47,1	113	El Congo	32,1	153	Azerbaijan	7,5
34	Belize	75,1	74	Rep. Dominicana	47,0	114	Zambia	31,8	154	Gibraltar	7,5
35	Netherlands	74,3	75	Denmark	47,0	115	Belarus	31,5	155	Tajikistan	6,5
36	United States	71,8	76	Mozambique	46,7	116	Sierra Leone	31,1	156	Kuwait	6,4
37	Slovenia	71,7	77	Laos	46,3	117	Guatemala	31,0	157	Estonia	6,0
38	Albania	70,5	78	Bosnia y Herzeg.	45,9	118	Bangladesh	30,9	158	Wallis y Futuna	5,6
39	Dominica	70,0	79	Thailand	45,9	119	Uganda	30,7	159	Libya	4,8
40	St. Vincent y Gre	68,0	80	Argentina	45,8	120	Qatar	30,6	160	Oman	4,4

Fuente: Elaboración propia con datos de la CIA

10. RETOS Y ALTERNATIVAS A LA PRECARIZACION DEL TRABAJO Y LA VIDA EN LA CRISIS ACTUAL “RETOSCRISIS”

Pablo López Calle
(UCM)
plopezca@cps.ucm.es

Juan José Castillo
(UCM)
jjcastillo@cps.ucm.es

Paloma Candela
(UCLM)
Paloma.Candela@uclm.es

Se presentan los objetivos y algún avance de resultados obtenidos del Proyecto de Investigación Retos y Alternativas a la Precarización del Trabajo y la Vida en la Crisis Actual (2013-2016)¹⁶³. Retoscrisis es una apuesta de investigación sobre la precarización del empleo y de la vida, así como la importancia de sus efectos en la vida social, evaluados y constatados en la literatura científica.

Uno de los retos sociales más importantes para la sociedad española en los próximos años es la salida de la crisis y la apuesta por otro modelo de desarrollo viable para la mayoría de la población. Partimos, por tanto, de la evidencia de que la precariedad vital abarca una dimensión socio económica, pero también una dimensión personal; una dimensión relacional y familiar; así como una dimensión ciudadana o participativa. La integración de todas estas dimensiones pone en relación distintas variables y tiempos de la vida de las personas. Nuestro interés es analizarlas en un balance global, fundamentado en cuatro estudios de caso:

- A. Los retos de la crisis económica en Coslada: el futuro de los jóvenes de las clases populares y vía hacia otros modelos de crecimiento.

¹⁶³ Entidad financiadora: Ministerio de Economía y Competitividad. Programa Estatal de Investigación, Desarrollo e Innovación Orientada a los Retos de la Sociedad, modalidad 1, "Retos Investigación", 2013-2016. (Ref.: CSO2013-43666-R). Investigadores Principales: Juan José Castillo Alonso y Pablo López Calle. RETOSCRIS está formado por un equipo multidisciplinar de profesores/as e investigadores/ras de diferentes universidades e instituciones públicas españolas que desde hace más de una década venimos trabajando conjuntamente en proyectos que indagan en las realidades del trabajo actual, de sus recientes transformaciones, significados y complejidades. Itziar Agulló Fernández. Doctora en Sociología e Investigadora. UCM; Andrés Alas Pumariño. Doctor en Sociología y Director de Industria, Concejalía de Industria del Ayuntamiento de Fuenlabrada; Paloma Candela Soto. Profesora Contrata Dra. UCLM; Juan José Castillo. Catedrático de Sociología del Trabajo. UCM; Santiago Castillo. Catedrático de Ciencia Política. UCM, M^a José Díaz Santiago. Socióloga. Profesora asociada UCM y Técnica de Igualdad; Aurora Galán Carretero. Profesora Contratada Dra. UCLM; Julio Fernández. Doctor en Sociología y Técnico Sociólogo en el Ayuntamiento de Fuenlabrada, Stribor Kuric. Graduado en Sociología y estudiante de Doctorado UCM (FPI); Pablo López Calle. Profesor Contrato Dr. UCM; Paloma Moré Corral. Investigadora Becaria Predoctoral-MEC. UCM); Josefina Piñón. Doctora en Sociología e Investigadora. Consultora en Cooperación. Universidad Complutense de Madrid. Grupo de Investigación 'Charles Babbage' en Ciencias Sociales del Trabajo (UCM) <https://www.ucm.es/grupo-charles-babbage/>, trabin@cps.ucm.es.

- B. Trayectorias vitales de los jóvenes castellano-manchegos más afectados por la crisis: la escuela y la vida después del ladrillo.
- C. Condiciones de vida y trabajo de la cuidadoras inmigrantes en Madrid.
- D. Enseñar e investigar en la crisis: los retos de la Universidad Pública Española.

Como objetivos generales el proyecto se propone alcanzar:

1. La realización de una investigación de calidad que trate de contribuir a la solución de los problemas sociales, económicos y tecnológicos de la sociedad española.
2. Abordar problemas relacionados con el desarrollo sostenible, en lo referente a la relación entre trabajo y vida: las condiciones de trabajo y empleo, el uso del espacio y del tiempo, del ocio o de la conciliación de la vida familiar y laboral. Igualmente, se tratarán temas relacionados como los problemas relacionados con la cohesión social, económica y territorial; la identidad personal y colectiva; la exclusión social; la calidad de vida.
3. Proponer explicaciones fundadas sobre la interrelación entre las transformaciones productivas y la vida cotidiana: los cambios en los contenidos del trabajo y su impacto en los trabajadores y en las relaciones de empleo.

INTRODUCCIÓN

Uno de los retos sociales más importantes para la sociedad Española en los próximos años es el de la salida de un modelo de desarrollo económico de la crisis y la apuesta por otros modelos de desarrollo viables para la mayoría de la población. El concepto de precarización vital (de inseguridad social, de desafiliación) a modo de caracterizador general, viene a condensar en una idea, las características y efectos de este modelo de crecimiento (DERANTY, 2008). Pero al mismo tiempo, su contrario, la seguridad y la integración social, nos permiten pensar en la apertura a otros modelos de organización productiva y de regulación de las relaciones sociales y laborales más igualitarios y solidarios, más sostenibles, y en definitiva, más productivos (CASTEL, 2006).

El fenómeno de la precarización del empleo y de la vida, así como la importancia de sus efectos en la vida social, evaluados con diferentes criterios en función de las distintas perspectivas ideológicas, ya han sido constatados sobradamente por numerosas investigaciones e informes a nivel nacional y europeo. El debate académico y social, sobre la precariedad ha alcanzado un altísimo nivel de penetración en las publicaciones y revistas especializadas (LEE y KOFMAN, 2012). Uno de los hitos en ese debate gira en torno a la publicación de *El precariado. La nueva clase peligrosa* de Guy Standing (STANDING, 2011), que se ha publicado recientemente en castellano. *Work, Employment and Society*, la revista de referencia en este campo, por citar un solo ejemplo, le dedicó una atención monográfica (WES, 2012).

Nosotros mismos hemos participado activamente, mediante la presencia en reuniones científicas y la colaboración internacional con otros grupos de investigación directamente en este campo de estudio (FORTINO, TEJERINA et al, 2012]

Además de ello, en los últimos años hemos empezado a disponer, a nivel nacional, de series estadísticas que han tratado de articular las distintas dimensiones de la precarización de la vida social en diferentes índices sintéticos, a semejanza de los indicadores de desarrollo que vienen elaborando algunos organismos a nivel internacional, como la OIT. El índice sintético de condiciones laborales de España, elaborado por el Barómetro Social de España, y que mide de forma integrada las distintas dimensiones de las condiciones de trabajo, cayó un punto en sólo cinco años, desde el año 2007, del 5,2 al 4,1 en 2012, en una escala de uno a 10, situándose en niveles del año 1995. Y el índice sintético de empleo, que añade el diferente impacto de las distintas situaciones de empleo y desempleo (las tasas de actividad y de paro, temporalidad; paro entre los jóvenes; parados de larga duración y hogares con todos los activos parados, etc.) cayó del 5,6 en el año 2007 al 3,8 en el año 2012 (IOE, 2012).

De tal forma que creemos que es pertinente volver a plantear el problema del precariado hoy, en el contexto de crisis económica (y el particular impacto que ésta ha tenido en los países de la semiperiferia desarrollada como el nuestro), y en la fase de desarrollo del sistema capitalista a nivel global en la que nos encontramos: una situación de auténtica emergencia social, a la luz de los resultados de informes como *Crisis and Social Fracture in Europe. Causes and Effects in Spain* (LAPARRA y PÉREZ, 2012]

La precarización de la vida social, vinculada a la desregulación del mercado de trabajo y la flexibilización de las relaciones laborales, que dio lugar, entre otros factores organizativos, a dicho modelo productivo (fabricación ligera; fabricación justo a tiempo; especialización flexible; gestión flexible de las plantillas; gestión por objetivos; individualización de las relaciones laborales, etc.), perseguía precisamente la atribución de mayores libertades individuales (riesgos y responsabilidades) a la ciudadanía (ALLEN y HENRY, 1997]. Sobre este modelo de flexibilización del mercado de trabajo se había desarrollado el denominado Milagro Económico Español en los años noventa. Se trata de analizar hoy el impacto de la crisis económica bajo ese sistema de relaciones laborales altamente individualizado, es decir, que vinculaba las condiciones de vida de la población al esfuerzo personal y las trayectorias formativas y laborales individuales.

No obstante, y junto a algunos otros grupos de investigación españoles, en nuestros proyectos anteriores ya veníamos advirtiendo algunos de los efectos más invisibles de aquél modelo de desarrollo: no sólo de la citada individualización de las relaciones laborales (y la individualización de las protecciones), sino de otros indicadores sociales que mostraban que dicho crecimiento se estaba produciendo gracias a una esquilación de los recursos técnicos y humanos: intensificación y descualificación del trabajo, caída de los salarios y caída de la productividad¹⁶⁴.

¹⁶⁴ Desde el primer proyecto de investigación "El Trabajo Invisible en España: sobre una evaluación y valoración del trabajo realmente existente, de su condición, problemas y esperanzas" (TRABIN), financiado por el Programa Nacional De Promoción General Del Conocimiento (Ref: BSO2000-0674/SOCI) del Ministerio de Ciencia y Tecnología, que planteaba "hacer frente, a través de la investigación sobre el terreno y bajo una mirada sociológica, a la reciente y generalizada trivialización del discurso sobre la desaparición del trabajo, iluminando, por el contrario, lo que creíamos que eran procesos de ocultación del trabajo que sostenían la posibilidad de tales argumentos". (Castillo, Lahera y López Calle, 2002; Castillo, dir. 2005].

En el siguiente proyecto, "Escenarios de vida y trabajo en la 'Sociedad de la Información': jóvenes, mujeres e inmigrantes" (TRABIN DOS)(Ref.: SEJ2004-04780/SOCI], analizamos cómo afectaban esas nuevas formas de trabajo a la vida de las personas a medio y largo plazo, y cómo la degradación o mejora de esas condiciones permitían, a su vez, la elección de determinados modelos productivos y formas de

En la gran mayoría de ocasiones, el proceso de terciarización de la economía no ha desembocado en la generalización de actividades vinculadas a la sociedad del conocimiento, tareas de calidad, cualificantes, estables, con buenas condiciones de trabajo, etc. Por el contrario, este proceso de terciarización de la economía ha consistido, por lo general, en la fragmentación de los procesos productivos en el sector secundario y la externalización de tareas de menos valor añadido a otros sectores y lugares geográficos con menores costes laborales (CASTILLO, 2007 y 2008). Podemos explicarlo con el término de servicios atrasados a la producción, antes que servicios avanzados (CASTILLO y AGULLÓ, 2012; CANDELA, PIÑÓN y GALÁN, 2010] que consisten en tareas simplificadas, intensivas en trabajo vivo. De la misma forma, han dado lugar a un proceso de fuerte individualización de las relaciones laborales como forma coherente de articulación de la relación salarial, bajo estrategias de rentabilidad basadas en la intensificación del trabajo (AGULLÓ 2009; CASTILLO y LÓPEZ CALLE, 2010], y que se ha materializado en una intensa desmovilización de determinados grupos sociales de trabajadores que se emplean en esas actividades, especialmente los jóvenes (LÓPEZ CALLE, 2008]. Y ello ha dado lugar también a la consiguiente fragmentación y polarización del obrero colectivo en función de la edad, el género o la nacionalidad. La especialización de esas distintas empresas (que ocupan lugares jerárquicamente ordenados en los procesos completos de producción) en la contratación de determinados colectivos en función de su posición en la estructura laboral, ha cercenado, por otra parte, la posibilidad de muchos trabajadores de poder construir carreras profesionales basadas en una movilidad vertical, y por ende, la propia reproducción natural de la fuerza de trabajo (CASTILLO y LÓPEZ CALLE, 2007, 2005).

Ahora bien, este desgaste invisible y latente del tejido social e industrial que caracterizó el modelo productivo anterior, se ha hecho evidente hoy, de forma intensa y precipitada. La cruz de la disolución de las ataduras que suponían las protecciones y regulaciones sociales de la llamada norma social de empleo para el crecimiento económico del país, es hoy la visibilización de la ausencia de apoyos y protecciones para una parte mayoritaria de la sociedad (ARNOLD & BONGIOVI, 2012].

La Gran Recesión del año 2008 ha afectado con especial virulencia a los países de la semiperiferia europea como el nuestro, porque no ha hecho sino hacer emerger estos problemas de insostenibilidad del modelo de producción que venían gestándose en los últimos 20 años. Sus efectos estaban siendo inadvertidos a causa de distintos fenómenos "neutralizadores" o "invisibilizadores" (la propia financiarización de la economía, el enorme incremento de la deuda privada, por ejemplo, que llegó a suponer el 90% de las economías familiares) como el incremento del capital ficticio vinculado a la burbuja inmobiliaria; y otros procesos de sobreexplotación de la fuerza de trabajo y el capital productivo por encima de sus posibilidades de reproducción (desde los beneficios a corto plazo por la súper intensificación del trabajo, hasta fenómenos más estructurales, como el incremento de las desigualdades sociales; la caída de las tasas de emancipación, de fecundidad, de edad al tener el primer hijo, el incremento de la dependencia familiar, etc.)

organización del trabajo en las empresas (Castillo, 2008). Con el proyecto TRAVIDA, "Nuevos modelos de vida y trabajo en la sociedad de la información. El caso de las grandes periferias metropolitanas" (Ref.: CSO2008-04002/SOCI], último de esta serie de preocupaciones, quisimos ir más allá y averiguar el impacto de los cambios que han sufrido los modelos de vida y que, inevitablemente, van de la mano de las variaciones en los modelos productivos (Alas, Candela, Castillo y López Calle, 2010).

Esto ha ocurrido, además, en una fase del proceso de acumulación a nivel global que imposibilita la opción por una vuelta a las regulaciones y reglamentaciones del Estado del Bienestar (una de cuyas condiciones era precisamente, por ejemplo, la limitación y regulación de los mercados nacionales para evitar el dumping social) (BOYER, 2004] y que requiere aportar soluciones creativas y novedosas para pensar alternativas a nuestro modelo de desarrollo en el momento histórico actual de la economía mundo.

Por todos estos motivos hemos escogido como fechas de referencia los años 2005-2014, que sitúan el inicio del período a analizar en los momentos previos a la Gran Recesión de 2008, cuando las principales macromagnitudes económicas (al menos los indicadores medios) se mantenían en niveles de crecimiento económico desconocidos en nuestra historia y culminaban dos décadas del citado "Milagro Económico Español". Y finaliza en el año 2014 porque es tiempo suficiente como para dimensionar el profundo impacto de la crisis y es el año en el que dispondremos de los últimos datos antes del inicio previsto del proyecto.

APORTACIONES DE LA INVESTIGACIÓN Y ENFOQUE METODOLÓGICO

Creemos que el método de los estudios de caso, que supone el núcleo de nuestra apuesta metodológica, puede arrojar también nuevos datos y propuestas de intervención al tratamiento de este problema social. Como decíamos anteriormente, existe ya un numeroso conjunto de investigaciones que, en un plano teórico, han estudiado la precariedad vital como condición del sujeto moderno, desde los estudios ya clásicos de Robert Castel, hasta los más recientes de investigadores como el citado Guy Standing. También hay numerosas fuentes de información estadística que miden la evolución de la precariedad laboral y sus efectos: encuestas e indicadores socioeconómicos como la ECCVT del INE -o su referente europeo EWCS-; los indicadores de desarrollo de la OIT, o los mencionados indicadores sociales (el Barómetro Social de España y del Observatorio Sociolaboral de CC.OO., por citar algunos). Existen también otros grupos de investigación a nivel nacional e internacional, con algunos de los cuáles colaboramos estrechamente, que se han estado ocupando de este fenómeno (TORNS, T. CARRASQUER, P. MORENO, S. y BORRÁS, V.: 2013; DEJOURS y DERANTY, 2010; TEJERINA et al., 2012].

Para diseñar nuestra apuesta metodológica, partimos de la base de que la precariedad vital abarca, una dimensión socioeconómica, pero también una dimensión personal; una dimensión relacional y familiar; y otraciudadana o participativa. Si bien todas estas dimensiones están articuladas por el trabajo, una institución todavía central en integración y participación del individuo en la sociedad, sabemos, que el trabajo asalariado no se circunscribe únicamente al tiempo y al espacio productivo, sino que pone en relación todas las dimensiones y los tiempos la vida de la persona, que caen, a su vez bajo lógicas organizativas ajenas al ámbito empresarial (Pongamos como ejemplos la Organización institucional de la vida activa y e inactiva; la División sexual del trabajo doméstico; la Organización de la estructura y los períodos de formación; Estrategias de ocio y de consumo). El trabajo formal interfiere en esas esferas y esas esferas interfieren, a su vez, en el trabajo formal. Y por tanto, en el caso del fenómeno de la precarización podemos indicar que:

La inseguridad social no solo mantiene viva la pobreza. Actúa como un proceso desmoralizador de disociación social... disuelve los lazos sociales y socava las

estructuras psíquicas de los individuos... Estar en la inseguridad es no poder dominar el presente ni anticipar positivamente el porvenir. (CASTEL, 2006: 16]

El método propuesto trata, por una parte, de captar esta interrelación, y por otra, de dotar de nuevos contenidos, resignificar el sentido, los efectos, las condiciones reales hoy de la precariedad. Actualmente, el tener un empleo fijo o estar parado no significa necesariamente, en términos de seguridad, autonomía económica y participación social, por lo que las comparaciones estadísticas de la evolución del empleo o del desempleo para estudiar este tipo de fenómenos tienen cada vez menos alcance analítico. El método cualitativo de análisis sobre el terreno, por ejemplo el clásico Los Parados de Marienthal de Lazarsfeld, ha servido además para modificar o enriquecer con nuevas preguntas y categorías las encuestas periódicas y estudios de panel sobre el mercado de trabajo.

El principal inconveniente, para una sociología que se pretende crítica con el statu quo, es que este tipo de técnicas requieren de la realización de trabajos a muy largo plazo, equipos de investigación grandes y financiación suficiente (la falta de recursos una de las principales desventajas para llevar a cabo nuestro proyecto de investigación). Pues, si bien es cierto que, en general, la financiación de la I+D ha sufrido importantes recortes en nuestro país en los últimos quince años¹⁶⁵, estos recortes han sido todavía más significativos en las ramas de investigación consideradas “no aplicadas” o “no orientadas”, como las ciencias sociales. Uno de los casos que nos pueden servir de ejemplo: la docencia y la investigación en la universidad, incorpora, entre otras, esta cuestión de la espiral entre degradación de las condiciones de vida de la mayor parte de la población y falta de recursos para revelar sus efectos, comprender sus causas estructurales y tratar de promover respuestas colectivas.

Expresado de otra manera, no pretendemos estudiar o constatar lo obvio y consabido, que la precariedad laboral se ha incrementado intensamente con la crisis, sino indagar en los efectos que cuantitativa y cualitativamente tienen sobre la población española. Qué significa la precariedad hoy, cómo se vive la precariedad, también las oportunidades que encierra, las estrategias que usa la gente para enfrentarla.(Barattini, 2009).

La precariedad es la precariedad del sistema social en su conjunto, las formas de organización del tiempo interrelacionadas (e intercondicionadas) en las distintas esferas de la producción y de la reproducción. Por tanto, los casos abarcan perfiles socio-profesionales cualitativamente diferenciados, distintos sectores productivos y entornos urbanos y rurales, desde sectores productivos paradigmáticos de perfil cualificacional medio y bajo (construcción, servicios –logística-) en Castilla La Mancha y Coslada, a

¹⁶⁵ La reducción de las inversiones destinadas a la investigación es un hecho que está obligando a hacer las maletas a muchos investigadores en nuestro país. El recorte en investigación para el año 2012 es de un 25% menos que en 2011, comparándola con la asignación del 2009, el gasto para este ejercicio es más de un 35% menos. La aportación económica no llegará a los 6.400 millones frente a los 9.662 millones de euros del año 2009. El presupuesto por investigador a tiempo completo (EJC) ha pasado de 26,21 mil euros en 2001 a 33,02 mil en 2008 para caer bruscamente a 16,22 mil en el 2013 (Informe COSCE, 2014). Por tanto, los investigadores tienen menos de la mitad del dinero que tenían hace cinco años. También se han reducido los fondos destinados a la formación del personal investigador, es decir, las becas tipo FPI y FPU, que supera el 30% entre 2009-2013. Pero aún es más grave en el número de ayudas convocadas, debido a que según la Ley de la Ciencia las dotaciones para cada persona deben ser mayores, lo que reduce el número de puestos ofertados. Se está dejando de invertir en futuro (Quiles, 2014).

sectores productivos de perfil medio-alto (Universidad). Además, articulan la esfera productiva y reproductiva incorporando el área de la formación vinculando Modelos de crecimiento económico, el papel de la formación y las Estrategias formativas de los jóvenes y familias ante el mercado de trabajo actual. Y en último lugar los efectos de las condiciones de trabajo de las mujeres que se incorporan al mercado de trabajo sobre el ámbito doméstico

Estas variables y dimensiones se estructuran en la elaboración de cuatro estudios de caso, que son:

1. La precarización del trabajo y la vida de los jóvenes en las periferias metropolitanas desindustrializadas (el caso de Coslada).
2. Volver a estudiar tras la crisis: jóvenes castellano manchegos de la construcción descualificados y expulsados del mercado de trabajo.
3. El trabajo de cuidados a examen: condiciones de vida y trabajo de las cuidadoras inmigrantes en Madrid.
4. Docencia e investigación: los retos de la Universidad Pública Española.

LOS RETOS DE LA CRISIS ECONÓMICA EN COSLADA: EL FUTURO DE LOS JÓVENES DE LAS CLASES URBANAS POPULARES Y VÍAS HACIA OTROS MODELOS DE CRECIMIENTO

Dentro del proyecto general, hemos escogido el entorno de Coslada (Coslada es un municipio de España perteneciente a la Comunidad de Madrid, ubicado en el denominado Corredor del Henares, con una extensión de 11,7km² y unos 90 000 habitantes) como espacio delimitador para trabajar sobre nuestro problema de investigación –el futuro de los jóvenes de las clases populares urbanas. Hemos escogido, entre otras, esta localidad, porque hemos realizado una investigación previa en profundidad, en el marco del proyecto de investigación del Plan Nacional (Trabaja tres), sobre esta localidad madrileña, lo que permite maximizar el potencial de esta investigación (contactos con numerosos agentes sociales, asociaciones y representantes de la administración, amplio conocimiento del terreno y de la historia del municipio, etc.) y continuar con los frentes abiertos en aquella (LÓPEZ CALLE y FERNÁNDEZ, 2013). A estas motivaciones hay que añadir una primera investigación de caso en el marco de otro proyecto anterior (Trabaja dos) sobre la logística en la Comunidad de Madrid, que es el origen de nuestra preocupación por este municipio.

Coslada es un crisol de las transformaciones sociales y económicas actuales en España y tiene un tamaño sociológicamente adecuado para un caso de estudio de estas características. Es lo suficientemente amplio como para poder analizar, de manera interrelacionada, una parte importante de las transformaciones que ocurren en las esferas productivas y no productivas de una comunidad, y lo suficientemente pequeño, y sectorialmente especializado, como para poder controlar un alto número de variables determinadas, facilitando la homogeneidad y representatividad del universo muestral del estudio y, por supuesto, la identificación de las resistencias y las acciones sociales posibles ante esas determinaciones. Pretendemos, pues, focalizar nuestra atención, como hemos hecho en otras ocasiones con éxito, en las jóvenes generaciones y en perfiles socioeconómicos estadísticamente significativos. (CASTILLO y LÓPEZ CALLE, 2002), de forma que nuestro grupo objeto de estudio serán los jóvenes cosladeños de 15-35 años. Son los y las jóvenes el grupo social más adecuado para analizar, por una

parte, los efectos de estas transformaciones en la economía cosladeña, y por otra, para contribuir a descubrir posibilidades y alternativas de futuro para esta y otras regiones de similares características.

Con este estudio de caso no sólo pretendemos analizar esas condiciones reales de trabajo y vida de estos jóvenes tras el impacto de la crisis económica, sino realizar un conjunto de aportaciones dirigidas a apoyar y consolidar alternativas de empleo para ellos, potencialmente exitosas a medio y largo plazo, haciendo partícipes del proceso de investigación a los agentes y movimientos sociales. Todo ello, sin menoscabo de la posterior elaboración de recomendaciones e informes en materia de política industrial, formativa y laboral encaminadas a transformar el tejido industrial cosladeño y adecuar al mismo la oferta formativa y cualificacional.

Tras el estudio previo estadístico y documental de las principales características socioeconómicas de la población de Coslada, y después de realizar entrevistas a informantes cualificados tanto de la administración municipal como de las distintas organizaciones y asociaciones locales relacionadas con el ocio y el empleo juvenil. Esta tarea nos ocupará los 10 primeros meses del caso, con la investigación en el terreno, la elección de perfiles sociológicamente significativos de jóvenes de diferentes estratos socioeconómicos o procedencia, comunitarios y extracomunitarios, y de diferentes cohortes de edad y género, con el fin de realizar un conjunto amplio y exploratorio de entrevistas en profundidad.

En los 12 meses siguientes, se desarrollarán técnicas de observación directa y participante en torno a actividades seleccionadas de la economía real cosladeña en las que trabajan formal o informalmente los jóvenes (actividades a caballo entre lo formativo y lo laboral, prácticas empresariales, formas de consumo productivo, los talleres de tuning y reparación de vehículos, iniciativas como El mercado de jóvenes artesanos: La factoría, o movimientos políticos como la asamblea permanente del 15-M). Al mismo tiempo, los investigadores del grupo participarán en algunas de las asociaciones juveniles más dinámicas (por ejemplo la Coordinadora de Asociaciones de Vecinos, la Asociación CosladaJoven, etc.) realizando una observación participante con el objeto de obtener información directa y situada de las formas reales de ocupar el tiempo de los jóvenes, así como sus estrategias reales de obtención de recursos y de consumo, de participación asociativa, trabajo y formación o trabajo informal o atípico (talleres, trabajo autónomo, trabajo doméstico, etc...).

En definitiva, reconstruir lo que actualmente se está constituyendo como un campo de investigación internacional consolidado en torno a la “nueva economía moral” de las clases populares, 50s después de que E.P. Thompson mostrara por primera vez la potencia sociológica de este concepto.

TRAYECTORIAS VITALES DE LOS JÓVENES CASTELLANO MANCHEGOS MÁS AFECTADOS POR LA CRISIS: LA ESCUELA DESPUÉS DEL LADRILLO

En el marco general del proyecto, este estudio de caso se propone indagar también en los efectos de la crisis económica actual sobre uno de los grupos más vulnerables de la sociedad: los jóvenes desempleados, en este caso concreto, en un contexto semi-rural. Nuestro objetivo es analizar la situación social en que se encuentran los jóvenes castellano manchegos que abandonaron prematuramente la escuela (en el año 2006 un

47'8% de los jóvenes varones castellanomanchegos entre 19 y 24 años manifestaba no haber completado la secundaria) y hoy combaten la crisis retomando la formación.

Partiendo de las consecuencias económicas y sociales de la crisis del trabajo en zonas rurales de Castilla-La Mancha, fuertemente dependientes del sector de la construcción y de los servicios, nuestro interés se centra en conocer la realidad que viven estos jóvenes desempleados, la situación de sus hogares y el tipo de estrategias que muchos de ellos, con escasos niveles de cualificación, han emprendido retornando la formación reglada o continuando itinerarios de (re)cualificación profesional.

La tasa regional de paro juvenil (menores de 25 años) está en 64,33% según la última EPA (2013) y el 69,49% de los que trabajan en Castilla La Mancha, han abandonado la Escuela Secundaria Obligatoria.

Se trata de una investigación que observa y trabaja directamente, sobre el terreno, los efectos económicos, sociales, territoriales de una crisis que se deja sentir con mayor intensidad en entornos dependientes de sectores fuertemente generadores de empleo en el pasado como la construcción y los servicios. Por ello, el trabajo de campo se centrará en zonas de influencia de Ciudad Real y Toledo, principalmente, pueblos que han vivido durante largas décadas del mercado de trabajo de su capital. Daimiel, Manzanares, Valdepeñas, Tomelloso, Villarrubia de los Ojos o Consuegra, son pueblos conocidos por acoger a numerosos commuters de la construcción (OLIVA SERRANO y DÍAZ SANTIAGO, 2005) y representan escenarios estratégicos para las preocupaciones del proyecto general de investigación.

A partir de los estudios existentes, un primer propósito será realizar una exploración estadística del fenómeno de la incorporación de jóvenes que abandonaron tempranamente la escuela en Castilla-La Mancha durante los últimos años tratando de identificar pautas y trayectorias de reingreso y continuidad formativa. En este sentido, perseguimos recomponer y comprender las distintas situaciones e itinerarios vitales de estos jóvenes de larga duración, muchos sin cualificación formal, que han regresado a las aulas.

En el análisis y observación de las trayectorias educativas predominantes tendremos muy presente la diferenciación de clase social, edad y género. En una segunda fase, y desde una aproximación cualitativa, nuestra intención es llegar a una muestra significativa de jóvenes de entre 16 y 35 años y reconstruir diferentes “perfiles biográficos” a través de entrevistas en profundidad, de narraciones y vivencias que nos permitan analizar las diferentes trayectorias y agencias sociales que presentan. Todo ello, explorando, con una atención especial, los límites y las posibilidades de futuro que imaginan estos actores sociales en contraste, o no, con las condiciones reales de los contextos productivos en los que residen. Los resultados del estudio de caso se orientan al desarrollo de tres líneas de acción:

1. Comprender las particularidades de la problemática del abandono y el fracaso escolar en zonas rurales de Castilla-La Mancha para prevenir el abandono prematuro de los estudios obligatorios y reducir el riesgo de exclusión social de los jóvenes.
2. Proporcionar evaluaciones y mejoras a los programas de educación de adultos y de formación profesional, visibilizando (e incorporando) conocimientos, competencias y aprendizajes que se ajusten mejor a las expectativas e inquietudes de los jóvenes.

3. Colaborar con las instituciones educativas y formativas, así como con las políticas y planes locales de potenciación del empleo juvenil por medio de una transferencia científica que redunde en beneficio de los jóvenes, en la mejora de sus cualificaciones y expectativas vitales.

CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO DE LAS CUIDADORAS INMIGRANTES EN MADRID

El objeto de este estudio de caso son las condiciones de vida y trabajo en el sector de los cuidados y del empleo de hogar, ámbito paradigmático de la precariedad en términos de condiciones laborales y las posibilidades de conciliación con la vida personal y familiar. Como consecuencia, las mujeres de origen inmigrante serán las principales protagonistas de la investigación pues son ellas quienes de manera mayoritaria, aunque cada vez menos en exclusiva, se dedican a trabajar en este sector laboral.

En cuanto a los objetivos concretos, se trata, en primer lugar, de dar visibilidad y analizar sociológicamente dos procesos sociales interrelacionados: por un lado la aparición y/o agravamiento de las situaciones de precariedad, laboral y vital, en el sector de los cuidados en Madrid en el contexto de crisis actual; y por otro, el aumento de oferta de mano de obra en este sector al convertirse en un "refugio" para personas que han perdido sus empleos en otros ámbitos, principalmente mujeres inmigrantes, pero también de manera creciente mujeres autóctonas y hombres inmigrantes. Del mismo modo, este estudio de caso está diseñado para permitir explorar las estrategias de supervivencia, como la movilidad geográfica o la vuelta al empleo de hogar interno, que las trabajadoras del sector están desarrollando para hacer frente a las nuevas situaciones de precariedad originadas y/o agravadas en el contexto de crisis.

La primera fase es una etapa exploratoria de investigación en la que se iniciará una revisión bibliográfica exhaustiva de la literatura de referencia en el tema de estudio relacionado con este caso. De manera paralela, se realizará una aproximación al sector de los cuidados y el empleo de hogar en Madrid a través de la revisión de fuentes estadísticas y documentales disponibles. Por último, se llevarán a cabo una serie de entrevistas a informantes clave del sector, como técnicos de instituciones públicas a nivel local; técnicos y voluntarios en organizaciones del tercer sector relacionadas con el empleo de hogar y la inmigración; directores, profesionales y técnicos en residencias de ancianos, centros de día y guarderías; responsables de agencias de colocación de empleo de hogar; responsables en instituciones religiosas que se ocupan de hacer contactación en el empleo de hogar, etc. Todo ello con el fin de poder elaborar una primera selección de perfiles significativos para realizar las entrevistas en profundidad a trabajadoras de los cuidados, las cuales constituirán la parte más sólida del material de campo del caso.

La segunda fase, como en el resto de casos, estará destinada a la realización del grueso del trabajo de campo siguiendo una metodología de investigación cualitativa diseñada en la fase previa y discutida en el marco general del proyecto. En primer lugar, se llevarán a cabo sesiones de observación directa en lugares específicos de reunión y de concurrencia dentro del sector. Algunos ejemplos son las colas que se forman para registrarse en las bolsas de empleo de agencias de colocación e instituciones religiosas; las actividades lúdicas o de formación que llevan a cabo asociaciones específicas del sector; los medios de transporte que llevan a las áreas residenciales de las clases más

acomodadas y los parques y zonas de recreo. A través de la observación directa y participante se espera no sólo adquirir una serie de información específica acerca de las formas de búsqueda de empleo y de vivencia del trabajo dentro de este sector, sino que también se pretende obtener los contactos necesarios para las entrevistas. En segundo lugar, se realizarán las entrevistas en profundidad a trabajadoras del sector siguiendo los perfiles elaborados. Las entrevistas seguirán el esquema de preguntas abiertas y tendrán un formato de historia de vida. El número exacto de las mismas dependerá de criterios cualitativos y, en concreto, del principio de saturación de la información, sin embargo, de manera aproximativa se prevé una cifra cercana a la treintena.

ENSEÑAR E INVESTIGAR EN LA CRISIS: LOS RETOS DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA ESPAÑOLA

Una de las razones de la elección de este caso de estudio es la de conocer la incidencia que están teniendo las diferentes reformas educativas en la precarización del trabajo universitario y en el sistema educativo global. A través de este caso, pretendemos recuperar las teorías clásicas en torno a las relaciones entre el sistema educativo y el mercado de trabajo, para aplicarlas al análisis del papel (formal y real) de la universidad en el modelo productivo actual.

También nos planteamos, en la relación de determinación inversa, el papel real que puede tener la universidad en la transformación del modelo productivo, a través del estudio de una variable muy concreta: la evolución de las condiciones de trabajo y empleo en la docencia y la investigación universitaria. Más allá quedan de otro tipo de determinaciones de carácter legislativo o curricular que, siendo también significativas, consideramos secundarias.

Esta propuesta, no obstante, se realiza sobre la base de los estudios y actividades científicas que el grupo de investigación viene realizando en la última década sobre esta materia concreta. Liderando la organización de sendas sesiones completas de trabajo sobre Universidad y Precariedad, la primera, en la reunión intercongresual del Comité de Sociología del Trabajo de la FES, en Bilbao, en el año 2011, coordinada por Juan José Castillo. Y la segunda en el Grupo de Sociología del Trabajo del XXI Congreso Nacional de la FES en Madrid, en 2013, en la que se presentaron una decena de investigaciones, entre ellas las realizadas por las personas encargadas de este caso, que consituyen el reciente número monográfico de la Revista Sociología del Trabajo núm. 78, de primavera de 2013. Además, se recojen otras actividades de investigación-acción, como la participación directa de los miembros de este grupo en plataformas de debate y reflexión sobre el futuro de nuestra universidad y la implicación activa en la coordinación de iniciativas como La complu en la Calle o la Plataforma de trabajadores de la Universidad en la Comunidad de Madrid (que ha logrado aglutinar por primera vez a trabajadores de todos los cuerpos de la universidad).

Un objeto concreto de este estudio de caso son, por otra parte, los investigadores y profesores jóvenes. Se trata de indagar en las carreras profesionales, en las condiciones de empleo y de trabajo reales (tasas de temporalidad, formas contractuales, salarios, composición salarial, cargas docentes, etc.), en los sistemas de selección y reconocimiento de la capacidad docente e investigadora o en la evolución de los recursos y ayudas a la investigación de estos trabajadores.

Sobre todo, nos proponemos investigar sobre las posibles alternativas, recogiendo y evaluando el alcance de las múltiples iniciativas que los propios profesores e investigadores, que en muchos casos en colaboración con el alumnado, están llevando a cabo en sus respectivos centros de trabajo; proponiendo medidas para una mayor racionalización (aprovechamiento) de los recursos; aportando información sobre prácticas y formas de gestión exitosas en otros países que en España son, generalmente, desconocidas.

A MODO DE CONCLUSIÓN. ALGUNOS AVANCES EN EL ECUADOR DEL PROYECTO

Una de las tareas que ya se ha concluido es la revisión bibliográfica de una extensísima bibliografía, tanto nacional como internacional que abarca todos los casos de estudio, y, sobre todo de la literatura sobre la crisis más reciente.

En lo que concierne al trabajo de campo, hemos realizado entrevistas a los que, en el argot metodológico, denominamos informantes cualificados: profesionales, representantes sindicales, cuadros directivos de organizaciones privadas y públicas, etc. Estas entrevistas que han servido para contrastar la validez algunas hipótesis, desestimar otras, y sobre todo, para percatarnos del acierto en la selección de algunos de los problemas y casos de estudio seleccionados. También se han llevado a cabo un conjunto de reuniones que están actualmente siendo transcritas y analizadas avanzando en los perfiles y definición de una primera interpretación de los resultados parciales y provisionales.

Estos resultados, y la discusión colectiva del equipo de trabajo en reuniones trimestrales, han llevado a una consideración renovada de las hipótesis de trabajo, y a una definición prácticamente definitiva de la estructura general de la investigación. Uno de los temas centrales y característicos de las gramáticas que circulan en la mayor parte de los discursos sobre la crisis económica y su impacto en las condiciones de vida y trabajo de la ciudadanía (trabajadores, parados, jóvenes y estudiantes) es lo que podemos denominar, como era previsible, la experiencia de la pérdida, no sólo de la pérdida de derechos sociales y de servicios públicos, sino fundamentalmente a nivel de trayectorias personales involutivas, trayectorias familiares de “desclasamiento” y avances sociales en retroceso (conciliación vida y trabajo; igualdad de género; retiro de protecciones a determinados grupos sociales como los inmigrantes sin permiso de residencia, los cuidados, la dependencia,...). Los recortes empiezan afectando con más intensidad a los más vulnerables.

A nivel metodológico, como avanzábamos en nuestra propuesta, hemos constatado que este contexto de pérdida hace muy pertinente incidir en técnicas, como la entrevista en profundidad, la historia de vida..., pero fundamentalmente también, en el relato personal no dirigido; la autoetnografía, especialmente en casos como el de la precarización del trabajo en la universidad, en el que la multiplicidad de las características personales y laborales, la diversidad de trayectorias y de tareas, y la presunta habilidad de los narradores, permiten conocer, por una parte, las cargas globales de trabajo y las condiciones reales de vida y trabajo del profesorado universitario, y por otra, a las asociaciones libres que realizan los actores entre las

problemáticas que les preocupan¹⁶⁶. Tenemos la convicción de que aunque es más lento, trabajoso y costoso, el recurso a técnicas de investigación de tipo “cualitativo” (observación participante, entrevistas abiertas semidirigidas, grupos de discusión...) permite un mayor y mejor acercamiento a esas realidades. Aunque todo ello pueda suponerla pérdida, en cierto modo, de la mayor representatividad de la encuesta y los datos estadísticos. Únicamente la observación de lo que llamamos el “trabajo real” puede desvelar estas divergencias entre lo que denominamos también el “trabajo prescrito” y la reacción creativa de las estrategias empresariales y de los propios trabajadores ante las sucesivas reformas legislativas en el ámbito educativo y laboral, en función de sus condiciones reales de poder y necesidad en el mercado de trabajo.

Los cambios en la normativa laboral modifican la realidad del mercado de trabajo pero, en la mayoría de las ocasiones, en un sentido distinto, si no opuesto, al declarado en el texto de dichas reformas. Por ejemplo, hemos descubierto dos casos similares en perfiles muy diferentes: estamos viendo cómo tanto los contratos de formación para jóvenes sin experiencia, como los contratos de profesores asociados en la universidad, (que son algunas de las figuras laborales que más han crecido relativamente tras la crisis) se destinan realmente a abaratar costes laborales tanto en empresas como en universidades, no para formar a trabajadores jóvenes en el primer caso (que son despedidos cuando finalizan los plazos), ni para disponer en la universidad de profesores que compaginan la docencia con otra actividad en el ámbito privado (las universidades sólo contratan ya a profesores asociados, y la mayor parte de ellos se constituyen como autónomos para poder trabajar como docentes). Son ejemplos de los cambios en la normativa laboral que, mayoritariamente, están consiguiendo reducir tímidamente las estadísticas de desempleo, pero a costa de producir infraempleo o subempleo.

El tipo de explicaciones hegemónicas que se hacen acerca de las causas del empobrecimiento generalizado de la población y la degradación de las condiciones de trabajo y la escasez de empleo, han tenido, al menos, dos claros efectos sobre la subjetividad de la ciudadanía. Por una parte, la caracterización de la situación como algo coyuntural (una situación de crisis) y en cierto modo imprevisible (cuando realmente la crisis es la crisis estructural del capitalismo y el momento: una fase de recuperación de las tasas de ganancia necesarias al proceso de acumulación) ha desactivado, en parte, la posibilidad de construir un relato de transformación colectiva frente a algún tipo de antagonista. Por otra, el halo culpabilizador que impregna las explicaciones que se hacen del fenómeno (el conocido mantra del hemos vivido por encima de nuestras posibilidades que nos aparece en numerosas entrevistas), así como las propuestas de salida de este estado recesivo, que una y otra vez, se lanzan contra los afectados por el mismo. La salida del desempleo y la mejora de las condiciones materiales se cimientan sobre la capacidad individual para rehacerse de los fracasos – con el apoyo de nuevas figuras profesionales que viven de ello- y la actitud emprendedora personal (o su carencia en el caso de no conseguirlo). La culpa personal

¹⁶⁶ Según Ngunjiri, Hernández y Chang, (2010), la autoetnografía es una vía fecunda para conectar vida e investigación. *“La autoetnografía, la reflexividad, el desvelar y rectificar las dudas sobre nuestro propio trabajo, ponen en cuestión, en primer lugar a quien escribe o se autoanaliza”... “los autores reclaman para la autoetnografía una forma de escritura en la que se abandona, se aleja, o rompe definitivamente con el oscuro lenguaje académico. Que aleja, distancia y abandona al lector común. Y lo hace con su jerga abstracta, referencias exóticas, etc. Y así la autoetnografía, y la sociología, claro está, acerca, hace más viva la redacción, se compromete con los lectores”*

respecto de lo que ocurrió en el pasado, del pesimismo ante el presente, y de lo que pueda ocurrir en el futuro es un eficaz antídoto contra la movilización colectiva.

El inicio de este proceso de individualización del conflicto de clase y la presentación de las determinaciones estructurales como si fueran producto de preferencias individuales, ya lo habíamos detectado hacía una década, cuando estudiábamos los efectos de las grandes reformas laborales de los años ochenta y noventa al respecto de la alienación y la explotación en el trabajo, en lo que denominábamos una suerte de psicologización del conflicto de clase (LÓPEZ CALLE, 2012).

Precisamente, en aquella investigación sobre Los hijos de las reformas laborales, (LÓPEZ CALLE y CASTILLO, 2004 y 2007) tuvimos claro, entre otras cosas, que la juventud no era para nosotros un objeto de estudio en sí mismo, ni siquiera lo considerábamos un grupo social homogéneo y estable sobre el que se pudieran construir relatos y caracterizaciones de conjunto, sino que es más una especie de analizador, un medio para observar transformaciones sociales, especialmente las vinculadas al mundo del trabajo. De manera que, en este proyecto, no se trata tanto de investigar los efectos de la crisis sobre los jóvenes, sino de estudiar la crisis a través de los jóvenes, comparar las condiciones de trabajo objetivas y subjetivas de los jóvenes de hoy con los resultados de aquél estudio. La observación de la juventud, en tanto que vehículo de reproducción de la estructura social y de transformación de la sociedad, es un medio para analizar esa “estructura en proceso” que es el desarrollo de la acumulación ampliada de Capital. En la juventud se dan cita la estructura y el cambio social, la interiorización de culturas de clase y la formación de contraculturas, las penetraciones en el sistema que constituyen procesos de resistencia al mismo y las limitaciones que lo reproducen (WILLIS, 1998). Por ejemplo, estamos descubriendo cómo la construcción de nuevas identidades de género producen variaciones de las masculinidades y feminidades, pero a su vez influyen, de nuevo, en los intereses y aptitudes de los jóvenes a partir de las cuales eligen y definen proyectos formativo-laborales diferenciados (MCDOWELL, 2000; TORNOS y RECIO, 2012). Los jóvenes, en definitiva, son tratados aquí como observadores privilegiados de la escena laboral y familiar (MONCADA, 1979; VALLÉS, 2007).

Se da la circunstancia, además, de que la coyuntura actual permite incorporar un nuevo perfil sociológico de joven –sobre el cuál se centran dos de nuestros casos de estudio– prácticamente inédito anteriormente: el joven descualificado con experiencia laboral, como uno de los principales damnificados de la conjunción entre el modelo de desarrollo español de los años noventa y la drástica desinversión de capital que se produce en el año 2007 en los sectores donde estos jóvenes estaban trabajando masivamente (como la construcción o los servicios –por ejemplo la logística-). Los jóvenes de entre 30-35 años (actualmente) que abandonaron la educación secundaria atraídos por ofertas de trabajo que no exigían una gran cualificación pero que estaban muy bien remuneradas, hoy están sin empleo y sin cualificación¹⁶⁷. Pero también hemos dado con el perfil de mujeres jóvenes que con más frecuencia “hicieron todo bien” (es decir aprobaron la ESO, cursaron bachillerato y muchas sacaron títulos universitarios), y que se encuentran hoy en la necesidad de ocultar en sus curriculum la formación alcanzada, como estrategia para acceder a un empleo de menor cualificación.

¹⁶⁷ Por ejemplo, en Castilla La Mancha, en 2011, de los jóvenes que estaban en paro entre los 25 y 34 años, sólo el 17% tenía educación superior, el 43% había completado la educación primaria y el 53% la educación secundaria. Ministerio de Educación. Explotación de Encuesta de la Población Activa INE.

Por último, los resultados y datos que estamos obteniendo nos han hecho caer en la cuenta de una suerte de confluencia más o menos inconsciente en la selección de los casos. La tesis central que hemos perseguido mostrar y demostrar en proyectos anteriores: que el milagro económico que estábamos viviendo se basaba en un proceso de esquilma de recursos técnicos y humanos, partía, lógicamente, de la necesidad de evaluar la evolución de distintos indicadores económicos y sociales (empleo, desempleo, crecimiento económico, siniestralidad laboral, etc...) como parte de un proceso completo de producción y reproducción de la totalidad del sistema social a medio y largo plazo.

El que nos hayamos fijado en los jóvenes que participaron en los principales sectores del “milagro”, hoy sin empleo ni expectativas, para analizar sus situaciones de trabajo y formación en una serie completa, forma parte de esa evaluación ponderada de dicho modelo de crecimiento. El particular impacto que ha tenido la desinversión y huida del capital en los países de la semiperiferia sur europea como el nuestro, frente a los centroeuropeos, tiene que ver con estas circunstancias. Pero justamente también hemos fijado nuestra mirada en las principales esferas de la reproducción del sistema: la degradación del trabajo conlleva la degradación del no trabajo (LOZZA, LIBRERI y BOSIO, 2012), ya que el trabajo cada vez desgasta más en términos materiales y mentales. Nos hemos fijado en la universidad, como institución encargada de la reproducción en términos cualificacionales de la fuerza de trabajo, pero también en el ámbito de los cuidados, para analizar la degradación de su reproducción diaria, y cuyos síntomas empiezan siempre por los más vulnerables. La Crisis de los cuidados (ERENREICH y HOCHSCHILD, 2002) tanto en términos de los que son cuidados (personas dependientes y no productivas), como de las que los cuidan (mujeres, trabajadoras e inmigrantes, condensando todas las discriminaciones), sería el corolario de este proceso de degradación de las condiciones objetivas y subjetivas de una gran mayoría de la población a que estamos investigando, y quizás, sería el espacio por donde habría que empezar a tratar de mejorarlas.

BIBLIOGRAFÍA

- ALAS, A. DE LAS; CANDELA, P., CASTILLO, J. J.; PABLO LÓPEZ CALLE (2010): “Nuevos modelos de vida y trabajo en la sociedad de la información: el caso de las grandes periferias metropolitanas. Proyecto Trávada” en VV.AA: La investigación y la enseñanza de la Sociología del Trabajo: un balance de la situación en España, Valencia, Germania, pp. 85-98.
- ALLEN, J. Y HENRY, N. (1997) “Ulrich Beck’s risk society at work: labour and employment in the contract service industries”, en Transactions of the Institute of British Geographers, New series, vol. 22, nº 2, pp. 180-196.
- ARNOLD, D. Y BONGIOVI, J.R. (2012) “Precarious, informalizing, and flexible work: transforming concepts and understandings”, en American Behavioral Scientist, En: <http://abs.sagepub.com/content/early/2012/12/05/0002764212466239>. [Consultado el 12/03/2015]
- BARATTINI, M.(2009) “El trabajo precario en la era de la globalización ¿Es posible la organización?” en Revista de la Universidad Boliviana, Vol. 8, nº 24, pp.17-37.
- BOYER, R. The Future of Economic Growth: As New Becomes Old. E. Elgar. 2004.
- CANDELA, P., PIÑÓN, J. y GALÁN, A. (2010) “Desmitificando la metrópolis global. Vida y trabajo en Las Rozas de Madrid” en Sociología del Trabajo, 70, pp. 125-145

- CASTEL, R. (2006) La inseguridad social: ¿qué es estar protegido?, El Manantial, Buenos Aires.
- CASTILLO, J. J. (2010) “Del trabajo otra vez a la sociedad: sobre el estudio de todas las formas de trabajo” en Sociología del Trabajo, 68 , pp. 81-101
- CASTILLO, J.J. (2008) La soledad del trabajador globalizado. Memoria, presente y futuro, Madrid, La Catarata
- CASTILLO, JJ. (Director) (2005) El Trabajo Recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España. Miño y Dávila, 450pp.
- CASTILLO, J. J. JUAN JOSÉ, LAHERA, A. y LÓPEZ CALLE, P. (2002): El Trabajo Invisible en España: Una evaluación y valoración del trabajo realmente existente, de su condición, problemas y esperanzas (proyecto TRABIN). En Daniel Lacalle (ed.). Sobre la Democracia Económica. Los modelos organizativos y el papel del trabajo. Vol III. El viejo Topo. Fundación de Investigaciones Marxistas, Madrid, 2002, 219 pp., p. 9-23.
- CASTILLO, J.J. y AGULLÓ, I. (2012) Trabajo y vida en la sociedad de la información, Madrid, La Catarata.
- DEJOURS, C. y DERANTY, J.P. (2010) “The centrality of work”, en CRIT, 11.2, pp. 167-180
- Deranty, J.P. (2008) “Work and the precarisation of existence”, en European journal of social theory, 11 (4), pp. 443-463.
- EHRENREICH, B. y HOCHSCHILD, A. (2002): "Introduction, Global Women: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy", en Ehrenreich, B. y Hochschild, A. R. (eds.). New York: Henry Holt, pp. 1–10.
- FORTINO, S.; TEJERINA, B., CAVIA, B., CALDERÓN, J: Crise sociale et précarité, Champ Sociale Editions, Nîmes, 2012 (También publicado en Castellano)
- IOE, Colectivo. Barómetros Social de España, Cip-Ecosocial y Traficantes de Sueños, 2012.
- LAPARRA, M; PÉREZ ERANSUS (coord.2012), B.Crisis and social Fracture in Europe. Causes and Effects in Spain. Social Studies Collection. 35, Fundación la Caixa, Barcelona. 204 pp
- LEE, C. K. y KOFMAN, Y. (2012) “The politics of precarity: views beyond the United States”, en Work and Occupations, 39 (4), pp. 388-408.
- LÓPEZ CALLE, P. (2012) “Alicia y Yo. Una perspectiva socio-clínica sobre explotación y alienación del trabajo en los nuevos modelos productivos”. Intersubjetivo, 12, 1. pp. 120-134.
- LÓPEZ CALLE, P. et al. (bajo la dirección de Sophie Bérout y Paul Bouffartigue) (2009): Quand Le Travail se précarise, quelles résistances collectives?, La Dispute, París, 355pp. (Contribución con el capítulo “Recompositions du capitalisme et résistance des précaires. Le cas espagnol” con Calderón, J.)
- LÓPEZ CALLE, P. y CASTILLO, JJ. (2007): "Una generación esquilada: 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 CALLE, P. y CASTILLO, JJ. (2004): Los Hijos de las Reformas Laborales: educación, formación y empleo de los jóvenes en la Comunidad de Madrid, UGT-Madrid, Madrid.
- LÓPEZ CALLE, P. y CALDERÓN, J. (2010): “Transformaciones productivas y nuevas formas de resistencia en el trabajo”, Sociología del Trabajo nº 68, p.4-29.
- LOZZA, E. LIBRERI, C. y BOSIO, A.C. (2012) “Temporary employment, job insecurity and their extraorganizational outcomes”, en Economic and Industrial Democracy, En: <http://eid.sagepub.com/content/34/1/89> [Consultado el 18/11/2014]
- MCDOWELL, L. (2000): Genero, identidad y lugar. Cátedra, Madrid.

- MCDOWELL, L. (2004) "Work, workfare, work/life balance and an ethic of care", en *Progress in Human Geography*, 28-2, 145-163.
- NGUNJIRI, FAITH WAMBURA; HERNANDEZ, KATHY-ANN C. Y CHANG, HEEWON (2010): "Living Autoethnography: Connecting Life and Research", *Journal of Research Practice*, Vol 6. p. 1-17
- OLIVA, J.; DÍAZ, M.J. (2004): "Reestructuración productiva y movilidad laboral: los commuters de la construcción en Castilla La Mancha" en Castillo (2005).
- QUILES, F. J. (2014) La caída de la Investigación en España y en Castilla-La Mancha en la Cerca, En: http://www.lacerca.com/noticias/columnas_opinion/caida_investigacion_espana-202183-1.html. [Consultado el 09/03/2015]
- STANDING, G. (2011) *The precariat: The new dangerous class*, London, Bloomsbury Academic. 208 pp.
- TORNS, T.; CARRASQUER, P. MORENO, S. y BORRÁS, V. (2013) "Career Paths in Spain: Gendered division of labour and informal employment", en *Revue Interventions économiques*, 47, pp. 1-14.
- TORNS, T.; RECIO, C. (2012): "Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación" a *Revista de Economía Crítica* nº14, pp. 178-202.
- WES, *Work, employment and society*, 26(4) 685–689, "Book review symposium: Guy Standing, *The Precariat: The New Dangerous Class*, Londres: Bloomsbury Academic, 2011
- WILLIS, P. (1988): *Aprendiendo a trabajar. Cómo los chicos de la clase obrera consiguen trabajos de clase obrera*, Akal, Madrid.
- YLIJOKI, O.-H. (2010) "Future orientations in episodic labour: short-term academics as a case point", en *Time and Society*, 19 (3), pp. 365-386

11. PARAÍOS FISCALES Y CRISIS: EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN

Jorge Rafael Figueroa Elenes
Universidad Autónoma de Sinaloa
(fijr@uas.edu.mx)

Pablo Martín Urbano
Universidad Autónoma de Madrid
(pablo.urbano@uam.es)

Juan Ignacio Sánchez Gutiérrez
Universidad Autónoma de Madrid
(juanignacio.sanchez@uam.es)

La crisis de 2007 tiene sus raíces en los procesos de globalización financiera y la paralela desregulación de los mercados internos. La globalización se apoya en los desarrollos de las TIC que permiten incrementar el tamaño del mercado aumentando el volumen de actividad y la rapidez de las transacciones, así como las posibilidades de eludir los controles nacionales. La desregulación por su parte, reduce los controles y permite la emergencia de nuevos competidores internos y externos, de nuevos productos de mayor volatilidad y riesgo, y de nuevas oportunidades entre ellas las de evasión y blanqueo.

Este contexto innovador y permisivo condujo a la euforia financiera previa a la gran recesión, y supuso un gran desarrollo del crédito a nivel mundial, incrementando exponencialmente los flujos financieros internacionales, muchos de los cuales buscan destinos opacos o sobreventajas fiscales tratando de maximizar el beneficio de sus detentadores gracias a la ausencia de una gobernanza financiera mundial. Los paraísos fiscales han sido, en buena medida, los grandes beneficiados del proceso globalizador donde los capitales han campado a sus anchas amparados por una libre circulación sin, prácticamente, restricción alguna.

EL CONCEPTO DIFUSO Y SU CARACTERIZACIÓN

No existe una definición totalmente aceptada de paraíso fiscal, también llamados centros *offshore* por el carácter extraterritorial de las actividades de los individuos y empresas que allí operan. Se trata de estados o jurisdicciones donde las personas físicas o jurídicas pagan pocos impuestos o no se pagan en absoluto, donde se aporta opacidad en las operaciones y a los operadores financieros, e incluso se toleran conductas fiscales y financieras en conexión a veces con el mundo de la economía ilegal. Se infiere una cierta capacidad de traficar con la soberanía atrayendo capitales y fondos mediante la concesión de ventajas fiscales o legales u opacidad que implican competencia desleal frente a terceros estados. El concepto de paraíso ha ido cambiando con el tiempo y aún hoy no ha sido admitido en el lenguaje de los organismos económicos internacionales. Aplicar una definición más o menos amplia de paraíso fiscal supone la existencia de más o menos países o jurisdicciones identificados como tales. Tal situación se encuentra en la literatura especializada y entre los diferentes organismos internacionales donde pueden encontrarse listas que incluyen más o menos países con los mismos o diferentes criterios. A escala nacional, las numerosas listas internas que se han realizado varían en

los criterios y jurisdicciones incluidas para aplicación de medidas específicas. Todo ello ha dificultado la consecución de acuerdos internacionales o intergubernamentales para identificar estas jurisdicciones y desarrollar una estrategia eficaz frente al fenómeno, por otra parte, bien percibido desde la opinión pública.

Para acotar más la definición suele acudir a la caracterización de los paraísos. Estos son, por lo general, países pequeños con pocos recursos y dependientes del régimen fiscal ventajoso, estables políticamente, sin controles de cambio, con grandes atractivos turísticos y una amplia oferta de servicios de asesoría legal y económico-financiera. También cuentan con muchas facilidades y pocas formalidades para constituir sociedades o abrir cuentas, una legislación financiero-fiscal muy laxa incluyendo un elevado grado de secreto bancario y de aceptación de capitales cualquiera que sea su origen. Además, son completamente legales y gozan del reconocimiento de la comunidad internacional, localizándose en ellos sedes y delegaciones de multitud de bancos y empresas. Estos últimos constituyen el soporte básico para las operaciones de evasión y elusión. Mediante su intermediación y asesoramiento, proporcionan la conexión a los paraísos con el sistema financiero internacional y los sectores productivos. Las grandes plazas financieras internacionales como la *City* londinense o *Wall Street* son los nexos de unión de las redes donde circulan toda clase de capitales, cualquiera que sea su origen o destino actuando como normalizadores, legitimando todos los activos en los que intervienen gracias a la desregulación de los sistemas financieros nacionales. De hecho muchos paraísos son británicos con peculiaridades (Guernsey, Jersey, Isla de Man), norteamericanos (Delaware, Nevada, Wyoming) o bien están bajo su dominio. Así mismo, varios países de la UE tienen ellos mismos la consideración de paraísos (Luxemburgo, Bélgica, Chipre y Austria). Todos estos centros engarzan con el sistema legal no solo actividades lícitas sino también ilícitas ligadas al crimen organizado, la corrupción o el blanqueo de dinero e, incluso, al terrorismo¹⁶⁸.

Desde la perspectiva de la OCDE (1998) un paraíso fiscal reúne cuatro grandes características: un nivel de imposición bajo o inexistente, escasa o nula transparencia legal o administrativa, falta de intercambio efectivo de información para fines fiscales sobre contribuyentes de terceros países, y ausencia de una actividad económica real importante o sustancial para el país o territorio a la hora de disfrutar de exenciones fiscales (estanqueidad). La existencia del paraíso fiscal exigía el cumplimiento del primer criterio y cualquiera otro de los tres restantes (OCDE 1998) conllevaba modificar el sistema fiscal de la jurisdicción identificada por su carácter nocivo para terceros países. No obstante, la propia OCDE va a hacer una diferencia entre los paraísos fiscales y los regímenes fiscales preferenciales nocivos para terceros estados, estableciendo que la estanqueidad en estos últimos, no cubre la totalidad de la jurisdicción, país o territorio y tiende a aislarse estableciendo barreras que separan a los

¹⁶⁸En este contexto, ha de distinguirse entre elusión fiscal que hace referencia a los comportamientos de los contribuyentes dirigidos a minimizar sus impuestos o el retraso de su pago aprovechando mecanismos y estrategias legales, lo que es sinónimo de optimización, y la evasión que es un fraude mediante el recurso a vías ilegales o desfiguración la verdadera magnitud de sus operaciones para transgredir la legalidad. La opacidad financiera por su parte se refiere al secreto en torno a las finanzas internacionales o, en otros términos, a la falta de transparencia en los mercados de capital tratando de garantizar el anonimato de sus propietarios, mecanismos impiden conocer el destino final de las operaciones. Ello introduce la cuestión de los paraísos cuando su función esencial no es solo fiscal sino también financiera y está ligada al blanqueo de capitales procedentes de actividades ilegales o delictivas e incluso del terrorismo.

contribuyentes de los beneficios fiscales del régimen especial y a las empresas beneficiadas del mercado interno. En realidad la diferencia no es más que una cuestión de intensidad, de manera que los regímenes fiscales preferenciales nocivos serían menos abrasivos.

Por otro lado, la OCDE también cambió el alcance de la definición al no tomar en cuenta, a partir de 2001, el criterio de identificación de paraísos denominado de estanqueidad fiscal perjudicial, lo que suponía que los paraísos identificados no tendrían que cambiar su sistema fiscal sino simplemente incrementar su nivel de cooperación internacional en términos de transparencia e intercambio de información para que terceros estados puedan gravar a sus residentes allí localizados. Desde entonces esa será la orientación de los trabajos de la OCDE que tratan de mejorar los estándares y procedimientos de intercambio de información, eliminando los muchos obstáculos que en la práctica hacen muy difícil el acceso a ella, hasta el punto de convertirse en un mero formalismo que no ha sido efectivo para disuadir la evasión fiscal, la elusión y otros delitos.

LAS CONSECUENCIAS ECONÓMICAS Y LOS PRINCIPALES BENEFICIARIOS

La OCDE ha valorado positivamente algunos efectos generados por los paraísos fiscales que incentivan reformas fiscales dirigidas a ajustar los sistemas nacionales, para tratar de minimizar las distorsiones fiscales generadas por la mayor exposición exterior, bien sea ampliando bases fiscales y reduciendo tasas impositivas o ajustando el gasto y mejorando el tratamiento de la inversión. Se da valor a la variedad de sistemas tributarios, según las características internas de cada país, de modo que la competencia fiscal sobre bases sanas, es saludable para la OCDE. No obstante, esta misma Organización ha señalado algunos de los riesgos potenciales derivados de las estrategias fiscales de los paraísos y de los regímenes fiscales preferenciales en relación, especialmente, con los factores móviles a los que aplican tarifas muy inferiores a las aplicadas por otros países. Todo ello puede impactar de varias formas (OCDE, 1998):

1. Falseando los flujos financieros e, indirectamente, el flujo de inversión real.
2. Debilitando la integridad y la imparcialidad de las estructuras tributarias.
3. Desalentando el cumplimiento tributario por parte de todos los contribuyentes.
4. Modificando el nivel y la dosis deseada de impuestos y gasto público.
5. Transfiriendo indebidamente una parte de la carga fiscal hacia bases impositivas menos móviles, como el trabajo, bienes inmuebles y de consumo.
6. Aumentando los costos administrativos y la carga de la aplicación de las disposiciones fiscales por las autoridades fiscales y los contribuyentes.

El resultado final sería una creciente armonización a la baja de los sistemas fiscales por la existencia de una intensa competencia fiscal donde se ofrece a los contribuyentes la manera de explotar las ventajas fiscales perniciosas y regímenes fiscales preferenciales nocivos para reducir el impuesto que hubieran pagado los nacionales o para atraer inversión foránea. Ello genera, entre otros, efectos negativos desde la perspectiva de la

distribución de la renta y en el comercio internacional y los flujos de inversión afectando a la prosperidad mundial.

En relación con la renta, la modificación de la estructura impositiva por la competencia fiscal hace difícil garantizar la progresividad del sistema fiscal, ya que las rentas más móviles reaccionarán a una mayor presión. Ello implica posponer o reducir los objetivos de redistribución, no solo por la vía del ingreso, sino también por la vía del gasto, ya que es posible una caída de la recaudación que dificulte el cumplimiento de los compromisos del sector público como proveedor de bienes públicos y responsable del bienestar social. También supone deslegitimar a los estados que acaban por infra fiscalizar las rentas más móviles, correspondientes a una minoría, especialmente los contribuyentes globales (ricos y multinacionales), obligando al resto a soportar el vaciado de la hacienda pública, incrementando su aportación fiscal o padeciendo un recorte en los niveles de bienestar. Se agudiza de esta forma la desigualdad en los países y se genera un efecto *free rider* (gorrón) que permite a los ciudadanos que no contribuyen a las cargas del Estado, beneficiarse de los servicios que presta.

Esta distribución regresiva de la renta tiene dos claros beneficiarios; los grandes patrimonios familiares y los empresariales que, gracias a la gestión de los bancos y las multinacionales, acumulan buena parte de las rentas generadas o transferidas por la competencia fiscal. Los bancos utilizan los paraísos fiscales como plataforma para gestionar recursos y atraer capitales, con gran ahorro impositivo y operativo. Para ello los paraísos realizan multitud de funciones bancarias. Entre ellas, las más conocidas son las de aportar protección, confidencialidad, opacidad y rentabilidad a las grandes fortunas de individuos y empresas, evitando a sus detentadores riesgos de confiscación y de presión fiscal, administrativa o incluso penal. También realizan una intermediación bancaria extraterritorial, en moneda no local, tratando de recolectar depósitos en diferentes mercados gracias a una amplia presencia de sucursales o filiales para dirigirlos hacia la central de los grandes grupos. Igualmente, trabajan directamente con la banca ordinaria que opera normalmente, con la banca *offshore*, de manera que como señala HERNÁNDEZ VIGUERAS (2005) *la banca ordinaria sostiene en buena medida con sus operaciones a los paraísos fiscales donde se busca capital a mejor coste*. Además, estas jurisdicciones sirven para llevar a cabo los procesos de titulación muy usados por la banca y el sector financiero para reducir riesgos sacando activos del balance y transmitiéndolos a terceros a través de sociedades instrumentales (SI) donde un inversor toma una participación en los títulos emitidos por la SI.

Un vehículo fundamental en esta lógica son los fondos de inversión. Los fondos se gestionan normalmente desde una ubicación diferente a donde están localizados. La intervención de los paraísos permite a los bancos gestores escapar a la regulación nacional intermediando con sucursales, filiales u otro tipo de entidades con las que incrementan los flujos financieros y los beneficios aunque, en situaciones críticas, las pérdidas se trasladan a la central, de manera que su impacto se concentra en el país sede de la matriz, que puede verse arrastrada y en serias dificultades de solvencia en caso de crisis. Entre los fondos destacan por su agresividad y gran exposición al riesgo los *fondos de cobertura (hedgefunds)*, escasamente regulados y cuyas actividades se concentran en los paraísos fiscales. La rentabilidad de estos fondos es muy elevada y la participación en ellos muy restrictiva. Trabajan mediante un elevado apalancamiento que permite acumular más recursos reuniendo capitales y crédito ajenos. El uso del endeudamiento para financiar las operaciones del fondo tiene la ventaja de multiplicar la rentabilidad cuando estas operaciones salen bien, pero el inconveniente de que cuando

salen mal, también se multiplican las pérdidas. Un elevado apalancamiento hace mucho mayor el riesgo y ese nivel de riesgo en los *hedgefunds* ha sido y es muy grande. Sus grandes beneficios y pérdidas suelen acompañar a las grandes crisis financieras mundiales. Los bancos han sido, por su parte, responsables de su gestión y les han aportado servicios especializados. La presencia de los bancos en el proceso de gestión de los fondos en el entorno de permisibilidad financiera de los paraísos ha tolerado intensificar los efectos generales de los fondos en el ámbito del sector financiero, multiplicando el volumen de recursos gestionados, y acelerando su revalorización hasta alcanzar un volumen antes desconocido (demasiado grande para no desestabilizar el sistema financiero mundial en situaciones de crisis). Los paraísos, en este sentido, han sido elementos generadores de inestabilidad financiera mundial favoreciendo la toma de riesgo excesivo y la opacidad de las finanzas.

En suma, los bancos se benefician de los paraísos para diversificar su actividad, ampliar su negocio y reducir la exposición al riesgo, colocándolo fuera del balance, mediante la titulación. Esta desregulación también ha conllevado riesgos por cuanto la financiación fuera de balance oculta el riesgo asumido, la calidad de los activos transferidos, o la situación de solvencia de los deudores que también se transfieren junto con los cobros futuros, y en algunos casos, como en los *hedgefunds*, el riesgo de un excesivo apalancamiento que afecte su propia viabilidad. Se trata de un cóctel complejo en situaciones difíciles, como las crisis financieras han puesto de manifiesto.

Por su parte, las empresas multinacionales, en un contexto de creciente globalización, se organizan y actúan obedeciendo a criterios de optimización fiscal que es posible alcanzar, gracias a la existencia de distintas filiales en varios países y de un considerable volumen de comercio intragrupo, lo que dificulta las posibilidades de los estados para gravar los beneficios obtenidos dentro de su territorio. Las empresas transnacionales, mediante la transferencia de precios, tienen la capacidad de trasvasar sus beneficios hacia una jurisdicción donde el pago de impuestos sea menos gravoso. Los precios de transferencia se fijan en las transacciones internacionales entre sujetos o empresas asociados. Responden a los distintos precios de compra y venta que las entidades vinculadas utilizan en sus operaciones intragrupo. No son precios que respondan a los mecanismos de mercado, sino que se forman artificialmente buscando minimizar el pago de impuestos. Estos se utilizan normalmente en las transacciones intraempresas de las compañías transnacionales que juegan con la distinta localización de sus sedes para reasignar sus ingresos y gastos hacia los países con bajos impuestos para sacar el máximo beneficio fiscal. La creación de grandes *holdings* sirve al mismo propósito, de manera que se reúnen distintas empresas bajo un mismo grupo, registrado en un paraíso fiscal, donde el conglomerado pagará menos impuestos y tendrá mayores exenciones fiscales.

Las multinacionales se benefician de los desajustes entre países propiciando situaciones fiscales asimétricas gracias al avance de la globalización (que ha entrañado mayor interacción entre los sistemas fiscales nacionales). El incremento de los desajustes fiscales entre países, debidos no solo a la globalización, sino también a la economía digital y las TIC, pone cada vez más de manifiesto las dificultades de los estados nacionales para hacer cumplir su fiscalidad, más allá de las fronteras nacionales, en abierto contraste con la creciente capacidad de explotar las situaciones de ventaja por las empresas multinacionales gracias a las posibilidades de producción descentralizada y unas cadenas globales de valor, cuyos distintos eslabones se localizan en países

diferentes con cargas tributarias diferentes, donde los paraísos fiscales son a menudo cooperadores necesarios.

La utilización de los paraísos fiscales por las empresas transnacionales tiene además efectos sobre la competitividad, situando a las compañías que se aprovechan fiscalmente de esa vía, en posición de ventaja en los mercados internos al ver reducidos sus costes por la disminución de su factura impositiva y no por la vía de las ganancias de productividad. Este caso es el que afecta a las pymes locales, que no solo carecen de esas alternativas fiscales, sino que además han de sufrir mayores cargas o insuficiencias del sector público a consecuencia de la menor recaudación de los Estados. Esta situación, como en general el de las caídas de recaudación por competencia fiscal dañina, afecta con mayor intensidad a los países en desarrollo, donde la riqueza y la renta están mucho más concentradas, de manera que la población con capacidad contributiva es muy pequeña. Por tanto, las transgresiones a la regulación fiscal multiplican su impacto en la recaudación, contando con la debilidad de las estructuras fiscales existentes.

Un efecto colateral de la existencia de los paraísos resultan ser los beneficios para la delincuencia organizada transnacional que se aprovecha de la existencia de cuentas bancarias y sociedades interpuestas para blanquear dinero procedente de la economía ilícita, en estas jurisdicciones, gracias a su gran opacidad. El blanqueo utiliza cuentas y sociedades en diversos lugares del mundo con las que transferir el dinero negro de un lado a otro sin dejar rastro de su origen o de la fuente de obtención de los recursos, hasta desvincular los fondos de su origen delictivo¹⁶⁹. Es preciso señalar, no obstante, que desde distintos países como Estados Unidos o Gran Bretaña, de gran influencia en la OCDE, se producen movimientos de blanqueo que se ven facilitados por las lagunas del sistema financiero, la pervivencia de instrumentos facilitadores como las *shellcompanies* (*sociedades pantalla*) y el *trust* (*fideicomiso*) o la insuficiente consideración por las entidades financieras de las normativa antiblanqueo. Esta lista de países no se restringe a los anglosajones, otros europeos como Francia, Alemania o España presentan canales para el blanqueo.

El blanqueo de capitales procedentes de actividades ilegales o delictivas, e incluso del terrorismo, tiene importantes implicaciones para la estabilidad del sistema financiero internacional al distorsionar la asignación de recursos, de manera que las decisiones de inversión no están motivadas por criterios de coste de factores. En este sentido, las empresas que reciben fondos ilegales poseen una gran capacidad para subsidiar su actividad legal y utilizar precios por debajo del mercado que terminan siendo ventajosos frente a sus rivales alterando en su favor la competencia (ARNONE y BORLINI, 2010). Además, los fondos ilícitos socavan la reputación de las instituciones locales, lo que en su momento, puede obstaculizar las inversiones y el crecimiento económico al desanimar el cumplimiento de normas esenciales de comportamiento y afectar, así, a la

¹⁶⁹El proceso puede afinarse utilizando *shellbanks* (bancos pantalla, esto es, sin presencia física pero con licencia en un territorio aunque sin pertenecer a ningún grupo financiero supervisado para evitar las inspecciones), *bookingbranch* (sucursal operativa esto es, sucursal de un banco extranjero sin dirección central propiamente dicha en la jurisdicción que le ha otorgado su licencia) o, entre otros, *correspondentbanks* (banca corresponsal esto es, un banco que permiten a otros bancos operar donde no tienen presencia física, de manera que en los ingresos no figura el cliente sino el corresponsal) todos muy comunes en los paraísos donde realizan todo tipo de operaciones bancarias sin control efectivo. Estas figuras “en la sombra” no solo acogen a bancos, también existen compañías de seguros o entidades financieras que pueden participar de los procesos de blanqueo

confianza y el compromiso básicos para la actividad de los agentes económicos (individuos o empresas). Si los riesgos comerciales son altos y resulta costoso hacer cumplir los contratos, todas las transacciones económicas serán más lentas y debilitarán el desarrollo económico (BANCO MUNDIAL, 2000)

Los activos de origen ilícito tienden a promover y perpetuar las actividades delictivas y la delincuencia organizada que incrementan tanto el gasto público en seguridad y servicios policiales, como el de las familias en protección y pólizas de seguro, pero sobre todo, minan el cumplimiento de los derechos humanos. (UNODC, 2012) Los grupos delictivos organizados no solo agravan los fenómenos de delincuencia, sino también la corrupción, la extorsión, la asociación ilícita y la violencia (UNODC, 2012).

LA EVOLUCIÓN Y SUS TRAYECTORIAS

Los paraísos fiscales (se dice, con razón) son tan antiguos como los propios tributos. Su desarrollo ha ido ligado a la expansión del comercio y la libre circulación de capitales. A finales del siglo XIX emergen asociados a las facilidades otorgadas en algunos estados y jurisdicciones para atraer empresas y fortunas mediante menor presión fiscal a la que se añadió después, en algunos países, opacidad gracias al secreto bancario. Tras el paréntesis posterior a la II Guerra Mundial, en los años sesenta, los paraísos fiscales experimentan su expansión más reciente de la mano de la circulación de dólares para la reconstrucción europea, la mayor presión fiscal y el nacimiento de los euromercados, reforzados con la aparición de los petrodólares con la crisis del 73. A ello ayudó un contexto de gran crecimiento económico y de descolonización que incrementó el nivel de liquidez internacional y dio mayor protagonismo a los flujos financieros privados y a su búsqueda del máximo beneficio apoyándose en la internacionalización de la banca, las sociedades de inversión y los propios paraísos fiscales.

La denominada revolución conservadora de Thatcher y Raegan, con la contracción de las tarifas y de la base fiscal, acelera la expansión de los paraísos gracias a la reducción de la intervención del estado que supone mayor desregulación financiera y una mayor tolerancia con estas jurisdicciones. El cambio de siglo trajo un nuevo impulso a favor de los paraísos con la administración Bush, partidaria de respetar la libertad de cada estado para organizar internamente su propio sistema fiscal aunque diera lugar una competencia fiscal desleal para otros territorios, siempre y cuando el sistema fuera transparente y aportara la información necesaria a terceros para gravar a sus residentes con inversiones extraterritoriales (ya fueran personas físicas o jurídicas). Este modelo, básicamente, ha pervivido hasta la actualidad aunque con grandes dificultades, a menudo insalvables, para el intercambio de información.

La aceleración del proceso de globalización y el desarrollo de las TIC, no solo impulsaron la evasión hacia los paraísos, con un creciente protagonismo de las empresas multinacionales, sino que también facilitaron los flujos de capital ilícitos que utiliza el sistema financiero internacional para lavar dinero procedente del narcotráfico y otras actividades delictivas o corruptas y, en algunos casos, para financiar el terrorismo.

Estos momentos expansivos han convivido con otros en los que se intentado contrarrestar, o cuanto menos corregir, los efectos perniciosos de los paraísos, ya sea mediante iniciativas *ad hoc*, o como consecuencia de cambios profundos en las reglas de funcionamiento de sistema financiero internacional. Este es el caso concreto de los *Acuerdos de Bretton Woods* (1944) que acabaron con la libre circulación de capitales

tratando de poner freno a la incontrolada expansión de los flujos financieros internacionales. Ello traerá una mayor estabilidad financiera en la economía mundial gracias a los mayores controles internos, lo que dificulta la evasión y elusión fiscal.

Desde los años ochenta, la preocupación por la competencia fiscal entre los estados va a impulsar la acción internacional contra los paraísos, se va a materializar en distintas iniciativas de la OCDE para evitar los perjuicios a los ingresos nacionales sostenedores del estado del bienestar. Será, justamente, a finales de los 90 en un contexto de gobiernos progresistas en los grandes países de ambos lados del Atlántico Norte cuando se cambie la orientación de las medidas anti paraíso en la OCDE, delimitando y caracterizando los paraísos aunque, finalmente, la orientación de la acción internacional bajo presión norteamericana terminará en 2002 restringida al intercambio de información y transparencia tratando de determinar las jurisdicciones cooperadoras, según se ha indicado. Se trata de un sistema poco eficaz en la práctica, no solo porque diferentes estados de la OCDE (Suiza y Luxemburgo explícitamente) no se sintieran concernidos durante mucho tiempo por los temas de competencia fiscal, sino también por las debilidades del modelo diseñado. Este implica un acuerdo internacional entre dos países o jurisdicciones para el intercambio que ha de ser a requerimiento, de manera que la información no es automática y mucho menos sistemática, debiendo ser compatible con las normas del secreto bancario. Existen muchas excepciones y limitaciones para suministrar la información, omitiendo cualquier referencia a la asistencia para la recaudación tributaria que, sin embargo, desde los años noventa se fue generalizando en los convenios bilaterales de doble imposición donde se incluyen las cláusulas de intercambio de información.

Un ámbito donde se van a realizar avances en la cooperación internacional va a ser el de las medidas de control de los flujos financieros en relación con los movimientos ilícitos, cuyo crecimiento acompaña la expansión de la globalización gracias a la sólida estructura de apoyo encontrada en la existencia de los paraísos fiscales y las técnicas *offshore*. Todo ello va a generar una fuerte preocupación entre muchos gobiernos que, especialmente tras los atentados de las torres gemelas de 2001, van a demandar mayor prevención y medidas contra el uso fraudulento de los sistemas financieros, derivando en mayores exigencias internacionales para el intercambio efectivo de información sobre el particular. De esta forma, distintos entes y organismos internacionales, especialmente el Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI) creado en 1989 en el marco del G-7, acentuarán la presión a través de medidas crecientemente ratificadas por la mayor parte de los países. En 1990 el GAFI adoptó *40 Recomendaciones contra el Lavado de Activos*, ampliadas en 2001 con *8 Recomendaciones contra el Financiamiento del Terrorismo*, que en 2003 fueron ampliadas a 9. El GAFI se convertirá en el definidor de los estándares y recomendaciones internacionales para mejorar las actuaciones de los estados frente a este tipo de delitos y proteger el sistema financiero internacional de usos indebidos y de cualquier amenaza contra su integridad. Sin embargo, todas estas iniciativas no incluían un trato específico para los paraísos fiscales, de manera que gozan de entera normalidad en el marco legal internacional, lo que les dota de total impunidad (JIMÉNEZ VILLAREJO, 2004).

LA CRISIS Y NUEVAS ESTRATEGIAS

La crisis de 2007 va a propiciar avances en relación a la cooperación internacional frente a los paraísos fiscales, lo que se explica por dos razones fundamentales. En

primer lugar, el reconocimiento de que la crisis tuvo su génesis en las grandes perturbaciones generadas en los movimientos de capitales por las prácticas de los centros *offshore* que han favorecido los desequilibrios mundiales en la medida que muchos flujos buscan esas ventajas y la ocultación del riesgo y, además, su presencia ha alimentado la formación de bolas especulativas en el sector inmobiliario, inflando el sector financiero, nutriendo los déficits y los desequilibrios. En segundo lugar, la crisis implicó mayores gastos en los países y, por tanto, la necesidad de generar ingresos para cubrirlos en un contexto de pocas posibilidades de recaudación y de una opinión pública muy crítica con el papel de los paraísos, lo que ha favorecido la búsqueda de una estrategia más eficientes contra la competencia fiscal dañina.

De esta manera, los paraísos fiscales se van a filtrar en la agenda del G-20. Desde la reunión de Nueva York el 15 de noviembre de 2008, los representantes de las primeras 20 economías del mundo van a poner énfasis en enfrentar los problemas derivados de la crisis y la necesidad de actuar contra los paraísos fiscales. Desde ahí, se irán movilizando distintos organismos internacionales tratando de cambiar una situación que hasta entonces no había pasado de mínimos acuerdos de intercambio de información a petición de parte.

Sin embargo, en el centro de la nueva estrategia internacional se va a volver a situar el intercambio de información y la actitud cooperativa de los países, so pena de medidas defensivas que tan escasos resultados había dado. La aparición de la lista publicada por la OCDE en 2009 mostraba resultados poco creíbles para los expertos y la opinión pública, no solo por la escasa presencia de paraísos identificados como tales, apenas cuatro países (Uruguay, Costa Rica, Filipinas y Malasia) en la *lista negra* (países que se niegan a compartir información financiera y aún no se han comprometido a respetar los estándares internacionales de intercambio de información tributaria), sino por la fácil reinsertión a la normalidad internacional por la vía de compromisos fáciles (firma de doce acuerdos). A principios de 2010, la OCDE señala que los estándares internacionales sobre transparencia e intercambio de información (a petición) han sido globalmente aceptados. La lista de 2011 solo registró como paraísos a tres mini jurisdicciones (Montserrat, Nauru y Niue). Finalmente, todos los paraísos fiscales no cooperativos se comprometieron a adoptar los estándares de la organización, lo cual suponía declarar el fin de los paraísos fiscales, al menos desde la perspectiva del intercambio de información a demanda. Sin embargo, a pesar de la mejora, nadie dudaba de que los paraísos fiscales seguirían existiendo. Nueva decepción.

Desde ahí se acentúa la presión para ir hacia un intercambio automático de información que garantice una mayor transparencia fiscal. *La Declaración Final de la CUMBRE DEL G-20 de Cannes* (2011) enfatiza la decisión del grupo de

“proteger nuestras finanzas públicas y el sistema financiero internacional contra los riesgos provocados por los paraísos fiscales y los tribunales no cooperativos... Acogemos con beneplácito el compromiso que todos hemos tomado de firmar la Convención Multilateral sobre asistencia administrativa en materia fiscal y alentamos firmemente a los demás órganos jurisdiccionales a adherirse a esta Convención. En este contexto, tenemos la intención de intercambiar información de manera automática y sobre una base voluntaria, en tanto fuere necesario, de conformidad con las disposiciones de la Convención”

Se inicia, pues, una nueva vía para el intercambio de información automática que promueva un intercambio más sistemático y efectivo entre los países. En París, durante la reunión anual del Consejo Ministerial en mayo 2014, 34 países miembros de la OCDE aprobaron la *Declaración sobre el intercambio automático de información en materia fiscal* que compromete a los países a poner en práctica una nueva norma mundial única en este ámbito (puede consultarse en: <http://www.oecd.org/ctp/exchange-of-tax-information/automatic-exchange-of-financial-account-information.htm>). La norma, que fue aceptada por los ministros de Finanzas del G-20 en febrero de 2014, obliga a los países y sus jurisdicciones a obtener toda la información financiera de sus instituciones en materia fiscal y a intercambiar esta información de forma automática con otras jurisdicciones regularmente. Define las informaciones financieras a intercambiar, las instituciones financieras que deben declarar, los diferentes tipos de cuentas y los contribuyentes involucrados, así como los procedimientos de diligencia razonable que deben seguir las instituciones financieras. Su alcance de entrada es muy amplio abarcando informaciones financieras de las personas físicas o jurídicas, en todas las instituciones financieras, no solo bancos, lo que incluye *trusts* y fundaciones.

En Berlín, en octubre del 2014, los 51 estados participantes en la séptima reunión del Foro Mundial sobre Transparencia e Intercambio de Información con Fines Fiscales (el denominado *Foro Global* organizado por la OCDE por mandato del G20), adoptó el compromiso de implementar para 2017 o finales de 2018 (atendiendo a las dificultades para algunos países en desarrollo) el nuevo *Estándar para el Intercambio Automático de Información Financiera en Materia Fiscal*¹⁷⁰. Un centenar de países se han comprometido ya en el proceso. El Foro Global establecerá un proceso de revisión de pares (*peer review*) para garantizar la aplicación efectiva del intercambio automático. El proceso de revisión de pares analiza los sucesivos avances de los países hacia los estándares internacionales, cuya aplicación supone numerosos cambios legales en los estados eliminando obstáculos como por ejemplo el secreto bancario. Por esta vía se presiona además, a los países que no se incorporan al acuerdo ya que cabe la posibilidad de que los no firmantes sean incluidos en listas de paraísos lo que puede inducir alteraciones en las relaciones financieras y comerciales de tales países (INVERTAX, 2014).

También se va a avanzar en la necesidad de prevenir la erosión de las bases impositivas y la planificación agresiva de las empresas. En *La Cumbre de Los Cabos* (México) de junio de 2012, el G-20 además de incidir en que todos los países faciliten el intercambio automático de información, se insiste en la necesidad de prevenir *la erosión de las bases impositivas y la planificación agresiva* de las empresas para evitar pagar impuestos, lo que parece ampliar la estrategia contra los paraísos. El G-20 seguirá “con atención” las actividades de la OCDE en este ámbito, donde se implementan programas piloto en distintos países desarrollados para identificar estas prácticas agresivas entre las multinacionales, que aprovechan el privilegiado tratamiento tributario, que se da en cada país a instrumentos societarios cuya motivación inicial era facilitar la captación de inversiones, pero que han terminado por debilitar la recaudación en los estados. En ese sentido, la OCDE presentó en la cumbre del G20 de San Petersburgo de julio de 2013

¹⁷⁰No obstante, el Foro mantendrá la información a demanda mejorándola para no tener necesidad de un tratado de doble imposición internacional lo que permitirá utilizarla para verificar aspectos concretos de la información automática o para exigirla a países que pudieran quedar al margen del acuerdo.

un *Plan de Acción* con 15 propuestas¹⁷¹ para luchar contra la optimización fiscal de los grandes grupos internacionales tratando de frenar la erosión de la base de imposición y la transferencia de beneficios denominados en inglés *base erosion and profitshifting* y cuyas siglas inglesas BEPS, ponen nombre al proyecto de la OCDE. Estas medidas habrían de ser aplicadas en los dos años siguientes (2014 y 2015) permitiendo que el actual sistema de doble imposición se adapte a la globalización y se enfrenten los problemas de la ‘doble no imposición’, que resulta de las interacciones entre dos o más países con normas nacionales divergentes y/o medidas fiscales internas inadecuadas, dando lugar a la no imposición, todo lo cual deriva en pérdida de ingresos, que altera el reparto de las cargas tributarias, y en competencia desleal entre las empresas.

Una gran importancia han tenido, en esa línea de acción, los avances realizados sobre el intercambio de información con EE.UU. que han tenido un gran impacto en el desarrollo de la normativa internacional OCDE sobre este ámbito donde se ha seguido el trazo de la *Foreign Account Tax Compliance Act (Ley de Cumplimiento Fiscal de Cuentas Extranjeras, FATCA* por sus siglas en inglés) aprobada en 2010 como parte de la Ley de Incentivos para Restaurar el Empleo. La FATCA recoge objetivos de carácter preventivo frente a la evasión de impuestos, facilitando su detección y mejorando el cumplimiento del pago de tributos de los estadounidenses. Se exige la transparencia fiscal a terceros países y a sus bancos para prevenir que los contribuyentes norteamericanos evadan al fisco a través de cuentas bancarias en el extranjero, con medidas dirigidas a conseguir información directamente de entidades privadas, especialmente de instituciones financieras extranjeras so pena de imponer retenciones (30% sobre los ingresos brutos con fuente en EE.UU.) a cualquier entidad financiera no estadounidense salvo que se suscriba un convenio según los términos de la propia FATCA. Ello ha puesto en línea de cumplimiento a las entidades financieras privadas erigidas en colaboradoras de la administración tributaria norteamericana. Para reducir los problemas técnicos y jurídicos de la implementación de la norma, EE.UU. ha ido firmando acuerdos bilaterales de intercambio de información fiscal tanto de personas físicas como jurídicas, vía por la que ha conseguido colaboradores importantes en la UE (las cinco economías más importantes Francia, Alemania, Italia, España y el Reino Unido). De hecho, estos cinco países y los EE.UU. se comprometieron a trabajar con otros países y la OCDE, para hacer de la FATCA un modelo común de intercambio automático de información, lo que ha sido fundamental para los cambios a escala internacional¹⁷².

¹⁷¹Esas 15 medidas se refieren a la economía digital, dispositivos híbridos (productos con trato fiscal diferente según administraciones), transparencia fiscal internacional, deducción de intereses y otros pagos financieros, prácticas fiscales perjudiciales, convenios de doble imposición, condición de establecimiento permanente, desvío de beneficios, precios de transferencia, erosión de la base imponible, traslado de beneficios y medidas para abordar esta cuestión, comunicación de los mecanismos de planificación fiscal agresiva, mecanismos de resolución de controversias, instrumentos multilaterales.

¹⁷²Desde la perspectiva europea por influencia de la FATCA, la Directiva 2011/16/UE modificadora de la 77/799/CEE, ya avanzó en el intercambio obligatorio de información por encima de los niveles demandados por la OCDE para algunos tipos de renta (trabajo dependiente, honorarios de director, seguro de vida, pensiones) y patrimonio (propiedad de bienes inmuebles y rendimientos inmobiliarios). No obstante, la Directiva 2014/107/UE de diciembre de 2014 ha modificado esta directiva para garantizar la aplicación de un enfoque coherente, homogéneo y global al intercambio a escala de la UE, tras los cambios generados como consecuencia de las negociaciones entre los Estados Unidos de América y varios gobiernos, incluidos todos los Estados miembros, de acuerdos bilaterales de intercambio automático de información para aplicar FATCA de los Estados Unidos, que ha servido de base a la OCDE por encargo del G-20 en la elaboración de su propuesta de una norma única internacional para el

También las normas anti lavado se han visto beneficiadas por el desarrollo de mecanismos de transparencia impulsados por el FATCA sumándose a una dinámica de creciente presión sobre los flujos ilegales y de protección de los sistemas financieros que, desde 2009, ha consagrado en el GAFI el procedimiento para identificar a las jurisdicciones de riesgo (la *lista negra* con los países no comprometidos con el GAFI en un plan de acción o que no progresan adecuadamente) y *los países en mejora de la conformidad: proceso en curso* (la *lista gris* de estados con deficiencias en sus dispositivos de lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, que han asumido un compromiso con plan de acción del GAFI para subsanarlas). Por otra parte, en 2012 tuvo lugar una revisión de las recomendaciones del GAFI, renombradas *Estándares Internacionales sobre la Lucha Contra el Lavado de Activos y el Financiamiento del Terrorismo y la Proliferación* que ha recibido el aval de más de 180 países, siendo el actual estándar internacional de referencia en este ámbito. Estas normas, a su vez, han sido aceptadas por las principales instituciones financieras multilaterales, entre otras el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial. Las recomendaciones enfocan un amplio espectro de cuestiones legales, institucionales, financieras y no financieras, así como la cooperación y asistencia internacional. Sus notas interpretativas ayudan a traducir su verdadera dimensión y el sentido de su puesta en práctica. La revisión de los Estándares del GAFI trata de reforzar las medidas de protección del sistema financiero, proporcionando herramientas más robustas a los gobiernos para castigar delitos graves (GAFI, 2012).

SITUACIÓN Y PERSPECTIVAS

No cabe duda de que el conjunto de iniciativas planteadas de manera coordinada tras la crisis de 2007 en el seno de diferentes organismos internacionales, suponen una primera estrategia en profundidad para tratar de enfrentar los problemas derivados de la existencia de la evasión y elusión fiscal, de las estrategias impositivas dudosas de las grandes empresas y del lavado de capitales, aspectos que durante muchos años han estado casi por completo fuera de la agenda internacional. El intercambio automático de información fiscal, el plan BEPS y los estándares antilavado, medidas todas ellas que se interrelacionan con los paraísos fiscales, definen los tres frentes de una estrategia coherente con la naturaleza de los problemas planteados, viejos en su nacimiento pero que han eclosionado con la globalización. El diagnóstico que se refleja es, en líneas generales, correcto y pone de manifiesto la insuficiencia de las competencias nacionales para enfrentar las pérdidas fiscales de los estados frente a los cambios arrastrados a partir de la articulación de una economía global, sin que hubiera un desarrollo paralelo de una gobernanza fiscal a escala mundial dotada de mecanismos eficaces para contrarrestar la deslocalización de capitales por motivos fiscales.

intercambio automático de información fiscal ya señalada. Por otra parte, la UE también puso en marcha la Directiva 2014/48/UE modificadora Directiva 2003/48/CE sobre fiscalidad de los rendimientos del ahorro en forma de pago de intereses generados que permite superar algunas de las dificultades anteriores en la identificación del beneficiario efectivo tras el levantamiento del veto por parte de Austria y Luxemburgo, países que mantenían el secreto bancario a cambio de una retención en origen. La Directiva COM 2015/0065 deroga la Directiva 2003/48/CE con el fin de garantizar que exista una sola norma aplicable al intercambio automático de información en la UE y para evitar situaciones de aplicación paralela de dos normas distintas teniendo en cuenta el contenido de Directiva 2014/107/UE.

En este sentido, la gran amplitud del campo abarcado por la estrategia resulta muy positiva para, en primer lugar, promover una mayor transparencia fiscal que permita identificar a los beneficiarios efectivos de la ocultación y condenar a los evasores lo que concierne al intercambio automático de información fiscal. En segundo lugar, es positivo favorecer una aproximación entre las legislaciones de los estados que impulsen esa gobernanza mundial desde varios ángulos:

Reduciendo las asimetrías entre sistemas fiscales que otorgan ventaja a determinados países o jurisdicciones.

Acabando con el desacoplamiento entre el lugar de transacción y el lugar donde realmente tiene lugar la actividad, fenómeno que ha favorecido el ocultamiento de rentas especialmente tras la eliminación de las retenciones en la residencia que permitían controlar los flujos de capital.

Exigiendo a las empresas mayor transparencia sobre su asignación mundial de beneficios e impuestos, aspectos todos recogidos en el campo del plan BEPS¹⁷³. De igual forma, el establecimiento de un tiempo corto y bien delimitado (18 a 24 meses) para implementar los planes refleja una voluntad de ejecución rápida para evitar interferencias en el proceso.

Ahora bien, esto no puede ocultar que se precisan grandes desarrollos normativos a escala internacional y local para cerrar las propuestas generales que pueden verse afectados por cambios de opinión o de gobiernos como en otras ocasiones ha ocurrido sobre todo en EE.UU. cuya influencia en este y en anteriores procesos ha sido decisiva dependiendo su posición del tipo de administración que gobierne. No hay que olvidar los numerosos intereses en juego y la gran capacidad de presión de las grandes fortunas y corporaciones, de manera que es de esperar esfuerzos para frenar las reformas o, cuando menos, minimizar sus consecuencias.

En relación con las medidas concretas, el nuevo estándar de intercambio multilateral y automático de información fiscal con amplio alcance (todo tipo de ingresos por intereses, dividendos, ingresos procedentes de los contratos de seguros de vida y otros tipos similares de ingresos, así como los saldos de las cuentas y el producto de la venta de activos financieros) la gran cantidad de intermediarios concernidos (bancos e instituciones de gestión de depósitos de valores así como otras instituciones financieras, como los corredores, ciertos organismos de inversión colectiva y algunas compañías de seguros) y los contribuyentes implicados (personas físicas y jurídicas incluidos los fideicomisos y fundaciones, estableciendo el beneficiario efectivo) suponen, en principio, un gran avance sobre la situación anterior para enfrentar la opacidad financiera y el secreto bancario que encubre la evasión y elusión fiscal y el riesgo financiero, a condición de que en la práctica la información sea sistemática, completa, sus intervalos establecidos respetados, facilitada en tiempo, con reciprocidad, y compatible con la información a demanda sin restricciones. Las garantías para asegurar la confidencialidad y que la información se utilice para los fines especificados en el instrumento, no deberían limitar la publicidad para con los hechos y delincuentes. Sería necesario, igualmente, un seguimiento multilateral de los desarrollos de los aspectos técnicos pendientes, de la implementación garantizando una correcta trasposición al derecho interno, así como la divulgación continua de los avances de las negociaciones,

¹⁷³ La realización de estas iniciativas redundará en la mejora de los estándares anti-lavado.

y una buena coordinación para mejor gestionar las nuevas reglas tributarias internacionales.

El plan BEPS también constituye un punto de ruptura sobre el tratamiento anterior de la optimización fiscal agresiva de las grandes empresas. Es un intento de poner orden en el desbarajuste internacional existente donde los centros *offshore* son la base de grandes flujos de capital cuya localización resulta difícilmente justificable. Se pretende proteger a las bases imponibles de cada país eliminando la doble imposición y previniendo la doble imposición (PEDROSA, 2015) que podría generarse si los acuerdos bilaterales entre estados no llegaran a concretarse, cuestión que pretende evitar el planteamiento multilateral. El plan, con plazos ajustados, se dirige a reformar en profundidad la fiscalidad internacional para acabar con las prácticas que permiten a las grandes corporaciones y empresas reducir su base imponible transfiriendo beneficios allá donde los impuestos son más bajos, explotando las diferencias entre las normas fiscales nacionales y las normas internacionales. Las causas de estos fallos y fricciones son conocidas: la digitalización de la economía y el aumento de las operaciones intragrupo, el desarrollo de los servicios y la propiedad intelectual en la economía global (asociada a una falta de coherencia entre los distintos sistemas de impuesto estatal) y una práctica fiscal cada vez más agresiva de las empresas con actividades transfronterizas (LAMOUCI, 2014). El plan, compuesto por 15 medidas (nueve sobre asuntos sustantivos y seis de coordinación o procedimentales) articula un conjunto de instrumentos bien definidos, entre otros: los precios de transferencia, la economía digital, los acuerdos híbridos desajustados, los establecimientos permanentes, las prácticas internacionales perjudiciales y el abuso de convenio. El éxito de la propuesta recae en la existencia de transparencia que pasa por la disponibilidad de información apropiada, suficiente y en tiempo, en especial, el intercambio automático de información tributaria (CARBAJO, 2015).

También es fundamental el desarrollo técnico de las propuestas, para lo que se necesitan investigaciones y trabajos específicos que afinen el contenido final, aspectos donde las aportaciones que se van haciendo son de naturaleza muy desequilibrada, primando ampliamente las de los grandes despachos e intermediarios financieros que han estado en el centro del asesoramiento a las multinacionales. Habrá que ver, además, cómo las grandes empresas cumplen con la exigencia de informar anualmente al fisco (*Informe País por País*) sobre sus cifras de facturación, beneficios, impuestos y activos que localizan en cada país, cuya disponibilidad debería permitir mejorar el análisis de los precios de transferencia que también han de justificar. Se requiere, así mismo, de grandes dosis de cooperación y coordinación internacional para compatibilizar distintos intereses y superar conflictos que pueden surgir entre los bloques de países desarrollados y en vías de desarrollo, o entre naciones, lo que afectará a las relaciones bilaterales y multilaterales. Si bien el diseño de un instrumento multilateral, previsto en la acción 15, debería permitir a los Estados modificar rápidamente sus tratados fiscales para adoptarlos a las recomendaciones formuladas en el marco del plan de acción BEPS.

En todo caso, si estos planes no se desnaturalizan en la fase de los desarrollos más técnicos o en los acuerdos bilaterales, y se aplican con rigor, se abriría un nuevo escenario internacional mucho menos favorable a la evasión y elusión y, por tanto, a los paraísos fiscales. No obstante, la sola aplicación de la estrategia no garantiza el final de los comportamientos abrasivos de las bases fiscales ajenas. Son necesarias otras actuaciones a escala internacional y nacional para minimizar los riesgos en la recaudación de impuestos.

A escala internacional, es preciso mejorar la participación de los países en vías de desarrollo, especialmente los más pequeños, para que sus características se tengan en consideración evitando que su menor implicación se traduzca en la creación de nuevos estándares y normas incompatibles que rompan el consenso.

Por otro lado, frente al planteamiento del BEPS de mantener el principio de entidad separada, tratando a las filiales y empresas de los grupos multinacionales como si fueran elementos independientes, habría que profundizar en el desarrollo de una tasación unitaria que la OCDE rechaza por la dificultad de llegar a acuerdos sobre esta metodología a pesar de sus bondades técnicas mostradas por los trabajos de PICCIOTTO (2013) y los de COBHAM y LORETZ (2014). La tasación unitaria permite tratar fiscalmente un grupo multinacional como una sola empresa con independencia de su localización y sector de actividad y de la relación legal intragrupo, prorrateando mediante fórmulas la base fiscal global en función del nivel real de actividad.

Como ambiciosa podríamos calificar la propuesta recogida por CHAVAGNEUX (2015) en el sentido de incrementar el compromiso para los responsables de los bancos presentes en los paraísos fiscales y de mayores exigencias de capital en sus instituciones considerando el riesgo para la estabilidad financiera de su localización.

Más tajante, pero igualmente necesario, resulta el planteamiento de ZUCMAN (2013) sobre el intercambio automático de información financiera que debería acompañarse del establecimiento de un catastro mundial donde quedarán censados los títulos financieros y el establecimiento de un impuesto global sobre el capital.

Para reforzar la gobernanza internacional parece exigible la constitución de una ‘Corte internacional de justicia fiscal’ que resolviera conflictos sobre las normas fiscales internacionales y los convenios bilaterales, que pueda sancionar las conductas que promuevan la competencia tributaria dañina.

En el orden interno, siguiendo a CHAVAGNEUX (2015) se propone reforzar la capacidad de respuesta nacional superando las insuficiencias crecientes de las administraciones tributarias para tratar las informaciones fiscales por las carencias de recursos materiales y humanos, que han disminuido alarmantemente en los últimos años de crisis. Así mismo, se ha de elevar la responsabilidad por sus actos al entorno de intermediarios, gestores y asesores que determinan las estrategias fiscales de las grandes fortunas y corporaciones, estableciendo incluso un sistema de calificación de estos profesionales en función de su participación en intermediaciones sobre negocios y actividades dudosas, de manera que la nota se degrade con esos actos. También es necesario reforzar los sistemas de protección para quienes alerten o denuncien comportamientos contrarios al interés general financiero fiscal. Los Parlamentos deberían, por su parte, entender y ser informados regularmente de la evolución de la lucha contra la evasión y la elusión.

Las puertas giratorias del sector de asesoría para con la administración mediante los mecanismos de permisos y excedencia del personal del sector público, han de ser acotadas, eliminando la posibilidad de actuar transitoriamente a favor del sector de asesoría contra el público. La labor de *lobby* habría de regularse para lograr total transparencia de sus actividades.

Finalmente, en lo relativo a los estándares internacionales existentes para combatir la delincuencia organizada, completan la estrategia el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo han ido mejorándose en estos últimos años. Globalmente, la obligación de someter a evaluación la implementación de las normas GAFI, y el mismo procedimiento evaluador, favorece el seguimiento y actualización de los estándares que dependen mucho para su eficiencia de la transparencia y la cooperación de los estados y organizaciones. Esta última, en los últimos años se ha acelerado comportando mayor presión desde distintos organismos internacionales contra la actividad delictiva lo que está forzando a muchos paraísos fiscales a comprometerse en la mejora del intercambio de información para los delitos graves, especialmente en lo relacionado con el narcotráfico y el terrorismo. No obstante, hay que señalar algunas limitaciones. Así el hecho de que los paraísos fiscales no son la única jurisdicción donde el lavado ha encontrado medios y condiciones propicias. Como el propio GAFI ha señalado otros países que participan del entorno favorable de los paraísos para el lavado, algunos tan importantes como los Estados Unidos o Reino Unido según se ha visto. Además otros factores de éxito en las estrategias antilavado como el volumen de recursos destinados a ese fin no siempre es el adecuado, especialmente en los países en desarrollo y en general, en momentos de crisis. Por otro lado, la corrupción por intereses ilícitos o necesidades de financiación de las campañas políticas se convierte en un aliado en estos delitos de lavado. También se ha de señalar los cambios en los países sectores y técnicas de blanquear que mutan tratando de ganar la carrera entre normas y delitos donde estos últimos suelen ir por delante.

BIBLIOGRAFIA

ARNONE, M. Y BORLINI, L. (2010): International anti-money laundering programs: Empirical assessment and issues in criminal regulation, *Journal of Money Laundering Control*, Vol. 13 Iss: 3, pág. 226– 271

BANCO MUNDIAL (2000): *Beyond Economic Growth*, The International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank., Washington, DC

CARBAJO, D. (2015): El plan de acción de la iniciativa BEPS. Una perspectiva empresarial, *Crónica Tributaria*, num. 154/2015, pp. 49-67

CHAVAGNEUX, C. (2015): *Combatre les paradis fiscaux. Ce qui a été fait - ce qui devrait être fait*. Les Verts – Alliance Libre Européenne/Parlement Européen, Bruxelles.

COBHAM, A. y LORETZ, S. (2014): International Distribution of the Corporate Tax Base: Implications of Different Apportionment Factors under Unitary Taxation, *ICTD Working Paper* n°27, November. En: <http://www.ictd.ac/sites/default/files/ICTD%20WP27.pdf>[Consultado el 19/02/2015]

GAFI (2012): Normes internationales sur la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme et de la prolifération. En: <http://www.fatf-gafi.org/fr/themes/recommandationsgafi/documents/normesinternationalesurlaluttecontrelablanchimentdecapitauxetlefinancementduterrorismeetdelaproliferation.html>[Consultado el 25/02/2015]

HERNÁNDEZ VIGUERAS, J. (2005). *Los paraísos fiscales: cómo los centros offshore socavan las democracias*, Akal, Madrid

INVERTAX, (2014) *Intercambio de Información Fiscal entre países*, INVERTAX, 9 de mayo, Montevideo. En: <http://invertax.com/newsletter/2014/mayo/1/news.pdf>[Consultado el 19/02/2015]¹

JIMÉNEZ VILLAREJO, C. (2004): Delincuencia financiera y paraísos fiscales. Cooperación internacional. *Attac* En: http://www.taxjustice.net/cms/upload/pdf/delincuencia_financiera.pdf[Consultado el 12/02/2015]¹

LAMOUCI, J. (2014): Les premières recommandations de l'OCDE pour une approche internationale coordonnée de la lutte contre l'évasion fiscale et les transferts de bénéfices. *Revue Sorbonne OFIS* – Octobre 2014, pp 1-8. Consultados el 22/02/2015

En: http://www.univ-aris1.fr/fileadmin/diplome_M2OFIS/1_2014_Article_Revue_OFIS-Mi-Octobre_2014_Les_premieres_recommandations_du_Projet_BEPS_02.pdf

OCDE (1998): *Harmful Tax Competition: a world-wide problem*. París

OCDE (2014): La OCDE emite un nuevo estándar global único sobre el intercambio automático de información, *Medios OCDE*. 13 de febrero, París,

En: <http://www.oecd.org/centrodemexico/medios/la-ocde-emite-un-nuevo-estandar-global-unico-sobre-el-intercambio-automatico-de-informacion.htm>

PEDROSA, J.C. (2015): EL plan de acción BEPS de la OCDE: pasado, presente y futuro, *Actualidad Jurídica Iberoamericana*, núm. 2, febrero 2015, pp. 689-706.

PICCIOTTO, P. (2013): Is the International Tax System Fit for Purpose, especially for Developing Countries, ICTD, Working Papers.

En: <http://www.ictd.ac/en/publications/international-tax-system-fit-purpose-especially-developing-countries>[Consultado el 11/02/2015]

UNODOC (2012): Delincuencia organizada transnacional - La economía ilegal mundializada, Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito. En: https://www.unodc.org/documents/mexicoandcentralamerica/TOC12_fs_general_ES_HIRES.pdf [Consultado el 22/02/2015]

ZUCMAN, G. (2013) : *La richesse cachée des nations*, Le Seuil, Paris

TALLER 4

EDUCACIÓN E IGUALDAD; FORMACIÓN PROFESIONAL Y MODELO PRODUCTIVO

Coordinación

Estella Acosta Pérez. GICE-UAM
Pedro Badía. CCOO-Enseñanza

1. LA FORMACIÓN DUAL Y LA INDUSTRIA.

***Yolanda Morín Arias
CC.OO. Industria***

La crisis actual ha puesto de manifiesto que aquellos países con una base industrial sólida, y que tradicionalmente han apostado y apuestan por la industria como uno de los pilares de desarrollo, han podido afrontar de manera menos traumática y con menor coste económico, laboral, social y medioambiental las consecuencias de la crisis. El respeto al diálogo con los interlocutores sociales para la búsqueda de soluciones a los problemas y la búsqueda de nuevos mecanismos de actuación que permitan anticiparse a los problemas ha sido otra de las grandes características que nos diferencian de algunos de nuestros “vecinos” europeos.

Entre otras cuestiones, la debilidad de nuestro sistema productivo tiene su reflejo en los elevadísimos niveles de desempleo y precariedad laboral juvenil que lastran nuestro presente y futuro. Se trata de personas que tienen una vida profesional por delante y a quienes el sistema actual no ofrece empleos de calidad ni, por tanto, un nivel de vida digno. Ahora, más que nunca, es necesaria una estrategia urgente y con proyección de futuro que establezca objetivos, contenidos, criterios, mecanismos, recursos y actuaciones para conectar la educación, cualificación y formación profesional con el modelo productivo actual y al que queremos aspirar a medio y largo plazo.

La formación dual es uno de los sistemas de formación profesional más valorados a nivel internacional y que España “importó” de Alemania e implantó a través del RD 1529/2012 por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

Pero, ¿cómo se está implantando realmente en España este modelo? ¿Qué impacto tiene en el modelo productivo y en concreto en las empresas industriales? ¿Qué resultados se han alcanzado hasta la fecha?

A través del análisis de estas cuestiones, podremos valorar la coordinación entre empresas industriales y centros de formación, si se cumplen los requerimientos para la implantación de la formación dual y si se ajusta tanto en objetivos, contenidos, procedimientos y resultados a lo establecido por el sistema de formación dual alemán.

CONTEXTUALIZACIÓN

Es indudable el impacto que la formación profesional tiene y debería tener en el desarrollo de un nuevo modelo productivo. Actualmente, en la Federación de Industria de CC.OO. no disponemos de un análisis de cuáles son los módulos formativos relacionados con los sectores productivos de nuestro ámbito, así como tampoco de cómo se está implementando la Formación Profesional en sus diferentes vertientes en las empresas en las que tenemos representación. Es por este motivo, por el que la realización de esta comunicación para el II Congreso Economía, Trabajo y Sociedad de nuestra Fundación 1º de Mayo se nos planteó como un reto y una oportunidad al mismo tiempo.

Existen numerosos trabajos sobre la programación, desarrollo e implantación de la Formación Profesional en nuestro país, pero hemos detectado un vacío de análisis en cuanto al control e intervención sindical se refiere. Es por ello, que debido al poco tiempo que disponíamos para la elaboración de esta Comunicación decidimos investigar la gestión de la Formación Profesional Dual a través de la experiencia y la realidad de ocho Secciones Sindicales de matriz alemana representativas de nuestra federación, para analizar si realmente se alcanzan los objetivos que pretende de formación, cualificación, inserción en el mercado laboral, estabilidad en el empleo y cómo no, si los parámetros de concertación con los interlocutores sociales se ajusta a los niveles de desarrollo de nuestros compañeros y compañeras alemanes.

LA FORMACIÓN DUAL EN ALEMANIA

Uno de los sistemas de Formación Profesional mejor valorados es la formación en alternancia o sistema dual alemán, por sus resultados en capacitación profesional y niveles de inserción juvenil. Los alumnos, tras una escolarización obligatoria de nueve años pueden realizar bachillerato o Formación Profesional (tres años) que a su vez puede ser en alternancia (con prácticas en empresas), o bien la que nosotros consideramos tradicional, es decir, que se imparte exclusivamente en un centro de formación profesional.

Alemania es plenamente consciente de la importancia que una mano de obra cualificada tiene para el crecimiento y el desarrollo económico de su país. También, de que los jóvenes deben estar listos para el mercado laboral actual y futuro de manera que puedan encontrar una profesión remunerada y adoptar su lugar como ciudadanos en la sociedad. En el país germano están convencidos de que para conseguir este objetivo prioritario necesitan fortalecer y disponer de un sistema bien estructurado y planificado de Formación Profesional. Pero a su vez, son conscientes de que disponen de unos recursos económicos limitados para ponerla en marcha y de ahí, la necesidad de buscar financiación privada para la Formación Profesional implicando a las empresas que además de a ayudar a la integración de los jóvenes en el mercado laboral, se beneficiarán de su cualificación para el desarrollo de su actividad económica. Cabe resaltar, que esta cofinanciación privada por parte de las empresas es considerada como una inversión y no un gasto.

Esta concepción de la formación, compartida por una gran parte de las empresas germanas, hace posible que el sector privado haya financiado en el año 2012, el 42,8% de la formación dual lleva a cabo¹⁷⁴. El sector público por su parte, ha sufragado el 57,2% de dicho presupuesto, asumiendo los propios Länder el mayor porcentaje (27,6%), mientras que el Estado (18,5%) y las comunidades locales (11,2%) participan en menor proporción.¹⁷⁵

Los jóvenes alemanes pueden elegir entre un catálogo de 330 profesiones del sistema dual de Formación Profesional. Para buscar y encontrar un puesto de formación profesional tienen que buscar qué empresas de formación imparten la especialidad que quiere realizar y postularse para un puesto de formación en dichas empresas. A su vez, las empresas deben obtener certificación como empresa de formación, ofrecer puestos de formación, evaluar las solicitudes recibidas y seleccionar a los aprendices.

¹⁷⁴ Oficina Federal de Estadística, 2012.

¹⁷⁵ Revista Española de Educación Comparada, 25 (2015), 149-166.

La relación entre empresas y aprendices es una relación de formación con un contrato similar al laboral, expedido y registrado por las cámaras de comercio y en el que se regula la duración de la formación, el comienzo y finalización de la formación, periodo de prueba, derecho a vacaciones, contenidos de formación, retribución de la formación, causas de rescisión... El 70% es formación en la empresa y el 30% en la escuela profesional pública y gratuita financiada por los gobiernos federados.

La Oficina Alemana para la Cooperación Internacional en Educación vocacional y formación, la Formación Profesional Dual ha realizado un resumen interesante de las ventajas y desafíos del sistema de Formación Profesional Dual actual para cada una de las partes interesadas:

	Ventajas	Desafíos
Aprendices	<p>Adquieren competencias y calificaciones específicas de materia para el empleo y actividad remunerada.</p> <p>Reciben retribución por la formación</p> <p>Aprenden bajo condiciones laborales empresariales reales (máquinas, equipos, procesos laborales...).</p> <p>Se identifican con la empresa de formación y la profesión específica.</p> <p>Se cualifican para medidas de formación ulteriores.</p>	<p>Búsqueda de puestos de formación: postulantes sin puesto de formación: (2012:15.600, 2013: 21.000). Número en descenso de empresas de formación (2013: -21,3%).</p> <p>Exigencias en aumento al lugar de trabajo/lugar de aprendizaje empresa (conocimiento de lenguas extranjeras, etc.).</p> <p>Mejora de las posibilidades para un aprendizaje a lo largo de la vida (especialmente para postulantes mayores).</p> <p>Acceso a la formación profesional dual y al empleo mediante competencias adquiridas de manera informal.</p>
	Ventajas	Desafíos

Empresarios	<p>Obtienen mano de obra competente que satisface exactamente las exigencias de la empresa (en comparación con postulantes externos).</p> <p>Aumentan la productividad y la calidad de servicios y productos.</p> <p>Logran rendimientos elevados a medio plazo como resultado de sus esfuerzos de formación.</p> <p>Participan en el desarrollo de estándares de formación.</p> <p>Ahorran costes de selección y de readaptación.</p> <p>Contribuyen a la CSR.</p>	<p>Encontrar aprendices: Número creciente de puestos de trabajo sin ocupar de 17.300 (2009) a 33.500 (2013) y disminución del número de nuevos contratos de formación celebrados en 2013 en aproximadamente 20.500 (3,7%).</p> <p>Encontrar aprendices competentes que disponen de aptitudes, conocimientos y conductas para una formación (“madurez de formación”).</p> <p>Inclusión de personas con discapacidad.</p>
Estado	<p>Se beneficia políticamente de la influencia positiva en la FP Dual sobre la economía y la sociedad.</p> <p>Cubre la demanda de mano de obra cualificada con aporte de la economía (formación empresarial)</p> <p>Dispone de un sistema de FP sumamente modernizable (cambio tecnológico).</p> <p>Puede manejar eficientemente la FP y asegurar la calidad.</p> <p>Fortalece la cooperación formalizada con la economía mediante la regulación de la formación empresarial.</p> <p>Logra un indicador temprano para los desarrollos en la economía y en el mercado laboral.</p>	<p>Futura falta de mano de obra cualificada ya previsible.</p> <p>El cambio demográfico conduce a un número decreciente de personas jóvenes para el mercado laboral.</p> <p>Tendencia entre los jóvenes a optar cada vez más por la vía de la formación académica.</p> <p>Fuertes diferencias regionales con respecto a la oferta y la demanda de formación.</p> <p>Inclusión de personas con discapacidad.</p>

Fuente: Elaboración propia

En definitiva, la FP Dual contribuye a la economía y a la sociedad por la aportación que realiza al desarrollo económico y a la competitividad, por su impacto positivo en la armonización de la oferta y la demanda (empleador/trabajador), así como en la integración social y económica de las personas jóvenes. Todo ello, siendo conscientes de que no todos los estudiantes o aspirantes a un puesto de FP Dual encuentran un puesto de formación acorde a la especialidad que quieren realizar, de que algunas empresas empiezan también a precisar de personas que no reúnen algunos requisitos y aptitudes demandadas y que otras comienzan a considerar que les sale un poco cara.

Ahora bien, a pesar de los desafíos que se le presentan a la FP Dual alemana, ¿por qué funciona y está considerada uno de los sistemas de FP más importantes y mejor desarrollados a nivel internacional?

En primer lugar, se debe a la gran tradición y cultura de desarrollo de este sistema, que tiene sus orígenes en la *Berufsbildungsgesetz* o Ley de Formación Profesional de 1968. A través de esta ley, modificada en 2005, el Estado establece las condiciones marco legales para la regulación de la FP Dual y lo dirige a través de un sistema de concertación social que integra a distintos actores (empresarios, sindicatos, cámaras de comercio, instituciones gubernamentales, centros formativos...) y para el que la ley de FP establece el papel a desarrollar de cada uno, así como los derechos y obligaciones de aprendices y empresarios.

*Estos actores fomentan la formación profesional dual y aseguran su calidad. La economía, los interlocutores sociales y el Estado conforman el sistema de Formación Profesional Dual”.*¹⁷⁶

El Estado:

- *Financia, supervisa y controla el sistema público de escuelas profesionales.*
- *Desarrolla la investigación de la formación profesional institucionalizada (BIBB)*
- *Organiza el desarrollo (ulterior) de los estándares de formación.*
- *Apoya a los jóvenes desempleados o en desventaja en la búsqueda de formación.*
- *Apoya a los jóvenes discapacitados en la búsqueda de formación.*
- *Ofrece ayuda en la orientación profesional.*
- *Fomenta el grado de conocimiento de la FP Dual.*

Cámaras de Comercio:

- *Asesoran a las empresas de formación*
- *Capacitan al personal de formación*
- *Examinan y certifican a las empresas de formación*
- *Supervisan y controlan la formación empresarial (equipamiento, instructores, etc.).*
- *Apoyan a las empresas en la búsqueda de aprendices*
- *Registran contratos de formación*
- *Organizan exámenes parciales finales*
- *Adoptan el rol de mediador en caso de controversia entre aprendiz y empresa*
- *Organizan eventos.*

¹⁷⁶ German Office for International Cooperation in Vocational Education and Training (GOVET).

Interlocutores sociales:

- *Los sindicatos y las asociaciones empresariales negocian la retribución de la Formación.*
- *Los comités de empresa vigilan la formación empresarial*
- *Participan en la conformación de los estándares para la formación empresarial*
- *Forman parte de la comisión examinadora.(compuesta por representantes de ambos sexos de: empresarios, trabajadores y profesores de Escuelas Profesionales (Estado) que no han participado directamente en el proceso formativo del alumnado).*

El establecimiento de estándares nacionales de Formación Profesional a través de la concertación social, la complementariedad entre centros de formación y empresas, la financiación empresarial, el aprendizaje en el proceso laboral, la relación laboral entre el estudiante (aprendiz) y la empresa (con un salario adecuado), la disponibilidad de personal de FP cualificado, la Investigación y asesoramiento institucionalizados, y la negociación colectiva en las condiciones de la FP Dual en el centro de trabajo, contribuyen a la preparación de las personas, en su mayoría jóvenes, para la FP y su inserción en el mercado laboral, y en definitiva, al éxito del modelo de FP Dual alemana.

LA FP DUAL EN ESPAÑA: COPIAMOS Y LO HACEMOS MAL

Como ya se ha mencionado anteriormente, existen multitud de estudios referentes a la implantación de los sistemas de FP en nuestro país, incluida la FP Dual. Entre los consultados cabe resaltar algunas consideraciones ya plasmadas por los compañeros y compañeras de la Federación de Enseñanza de CO.OO. Madrid en su estudio *Improvisación y experimentos en la Formación Profesional*:

La Formación Profesional adolece de falta de oferta formativa, insuficiente implantación de Ciclos Formativos en algunas Familias Profesionales más demandadas, insuficiente oferta de formación al profesorado... (...). (...) ninguna experiencia o práctica de FP de otro contexto (Alemania, suizo...) puede ser “importada” sin adaptarla y reconfigurarla al contexto formativo y productivo donde se quiera aplicar, así como que para implantar un modelo de formación en alternancia es necesaria una estructura formativa en las empresas de la que carece el tejido empresarial en España: el 85% de las empresas en España son pequeñas, por ello la mayoría de las empresas no están en condiciones de ofrecer una formación adecuada a las necesidades de los futuros profesionales y no suelen disponer de trabajadores-tutores-profesores bien preparados, y con tiempo laboral para enseñar en los puestos de trabajo. Esta cultura empresarial requiere tiempo, cuesta mucho esfuerzo y requiere bastante inversión, a lo que hay que sumar los sueldos de los aprendices. Y, por eso, en los años '80 el Gobierno español valoró la opción Dual “en alternancia”, pero finalmente la aplicación que se vio posible fueron los periodos de prácticas de varios meses, aproximadamente 1/5 del tiempo de formación de los dos cursos de los Ciclos, lo que se generalizó en torno a 1995 con la impartición de los Ciclos Formativos de la LOGSE.

La FP ha sido siempre una etapa ligada al mundo del trabajo (...) esta vinculación no significa que la FP deba subordinarse en su planificación, decisiones y control por parte únicamente del sector empresarial (...) este discurso tiene el riesgo de llevarnos al cortoplacismo y a no diseñar una oferta de FP que satisfaga nuestras necesidades presentes y futuras como sociedad: la de garantizar el bienestar, el desarrollo de nuestros sectores productivos con potencialidad de creación de empleo, la de satisfacer las aspiraciones vocacionales individuales del alumnado, la de incrementar significativamente los niveles de cualificación profesional de la sociedad.

Para lograr esto es necesario abandonar la improvisación y los experimentos en la FP y contar con todos los agentes sociales y el conjunto de la sociedad para diseñar el modelo y la red de centros y oferta de FP que necesitamos.”¹⁷⁷

España adolece de la falta de un consenso político y social en el plano de la educación. Cada vez que se produce un cambio de gobierno, toda la sociedad sufre las consecuencias de la imposición de reformas educativas unilaterales. Es necesario un acuerdo político y social de ámbito estatal con la participación de todos los grupos de interés que afronte de una vez por todas la apuesta por un sistema educativo estable y coherente. Esta es la única forma de afrontar nuestro presente y nuestro futuro. Necesitamos un sistema educativo que garantice una enseñanza de calidad para todas las personas y en todos y cada uno de los niveles, fomentando la democracia, la igualdad de oportunidades, la eliminación de barreras de acceso y que esté en plena consonancia y conectado con el mercado laboral y con el modelo productivo sostenible que necesitamos.

Pero donde estaba la LOGSE ahora está la LOMCE y donde había Formación Profesional se improvisa una FP Dual rápida y sin bases sólidas, sólo porque el Partido Popular parece haber descubierto de pronto la piedra filosofal del modelo productivo alemán. Es cierto que Alemania posee el modelo económico, social y productivo europeo al que todos aspiramos, y también que la Formación Dual ha tenido un peso importante, pero no es menos cierto que no se puede llegar a él con atajos y engaños. Así, el Partido Popular impuso el RD 1529/2012 que desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y establece las bases de la formación profesional dual en nuestro país, introduciendo una mayor desregulación en el mundo laboral y precarizando aún más las condiciones de acceso y de desarrollo de la vida profesional de los jóvenes.

Ya el nombre mismo del RD induce a confusión: “desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y establece las bases de la FP Dual”. Cualquiera de nosotros y nosotras podríamos deducir que la FP Dual lleva implícito un contrato para la formación y el aprendizaje, equiparable al alemán, pero nada más lejos de la realidad.

- Los estudiantes de FP Dual recibirán una beca o ayuda a estudios (no un contrato laboral) sólo si así lo contempla la normativa específica de la CCAA o el Convenio Colectivo de Empresa.
- La selección del alumno corresponde al centro y a la empresa.

¹⁷⁷ Improvisación y “experimentos” en la formación profesional. Cuaderno Sindical sobre FP Dual. Enseñanza CCOO Madrid.

- La evaluación del alumno es responsabilidad exclusiva del centro educativo.
- La normativa estatal no establece ningún tipo de derechos sindicales en la gestión de la FP Dual, dejándolo a la arbitrariedad de lo que quiera establecerse en el ámbito autonómico, generando mayor dificultad para una atención y coordinación y control sindical, en el que casi exclusivamente se recoge el derecho de información sobre el contenido del programa formativo, actividades, calendario y horario de las mismas y localización del centro o centros de trabajo donde se realizarán.

Respecto al Contrato para la Formación y el Aprendizaje, tampoco es un contrato que pueda compararse con el “contrato formativo” alemán:

Es un contrato para jóvenes mayores de 16 años y menores de 25 años (menores de 30 si la tasa de desempleo española se sitúa por encima del 15% y sin límite de edad para personas con discapacidad, personas consideradas en situación de riesgo de exclusión social y que sean contratadas por empresas de inserción, así como personas que participen en proyectos de empleo y formación).

La duración del contrato puede ser de uno a tres años pudiendo adaptarse su duración por convenio colectivo pero nunca ser inferior a 6 meses ni superior a tres años), con una jornada máxima del 75% el primer año y del 85% el segundo y tercero.

Las personas con este contrato no pueden realizar horas extraordinarias (salvo 35.3 ET), trabajo nocturno ni trabajo a turnos y finalizado el contrato no se puede contratar a la misma persona, en la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente a la nueva contratación tenga por objeto la obtención de una cualificación profesional distinta.

REALIDAD DE IMPLANTACIÓN DE LA FORMACIÓN DUAL EN EMPRESAS DEL ÁMBITO DE INDUSTRIA CC.OO

Para analizar cuál es la situación de la Formación Profesional Dual en empresas de sectores del ámbito de la Federación de Industria de CC.OO., comenzamos por coger una muestra de ocho empresas multinacionales de matriz alemana (una de ellas es un consorcio europeo) con plantas productivas en nuestro país, con un número de plantilla que oscila entre los 900 y los 11.700 trabajadores y trabajadoras.

El resultado de las encuestas realizadas a las Secciones Sindicales de CC.OO .de estas empresas revela lo siguiente:

Si bien en todos los casos consultados las empresas tienen convenios de colaboración con centros formativos, en ocasiones existe confusión en relación al significado de Formación Profesional Dual o en alternancia. Este hecho no es extraño, debido al enorme entramado de programas, modalidades y normativa que existe en este ámbito en nuestro país. En el “paquete” de Formación Profesional Dual se suelen visualizar todas las personas estudiantes o que acaban de finalizar sus estudios que realizan algún tipo de práctica en la empresa. Así los becarios universitarios, los estudiantes de Formación Profesional Dual, Formación Profesional, Formación para el empleo u ocupacional, etcétera, son considerados como personas que forman parte de la Formación Profesional Dual.

Se deduce también, que las prácticas formativas, independientemente de la procedencia formativa (reglada o no reglada), suelen utilizarse (en momentos puntuales o como norma general) por las empresas para ocupar puestos de trabajo, en los que los alumnos/as van rotando en función de la finalización de dicho periodo de prácticas. Esto pone de manifiesto que el hecho de que una empresa que tenga la matriz alemana no garantiza que la Formación en alternancia se realice acorde a las pautas que serían razonables y responsables (prácticas laborales relacionadas con el ciclo formativo que se está estudiando, sin ocupar puestos de trabajo estructurales o coyunturales de la empresa sino tutelados y asistidos por profesionales con formación específica para dirigir prácticas laborales, etc...). Al final, el interés parece radicar en poder utilizar cualquier fórmula que les permita disponer de mano de obra barata, aunque ello implique ser partícipes de incrementar la precarización de las condiciones laborales, sobre todo juveniles puesto que es el colectivo más representativo de la formación en alternancia.

Este no parece ser, por ejemplo, el caso de Volkswagen Navarra donde la empresa tiene convenios de colaboración con todos los centros de Formación Profesional de la Comunidad Foral que imparten las especialidades de Sistemas de Regulación y Control Automáticos, Mantenimiento de equipo Industrial y Diseño en Fabricación Mecánica. De los 15 estudiantes en proceso de Formación Dual que entraron en la promoción de 2012 han pasado a formar parte de la plantilla indefinida el 31 de agosto de 2015, es decir, a la finalización de los tres años de su ciclo formativo de grado superior. Hay que tener en cuenta que se trata de la primera promoción y que lógicamente llegará un momento donde será difícil asumir el 100% de inserción.

Las únicas dos empresas que tienen recogido en Convenio Colectivo cuestiones relativas a la Formación Profesional Dual en estos momentos son dos: Mercedes Vitoria y Siemens S.A.

La planta de Mercedes Vitoria acoge a estudiantes del EGIBIDE provenientes de Ciclos Formativos de Grado Superior de las especialidades de mecatrónica industrial, automatización y robótica industrial, mantenimiento electrónico y automoción. En el Capítulo IV Empleo y Contratación del Convenio Colectivo de Mercedes Benz España (2011-2015) se recoge un artículo específico que trata el tema de Aprendices (art.51):

La regulación de las condiciones de contratación de los aprendices, se incluyen en el Reglamento que se incorpora como Anexo IV¹⁷⁸. Finalizados los estudios de Ciclo Formativo de Grado superior se efectuarán los 10 contratos en prácticas (con nivel salarial 4, tramo A) ó en la modalidad vigente en cada momento por un periodo de dos años, con el compromiso de incorporar a plantilla a 5 de ellos, con carácter de fijos, cada año. El resto, tendrá preferencia de acceso a plantilla, siempre que las necesidades de la Empresa lo requieran.

El Anexo IV al que hace referencia el art.51, regula cuestiones relativas a los becarios y alumnos de formación tales como las becas que percibirán de la empresa, los requisitos de acceso de los estudiantes (parentesco, edad, estudios...), requisitos para acceder a la beca y cobertura de la misma, así como el proceso de selección para los contratos de

¹⁷⁸ Para adaptarlo a la Formación Profesional Dual, han firmado en 2015 un acuerdo que será incorporado en el próximo convenio colectivo a negociar en 2016.

prácticas y beneficios para los mismos (gratuidad de matrícula, libros de texto, mensualidades o cuotas, material escolar y transporte).

Mercedes Benz España S.A. es la única empresa que tiene regulado el número de alumnos con contrato en prácticas, especificando en el anexo IV que:

En los convenios colectivos se fijará el número de alumnos con contrato en prácticas que al finalizar el Ciclo de Grado Superior, ingresarían en plantilla de acuerdo con los reglamentos de valoración. (...) El resto, tendrá preferencia de acceso a plantilla, siempre que las necesidades de la Empresa lo requiera". Para su incorporación, el criterio de selección será el de valorar el mejor expediente académico obtenido en los dos últimos años del Ciclo Formativo de Grado Superior, dentro de cada especialidad y rama. En caso de empate, se tendrá en cuenta la calificación obtenida en las áreas fundamentales según el criterio que rijan el centro de formación profesional.

Por su parte, el Convenio Colectivo de SIEMENS S.A. hace referencia a la Formación Dual en su artículo 41 bis:

Siemens pretende establecer las bases para la implantación progresiva de la formación profesional dual, entendida como el conjunto de acciones e iniciativas formativas que tienen por objeto la cualificación profesional de las personas, combinando los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación. Formación profesional dual basada en una mayor colaboración y participación más activa de la empresa en el propio proceso formativo del alumnado teniendo como objetivo el favorecer la inserción en el mundo laboral de futuros/as profesionales de Siemens.

Siemens tratará de colaborar en el desarrollo de la Formación Profesional, mediante la participación en la formación teórico/práctica de alumnos/as en los centros de trabajo, favoreciendo la realización de prácticas profesionales dentro de la Empresa a través de conciertos y convenios entre el centro formativo y la propia empresa.

Entendemos como formación profesional dual el conjunto de las acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la cualificación profesional de los/as trabajadores/as en un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Tendrá la consideración de formación profesional dual la actividad formativa inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje regulada en el Capítulo II del Título II del Real Decreto 1529/2012.

Conforme a lo estipulado en el artículo 11 del Real Decreto 1529/2012, los contratos para la formación y el aprendizaje podrán tener una duración mínima de seis meses y máxima de tres años.

La retribución de estos conciertos/convenios quedará supeditada, por una parte a lo que inicialmente las partes acuerden, centro formativo y Empresa, durante

el periodo de beca que, en ningún caso podrá ser inferior a lo establecido por el IPREM prorrateándose conforme al número de horas diarias de beca realizada, y por otra, para aquellos casos en los que se concertase un contrato laboral de formación y aprendizaje a lo que las tablas del Convenio Colectivo de Siemens, S.A., establezcan para un/a aprendiz/a de primer, segundo y tercer año, según propuesta realizada, conforme al número de horas de trabajo efectivo realizado.

En ambos convenios colectivos se recoge mención a la Formación Dual (Siemens S.A.) y una regulación un poco más específica (Mercedes Benz España S.A.), pero en ninguno de los dos casos se establece una limitación del número de personas que pueden incorporarse a la empresa para realizar periodos de prácticas formativas, aunque en el caso de Mercedes específica un número de 10 contratos en prácticas es una vez finalizado el ciclo formativo.

No existe, por tanto, dentro del abanico de empresas objeto de estudio ninguna limitación al número de estudiantes en prácticas formativas en ninguna de las modalidades formativas (FP Dual, FP, Universitaria, u ocupacional).

En consecuencia, y poniéndonos en el caso más extremo, podríamos encontrarnos en la situación de que una empresa pudiese contar con una plantilla formada en su totalidad por estudiantes en prácticas o con personas con contrato de formación para el aprendizaje.

Por otra parte, ninguna empresa tiene recogido ni a través de convenio colectivo, ni por acuerdo de empresa la intervención o ámbito de participación sindical, todo lo que respecta a las prácticas formativas en la empresa.

En cambio, encontramos un pequeño ámbito de participación sindical abierto en el Acuerdo de Formación Ocupacional de Aeronáutica que tiene la empresa con la Junta de Andalucía. Dicho acuerdo establece la participación de los sindicatos mayoritarios (CC.OO. y UGT) en los exámenes de certificación y en el tribunal de exámenes. Similar acuerdo se firmó más tarde con la Comunidad de Madrid pero el gobierno regional del PP rechazó incorporar como titulares a los sindicatos, que participan en dicho ámbito como vocales (como parte de la empresa). Cabe mencionar que el grado de inserción laboral de los cursos de formación ocupacional con prácticas en Airbus suele ser del 75% en algunas especialidades.

La Dirección de Airbus (tomando otro ejemplo) también tiene convenios para prácticas con centros de Formación Profesional, pero no existe participación de los sindicatos en este ámbito.

También SEAT dispone de un centro de formación ocupacional (antigua escuela de aprendices) que está en vías de convertirse en una Fundación tripartita (Generalitat, empresas y sindicatos) del que ya forman parte SEAT y GESTAMP pero se incorporarán dos empresas más del automóvil: DOGA y FICOSA. La intervención sindical se regulará en el momento que se constituya esta Fundación Tripartita, pero de momento, a nivel de centro de trabajo la única “gestión” que se permite a los sindicatos es una charla de bienvenida a los aprendices para explicar la política sindical e historia de las relaciones laborales en SEAT.

En resumen, este es un campo en el que nuestras Secciones Sindicales actúan como pueden para intentar realizar una labor de vigilancia, aunque sin saber muy bien cómo actuar ante los abusos que se producen. Esto se da principalmente por varias cuestiones:

- En primer lugar no existe una legislación clara al respecto: cada vez se desregularizan y descentralizan más las prácticas formativas, no se regulan derechos de intervención sindical, ni se establece por ley una limitación del número de personas en prácticas formativas que pueden estar en una empresa.
- En segundo lugar, no está regulado ni definido el papel o participación que tiene la representación de los trabajadores y trabajadoras. Desde CC.OO. estamos convencidos de que la intervención sindical es la base para una correcta implantación de la Formación Dual en las empresas. Desde la puesta en marcha, programación, coordinación, control y vigilancia y evaluación. La concertación y/o la participación sindical a nuestro entender es uno de los ejes principales del éxito de la Formación Dual alemana y de su impacto en el modelo productivo.
- En tercer lugar, las empresas españolas consideran la incorporación de personas en prácticas como un sistema de ahorro de costes laborales en lugar de una inversión corporativa de manera que cofinanciando junto con el Estado puedan disponer de los trabajadores y trabajadoras más cualificados de las especialidades que necesitan, además de contribuir a un mercado laboral más formado para otras empresas del sector.
- En cuarto lugar, tener en cuenta que en ocasiones a las secciones sindicales se les plantea un dilema puesto que disponen de una bolsa de trabajo con personas que encadenan años entrando y saliendo de las empresas, esperando una nueva oportunidad para entrar y aparecen los “aprendices” o “estudiantes en prácticas” como una amenaza porque no tienen contrato laboral y ocupan puestos de trabajo, en detrimento de compañeros y compañeras que están en el desempleo con la esperanza de poder incorporarse de nuevo.
- Por último y haciendo una crítica constructiva, la regulación de las prácticas formativas no parece ser o haber sido una prioridad a la hora de establecer los criterios sindicales de negociación colectiva estatales y porque actualmente, no disponemos de un plan de actuación y coordinación que nos permita disponer de una metodología de trabajo conjunta para todas las Secciones Sindicales de manera que a través de reuniones de coordinación podamos establecer entre todos unos criterios claros y pautas de actuación conjuntas e intercambiar experiencias y resultados. No sólo para la formación profesional dual sino para todos los programas que implican un desarrollo profesional (prácticas o becas) en empresas y no sólo en el ámbito estatal, sino también a nivel europeo a través de intentar fijar criterios comunes en los Comités de Empresa Europeos (Acuerdos Marco de mínimos).

Nuestro objetivo debe ser dar la mayor y mejor atención y asesoramiento a todos los trabajadores y trabajadoras en los centros de trabajo. La información y formación es esencial para lograr mejorar las condiciones laborales, por ello, es primordial trabajar en este nuevo ámbito. La mayoría de las personas jóvenes que se incorporan a realizar prácticas formativas no han tenido anteriormente relación con el mundo laboral y resulta esencial acercarles el mundo sindical para que conozcan sus derechos y no se sientan solos ante algunos intentos de abusos empresariales.

También para establecer criterios, regular e intervenir en todo el proceso de configuración, seguimiento, evaluación e inserción de los estudiantes en prácticas, estableciendo criterios claros y pautas de incorporación a la empresa de manera que no se generen conflictos de intereses y todos y todas las personas accedan en igualdad de oportunidades.

La cultura empresarial española de potenciar la competitividad en base a bajos costes laborales se corresponde también con la de obviar, evitar o impedir (en algunos casos) la intervención sindical. Y a su vez, se refleja en cómo se implanta la Formación Dual en nuestras empresas: sin participación sindical e intentando cubrir puestos de trabajo con personas en prácticas formativas. Todo ello en conjunto se remata con el hecho de que, en algunos casos, poco o nada tienen que ver con los estudios en curso con las prácticas que se realizan. Es decir, un estudiante de un ciclo formativo de robótica, puede estar realizando las prácticas ocupando un puesto de trabajo en una línea de montaje e incluso, en el peor de los casos ocupando puestos calificados como penosos. Para cerrar el círculo, debemos tener en cuenta el impacto que todos los factores anteriormente mencionados tienen sobre el valor añadido de la Formación Profesional de las personas y, por tanto, en las posibilidades reales de lograr el cambio de modelo productivo que reclamamos y reivindicamos desde CC.OO.

LA INTERVENCIÓN SINDICAL

Como hemos visto en los apartados anteriores, la capacidad de intervención sindical que la legislación española nos otorga a los representantes de los trabajadores y trabajadoras en esta materia es más bien escasa. Independientemente de ello, desde las Secciones Sindicales se establecen instrumentos de control más o menos efectivos y con mayor o menor éxito para controlar que se cumplen los requisitos mínimos establecidos por ley o convenio con el centro formativo. Como por ejemplo en la planta de Thyssen en Madrid donde CC.OO. tiene constituida una Comisión de Vigilancia de prácticas formativas y llevan un control para que los estudiantes de Formación Dual no sustituyan a ningún trabajador o trabajadora (situación que en alguna ocasión han tenido que denunciar, sobre todo en periodo vacacional). En cualquier caso, son iniciativas que surgen de manera espontánea por las Secciones Sindicales para intentar anticiparse a posibles abusos que pueda intentar realizar la empresa.

En marzo de 2015, CC.OO. publicó la *Guía sobre prácticas en empresas para Secciones Sindicales*, una guía para “orientarse en el laberinto de las prácticas”¹⁷⁹. Consta de una serie de fichas sencillas que permiten distinguir el entramado de normativo sobre prácticas, becas y contratos formativos a la vez que sugiere recopilar una serie de información esencial para hacer un primer análisis de situación en nuestra empresa:

- Además de solicitar la información a la que tenemos derecho como representantes sindicales en cada uno de los casos y además, aunque la normativa no lo exija en la mayoría de los casos, apelando a la buena voluntad de la empresa, debemos solicitar:
 - Una copia de los convenios o acuerdos que rigen las relaciones entre la empresa y las personas que realizan prácticas no laborales.

¹⁷⁹ Enlace de la guía: <http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/5/o25618.pdf>

- Una copia de los contratos de las personas que hacen prácticas laborales (contratos de aprendizaje, en prácticas, y con vinculación formativa).
- En el marco general de las prácticas ¿está la empresa colaborando en programas de Formación Dual?, ¿recibe la empresa ayudas por formar y contratar a personas desempleadas?, etc...
- El listado de personas que van a realizar o están realizando prácticas no laborales.
- Los convenios y acuerdos entre la empresa y el centro de formación contienen las condiciones en que deben realizarse. Por tanto, de ahí podemos obtener la información para verificar que se cumplen los requisitos formativos de las prácticas laborales o no laborales y del programa que las financia (si es el caso).
- Informar a los jóvenes de sus derechos y las ventajas económicas que obtiene la empresa.
- Comprobar que se trata de formación y no de empleo: que la persona en prácticas no laborales no está cubriendo un puesto de trabajo.
- Mejorar las condiciones de las personas en prácticas y denunciar los abusos.

Esta guía recoge algunos ejemplos de regulaciones establecidas en diferentes convenios colectivos, pero aún así, quedan lejos de los derechos que les otorga la legislación a nuestros compañeros y compañeras alemanes. Es por ello, que un posible nuevo ámbito de trabajo y que podría reforzar la capacidad de intervención sindical ser a través del establecimiento de Acuerdos Marco Europeos de mínimos en materia de prácticas formativas, contratos de formación y contratos de prácticas, en el ámbito de los Comités de Empresa Europeos, pero sobre todo en los derechos de intervención sindical en esta materia.

2. CLASES SOCIALES E INVERSIÓN EDUCATIVA EN TIEMPOS DE CRISIS

Francesc J. Hernández i Dobon

Alicia Villar Aguilés

Departament de Sociologia i Antropologia Social. Universitat de València

En nuestra comunicación investigamos la inversión educativa de las diversas clases sociales que hay en España y cómo han sido afectadas por la crisis económica española.

Los estudios sobre educación y estratificación social se debaten entre una orientación funcionalista y otra crítica (Martínez García, 2011). Disponemos de una larga serie de estudios de sociología y en economía de la educación que relacionan desigualdades educativas y desigualdades de origen socioeconómico, análisis sobre la eficiencia del gasto público, análisis sobre las vinculaciones entre inversión educativa y movilidad social o sobre el gasto privado en educación. Así, por ejemplo, en el caso español, podemos encontrar los trabajos de Carabaña (1999, 2006a), Bonal (2002), Fernández Enguita (2008), Calero et al. (2008), Rogero y Andrés (2013) o CIDE (2007), entre otros, y, para el caso concreto de Cataluña, estudios como los que han elaborado recientemente Martínez Celorrio y Marín Saldo (2010, 2012).

Nos centraremos en la inversión privada en educación. La inversión o gasto privado(según se considere) en educación se refiere a los costes directos e indirectos que se producen en el sistema educativo y en los que no interviene la financiación del Estado. Una parte de esta inversión sirve para pagar matrículas y otros gastos en los centros educativos de titularidad privada. En varios estudios se ha demostrado que la asociación entre lo que podemos llamar la *clase social* y el *nivel de gasto privado en educación* es muy clara (CALERO y ESCARDÍBUI, 2005): *las clases sociales más altas tienen una participación más elevada en el gasto privado educativo* (Calero et al. 2008).

En este sentido, resulta difícil hacer una determinación de las clases sociales que vaya más allá de criterios objetivos como el de nivel de ingresos o la capacidad de renta o riqueza, porque, es conocido, que la construcción empírica de la clase social (GONZÁLEZ, 1992). Dentro de la misma teoría, la conocida y utilizada clasificación de Erikson, Goldthorpe y Portocarero (1979), inspirada en la aportación weberiana, ha sido revisada en propuestas más recientes como el *proceso intergeneracional de clase* (ERIKSON y GOLDTHORPE, 1993). Esta propuesta permite observar la evolución de la movilidad intergeneracional y las trayectorias de *enclasmiento*, una opción que se ha aplicado en trabajos sobre crisis y trayectorias educativas (MARTÍNEZ CELORRIO y MARÍN SALDO, 2012). En la actualidad estos procesos de *enclasmiento* estarían siendo afectados considerablemente por las intensas transformaciones económicas y laborales y convendrá estar atentos a su permanente observación sociológica.

Según la última Encuesta de Financiación y Gastos de la Enseñanza Privada (un estudio quinquena), la educación privada no universitaria supuso un coste medio de 1 541 euros por alumno y 4 718 euros en el caso de la universitaria (datos del curso 2009-10). Con todo, la aportación de las familias mediante cuotas sólo representaba el 37,6% del conjunto de ingresos de los centros privados; el 58,8% provenía de una transferencia

procedente de la Administración Pública. También los centros universitarios privados recibieron de las arcas públicas el equivalente al 5,8% de sus ingresos.

Según los datos de Eurostat, el gasto privado en educación respecto del PIB sería en España del 0,85% (año 2011), ligeramente por encima del promedio de la Unión Europea (0,74%). Sin embargo, este dato es sensible al efecto de la crisis sobre el PIB.

En el período entre 1997 y 2003 la evolución del gasto de las familias en el Estado español ha seguido una tendencia creciente que se ha atribuido a la expansión de la educación concertada (CALERO et al., 2008). Sin embargo, conviene ser cautos con los datos previos a la eclosión de la crisis económica porque en los últimos años, a partir de 2007-2008, el escenario económico y social ha cambiado. Este es el asunto que queremos indagar aquí.

El objeto de este texto es comprobar, a través de la información estadística, si las clases sociales con mayores ingresos resultan beneficiadas de la inversión pública en Educación Superior o, dicho de otro modo, si la Educación Superior les resulta relativamente más económica que a las clases inferiores. Primeramente, estudiamos el gasto de las familias en educación y, más concretamente en Educación Superior, partiendo de un primer análisis sobre cuál es el comportamiento del gasto familiar en educación superior durante el período anterior a la crisis económica y en la actualidad (2006-2012). Seguidamente, analizamos la composición del gasto familiar en Educación Superior respecto al gasto que se produce en Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Este análisis nos aporta evidencias de que aquellas clases con mayor capacidad de pago concentran una elevada proporción del gasto educativo de carácter privado y, en cambio, paradójicamente, salen beneficiadas de la inversión pública en Educación Superior.

METODOLOGÍA: ANÁLISIS DE LA ENCUESTA DE PRESUPUESTOS FAMILIARES

Aunque citamos otras estadísticas, utilizamos como fuente básica de datos las últimas series anuales de la Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF), concretamente la serie temporal 2006-2012. Hay que advertir que, al considerar los datos sobre Educación Superior (ES), la EPF no desagrega los datos de formación profesional de grado superior y educación universitaria, por lo que los trataremos de manera conjunta.

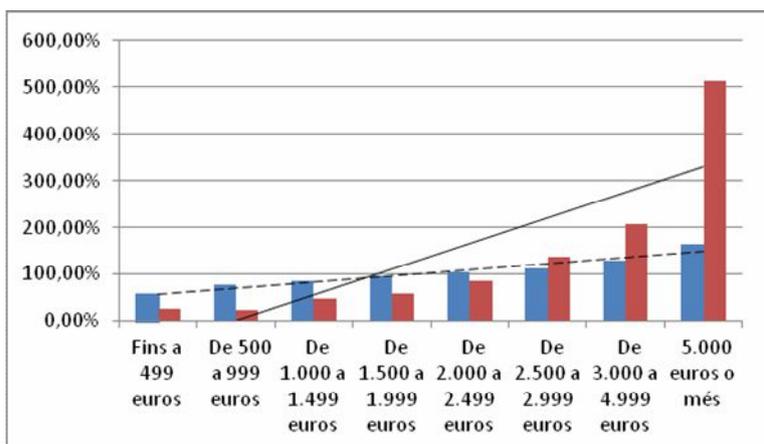
Si comparamos, por un lado, el gasto general de cada nivel de ingresos con la media del gasto de toda la población y, por otro lado, la inversión en enseñanza de cada nivel respecto a la media del gasto en enseñanza de toda la población, observamos cómo la línea de tendencia en la inversión en enseñanza presenta una pendiente mayor que el gasto en general, como podemos ver en la tabla 1 y en el gráfico 1, con datos de 2012, y el gráfico 2, que recoge las diferencias entre los porcentajes de la inversión educativa y los porcentajes de los gastos globales.

Tabla 1. Porcentaje del gasto total de cada nivel de ingresos respecto la media y porcentaje de la inversión educativa respecto la media

Gasto total	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Hasta 499 euros	73,36	73,09	72,11	63,50	61,53	59,77	58,30
De 500 a 999 euros	76,45	77,56	80,40	79,01	77,97	78,79	77,15
De 1 000 a 1 499 euros	85,69	86,00	85,89	86,03	83,70	84,29	86,11
De 1 500 a 1 999 euros	95,18	91,81	90,07	90,40	94,91	93,47	95,15
De 2 000 a 2 499 euros	106,93	102,96	98,20	99,46	101,45	101,24	104,06
De 2 500 a 2 999 euros	112,87	109,83	108,12	111,51	111,56	110,57	113,45
De 3 000 a 4 999 euros	126,18	123,22	120,09	122,39	124,12	126,67	128,67
5 000 euros o más	164,39	149,49	156,94	156,28	172,20	165,49	164,39
Inversión educativa	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Hasta 499 euros	34,07	13,10	16,95	20,43	12,08	19,69	27,06
De 500 a 999 euros	21,35	18,70	21,74	19,10	25,37	22,17	22,98
De 1 000 a 1 499 euros	38,56	37,77	38,22	37,75	41,28	38,69	48,38
De 1 500 a 1 999 euros	77,40	67,45	65,19	61,60	78,76	63,46	59,08
De 2 000 a 2 499 euros	102,03	94,24	82,55	90,32	93,79	88,94	84,02
De 2 500 a 2 999 euros	161,31	122,16	124,81	131,52	116,57	122,80	136,94
De 3 000 a 4 999 euros	218,32	194,44	186,83	203,96	197,24	216,26	206,24
5 000 euros o más	323,92	404,86	356,07	322,74	397,08	392,11	513,96

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPF (INE).

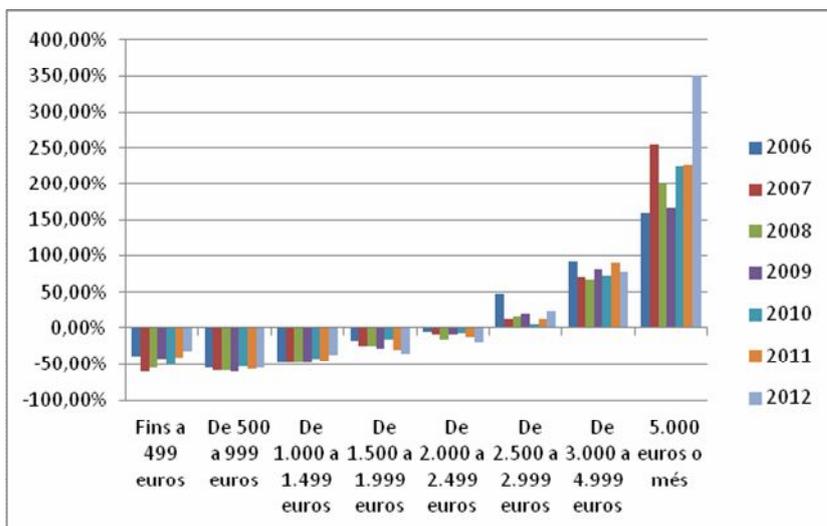
Gráfico 1. Porcentajes de gasto global e inversión educativa respecto cada nivel de ingresos respecto a la media correspondiente (año 2012) y líneas de tendencia



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPF (INE)

Gasto total en azul; su línea de tendencia es discontinua. Inversión educativa en rojo, su línea de tendencia es continua.

Gráfico 2. Diferencias en los porcentajes de gasto global e inversión educativa respecto de cada nivel de ingresos respecto de la media correspondiente (2016-2012)



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPF (INE).

Las líneas de tendencia del gráfico 1 presentan inclinaciones diferentes: con una pendiente superior aparece la línea de la inversión educativa¹⁸⁰. Así pues, las clases superiores invierten más en educación que las clases inferiores, no solamente porque la proporción de gasto sea mayor en términos relativos, y, como se trata de ingresos superiores, también lo es en la inversión en términos absolutos, sino también un tercer sentido: porque en relación a la media de gasto en educación, el gasto de los grupos de ingresos presenta una tendencia creciente con una pendiente superior a la del gasto en general.

Una vez establecidas estas relaciones básicas sobre el comportamiento del grupo de gasto de enseñanza respecto a los diversos niveles de ingresos de las familias pasaremos a analizar las especificidades del gasto en ES.

CRISIS, PRESUPUESTO FAMILIAR E INVERSIÓN EDUCATIVA

Como hemos visto, gracias a la EPF disponemos de una serie formada por los datos de los siete años que van desde el 2006 hasta el 2012, lo que permite también analizar el impacto de la crisis socioeconómica en el presupuesto de las familias y en su inversión educativa.

Observando los datos de la anterior tabla 1, se puede ver a lo largo de los años señalados la evolución de los porcentajes de gasto total de cada nivel de ingresos respecto de la media de gasto y lo mismo respecto de la inversión educativa. Si expresamos matemáticamente esta evolución podemos recurrir al cálculo de ecuación de la línea de tendencia. En la tabla 2 se presentan los valores del factor “a” para cada una de las filas de la tabla 1.

Tabla 2. Factor “a” de la ecuación de la línea de tendencia a partir de los datos de la tabla 1

	Gasto total	Inversión educativa	Diferencia
Hasta 499 euros	-0,0294	-0,0045	0,0249
De 500 a 999 euros	0,0008	0,0055	0,0047
De 1 000 a 1 499 euros	-0,0016	-0,0123	-0,0107
De 1 500 a 1 999 euros	0,0029	-0,0176	-0,0205
De 2 000 a 2 499 euros	-0,0032	-0,0191	-0,0159
De 2 500 a 2 999 euros	0,0024	-0,0286	-0,0310
De 3 000 a 4 999 euros	0,0066	0,0064	-0,0002
5 000 euros o más	0,0169	0,2091	0,1922

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPF (INE).

¹⁸⁰ Mediante una formulación aritmética y no meramente visual, se puede expresar la pendiente de las líneas mediante el factor “a” de la ecuación de la línea ($y=ax+b$), que, como es sabido, es equivalente a la tangente del ángulo que forma la línea con el eje de las abscisas. En este caso, la línea del gasto general presenta un valor de 0,129 en el factor a, mientras que la línea de tendencia de la inversión educativa presenta un valor de 0,549.

Como podemos ver, la columna de los valores “a” del gasto total presenta valores entre 0,0169 y -0,0294, para los distintos niveles de ingresos. Es decir, las líneas de tendencia en el caso de la relación de la media de gasto respecto de la media de gasto global son prácticamente horizontales. Esto significa que los diversos niveles de ingresos no han variado sensiblemente su proporción de gasto respecto al gasto general en el periodo de erupción de la crisis económica. Lógicamente, no estamos afirmando que las familias ubicadas en cada nivel de ingresos no se hayan visto afectadas, en sus presupuestos familiares, por la crisis, sino que la inversión de cada nivel no ha variado sensiblemente respecto de lo general. Es decir, no hay cambio relativo sensible.

Siguiendo con la tabla 2, la segunda columna, que corresponde a la inversión educativa, mantiene la misma tónica, a excepción del valor de la fila inferior (correspondiente al nivel de ingresos superior). Si exceptuamos este nivel, se puede observar cómo los valores oscilan entre 0,0064 y -0,0191.

Ahora bien, en el caso del nivel de ingresos de 5 000 euros o más hay un valor del factor a de la línea (recta) de tendencia de 0,2091, lo que representa una inclinación notable si lo comparamos con los otros. ¿Cómo se puede interpretar este dato?

Podríamos pensar que la clase superior (o al menos las familias con ingresos mensuales regulares y netos superiores a 5 000 euros) han intensificado su inversión educativa en el contexto de la crisis económica. Es decir, *se produce un incremento en el gasto (o inversión) en, al menos, uno de los bienes de distinción*. Ello es coherente con los diagnósticos sobre el aumento de las desigualdades sociales a partir de la crisis económica.

EL GASTO EN EDUCACIÓN SUPERIOR DE CADA CLASE SOCIAL RESPECTO DEL GASTO EN ENSEÑANZA

El análisis de los datos de la EPF ofrece una aparente paradoja, a la que dedicaremos principalmente el contenido de este apartado. Como lo que pretendemos es analizar la relación entre clases sociales e inversión en ES, podemos considerar diferentes relaciones, como la relación con el conjunto del gasto, con el gasto educativo o con sus componentes. Analizaremos estas relaciones sucesivamente.

En primer lugar, podemos considerar la relación entre la inversión en ES (grupo 104 en la clasificación del INE) y el conjunto del gasto, ya sea por persona, hogar, etc. En este caso ofreceremos los datos por hogar, aunque hemos comprobado utilizar los datos calculados por persona no cambia las conclusiones.

En la tabla 4 se ofrece la relación entre gasto en ES y gasto global. La conclusión es previsible porque, como ya hemos explicado anteriormente, a más nivel de ingresos, la inversión educativa aumenta (en términos relativos, en términos absolutos y respecto de las medias).

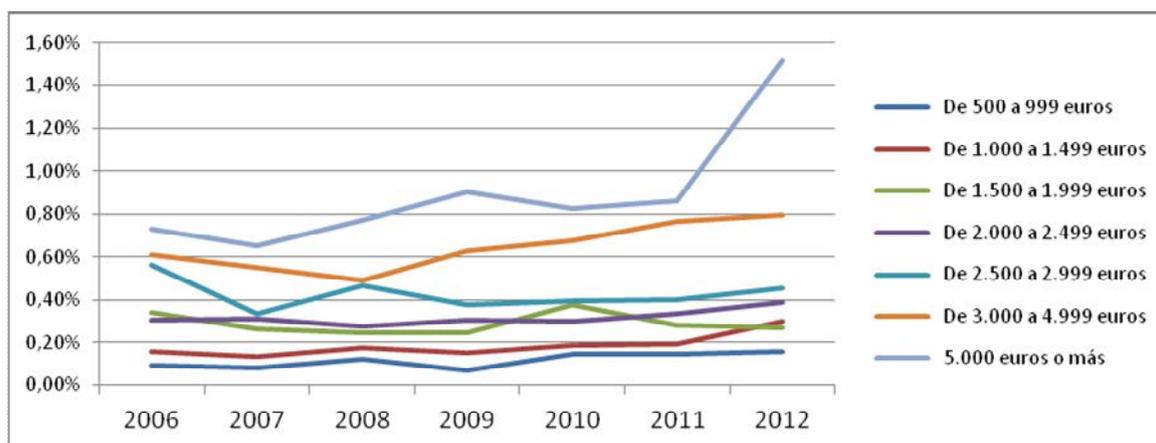
Tabla 4. Gasto en ES (%) respecto del gasto medio del hogar por nivel de ingresos mensuales, regulares y netos (2006-2012)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
De 500 a 999 euros	0,095	0,081	0,125	0,070	0,146	0,144	0,156
De 1 000 a 1 499 euros	0,156	0,132	0,174	0,152	0,185	0,192	0,299
De 1 500 a 1 999 euros	0,345	0,264	0,246	0,248	0,381	0,286	0,273
De 2 000 a 2 499 euros	0,307	0,313	0,280	0,305	0,304	0,337	0,389
De 2 500 a 2 999 euros	0,563	0,334	0,468	0,380	0,398	0,402	0,458
De 3 000 a 4 999 euros	0,608	0,551	0,490	0,628	0,676	0,765	0,794
5 000 euros o más	0,732	0,652	0,774	0,905	0,823	0,861	1,517

Fuente: INE, EPF 2006-2012.

La tendencia creciente del nivel de ingresos superior se visualiza en el gráfico que adjuntamos a continuación.

Gráfico 3. Gasto en ES respecto del gasto medio del hogar por nivel de ingresos mensuales, regulares y netos (2006-2012)



Fuente: Elaboración propia a partir de la tabla 4.

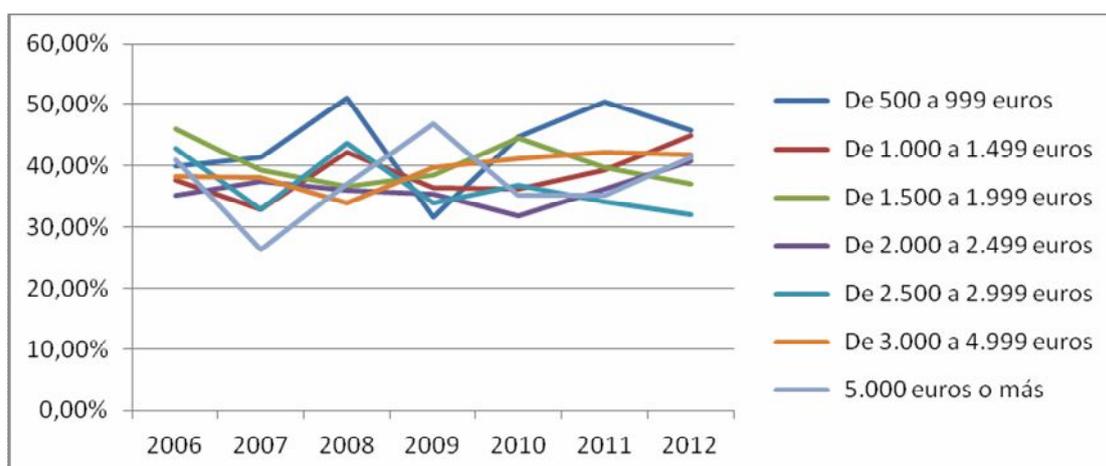
Ahora bien, si comparamos el gasto en ES con el gasto en enseñanza en general (los cinco subgrupos), *desaparece la diferencia* entre el nivel de ingresos superior (más de 5.000 euros mensuales). De hecho, parece producirse una situación un tanto confusa, en la que los porcentajes oscilan entre el 26 y el 45, con altibajos claros, sin que se pueda identificar una tendencia clara a primer vistazo. Los datos se recogen en la tabla 5 y su representación en el gráfico 4.

Tabla 5. Gasto en ES (%) respecto del gasto del hogar en enseñanza por nivel de ingresos mensuales, regulares y netos (2006-2012)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
De 500 a 999 €	39,990	41,490	51,110	31,700	44,700	50,410	45,840
De 1 000 a 1 499 €	37,600	32,870	42,260	36,490	36,260	39,440	44,980
De 1 500 a 1 999 €	46,110	39,360	36,590	38,500	44,480	39,770	37,130
De 2 000 a 2 499 €	35,070	37,450	35,920	35,470	31,870	36,220	40,740
De 2 500 a 2 999 €	42,900	32,870	43,710	34,010	36,910	34,130	32,010
De 3 000 a 4 999 €	38,230	38,150	33,940	39,790	41,200	42,240	41,830
5 000 € o más	41,040	26,460	37,060	46,960	35,260	35,090	41,340

Fuente: INE, EPF 2006-2012.

Gráfico 4. Gasto en ES respecto del gasto en enseñanza del hogar por nivel de ingresos mensuales, regulares y netos (2006-2012)



Fuente: Elaboración propia a partir de la tabla 5.

Nos parece reseñable la comparación que estableceremos entre el gasto familiar en ES y aquel que corresponde a la suma de la Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Denominaremos “composición” a esta proporción.

Si comparamos la inversión en ES respecto de la inversión educativa, por un lado, y la a inversión en ES respecto de la inversión en Educación Infantil, Primaria y Secundaria, por otro, observamos un resultado relevante para el análisis. Los datos se recogen en la tabla 6, que corresponde a las proporciones del gasto de ES indicadas.

Tabla 6. Gasto en ES respecto del gasto del hogar en enseñanza Infantil, Primaria y Secundaria por nivel de ingresos mensuales, regulares y netos (2006-2012) y ecuación de las líneas de tendencia correspondientes

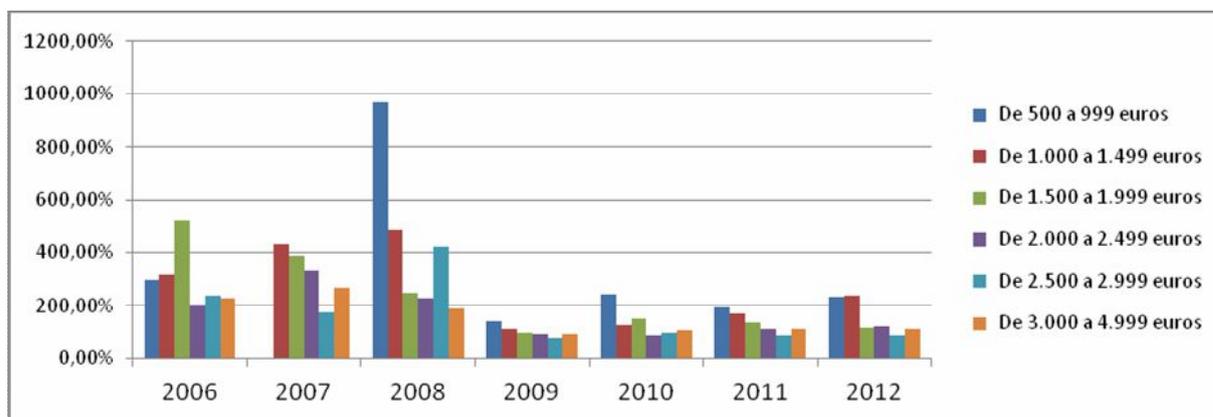
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	
De 500 a 999 €	294,77	:	969,95	142,50	242,71	195,51	234,31	$y = -0,1849x + 3,7105$
De 1 000 a 1 499 €	315,21	430,00	484,70	113,49	125,95	168,35	240,31	$y = -0,3953x + 4,2639$
De 1 500 a 1 999 €	522,08	388,04	247,31	98,05	152,97	134,41	119,02	$y = -0,6467x + 4,9609$
De 2 000 a 2 499 €	206,01	330,77	228,19	92,74	86,66	112,78	122,12	$y = -0,2961x + 2,8692$
De 2 500 a 2 999 €	237,78	174,95	422,18	79,24	98,62	86,91	86,85	$y = -0,3402x + 3,0557$
De 3 000 a 4 999 €	226,79	269,01	188,67	93,10	106,37	110,02	111,17	$y = -0,2668x + 2,6461$

Fuente: INE, EPF 2006-2012 y elaboración propia.

El signo “:” indica que la muestra es excesivamente reducida.

A pesar del incremento reciente de las tasas universitarias¹⁸¹, la composición del gasto del hogar en ES sigue una tendencia clara: baja para todos los grupos de ingresos. Ello se puede apreciar si analizamos el factor “a” de las ecuaciones de las líneas de tendencia, porque en todos los casos presentan valores negativos (desde -0,1849 en el nivel inferior hasta -0,2668 en el superior). La representación gráfica de esta tabla es la que aparece en el gráfico 5¹⁸².

Gráfico 5. Gasto en ES respecto del gasto en Educación Infantil, Primaria y Secundaria del hogar por nivel de ingresos mensuales, regulares y netos (2006-2012)



Fuente: Elaboración propia a partir de la tabla 7.

Como podemos observar, las tendencias que muestra este gráfico 5 discrepan de las que han mostrado en los dos anteriores.

¹⁸¹ Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo.

¹⁸² Se muestra mediante otro tipo de gráfico porque no se disponía de un dato sobre el nivel de ingresos inferior en el año 2007, por lo que la línea resultante se veía afectada por una distorsión.

COMENTARIOS FINALES

Una consideración conjunta de las tablas y gráficos anteriores, nos permite extraer una conclusión destacable desde el punto de vista de las estrategias educativas de clase.

La inversión educativa adopta una distribución en el presupuesto familiar identificable con el gasto de un bien de distinción social, según el cual los niveles de ingresos superiores invierten más en educación (en los tres sentidos ya explicados: relativamente, en términos absolutos y respecto de las medias de gasto global y gasto educativo).

Además, correlativamente, los niveles de ingresos superiores gastan en ES relativamente más al compararlo con el conjunto del presupuesto familiar. Sin embargo, cuando analizamos la composición del gasto educativo emerge una lógica discrepante.

En los niveles de ingresos superiores la inversión en ES comparada con la inversión en Educación Infantil, Primaria y Secundaria representa una proporción equiparable al resto de niveles de ingresos. Dicho de otra manera, aunque invierten más en Educación, la Educación Superior y, por tanto la universidad, les sale relativamente tan barata o más que a otros niveles de ingresos. Incluso, a pesar de la crisis los niveles de ingresos superiores han aumentado claramente su inversión educativa, no les resulta necesario aumentar proporcionalmente el gasto educativo, que, incluso, baja respecto a la de Infantil, Primaria y Secundaria agrupadas.

Este resultado es posible porque la estructura de financiación de la Educación Superior permite este desajuste entre la tendencia general y la tendencia particular, o dicho en otros términos, da la impresión que el consumo de ES para las familias de niveles de ingresos superiores está, podemos decirlo así, relativamente más subvencionado porque les exige una cuota relativamente menor que la de otros niveles educativos.

Coincide con esta conclusión un segundo apunte: si consideramos solamente los niveles de ingresos homogéneos, de 1.100 a 2.999 euros de ingreso mensual, regular y neto del hogar, se observa también que el porcentaje presenta una tendencia a la baja que se estabiliza después de los altibajos inmediatamente posteriores a la eclosión de la crisis, lo que ratificaría la conclusión de que a las familias de niveles de ingresos más altos, o clases superiores, el acceso a los estudios superiores les supondría un esfuerzo presupuestario familiar relativamente menor.

BIBLIOGRAFÍA

- BARAÑANO et al. (2011): “Procedencia sociofamiliar” en Ariño, A. y Llopis, R. *¿Universidad sin clases? Condiciones de vida de los estudiantes universitarios en España (Eurostudent IV)*. Ministerio de Educación, Madrid.
- BONAL, X. (2002). “El balance público-privado en el sistema de enseñanza español: evolución y efectos sobre las desigualdades educativas”. *Educar*, vol. 29, pp. 11-29
- CALERO, J., QUIROGA, A., ESCARDÍBUL, J. O., WAISGRAIS, W., Y MEDIÁVILLA, M. (2008). *Sociedad desigual, ¿educación desigual? sobre las desigualdades en el sistema educativo español*. Madrid: Ministerio de Educación, Política Social y Deporte.
- CARABAÑA, J. (1999). *Dos estudios sobre movilidad intergeneracional*. Fundación Argentaria-Visor, Madrid.

- CARABAÑA, J. (2006a). “El progreso interclasista de la escuela pública (1985-2004). Argumentos para un debate sobre la distribución del alumnado en el sistema educativo español”. *Panorama Social*, Monográfico: *Infancia y juventud: nuevas condiciones, nuevas oportunidades*, vol. 3.
- ERIKSON, R.; GOLDTHORPE, J. & PORTOCARERO, L. (1979). “Intergenerational class mobility in three Western European Societies: England, France and Sweden”. *British Journal of Sociology*, vol. 30, núm. 4, p. 415-441.
- EUROSTAT. *Indicators on education finance*. 2011
- GONZÁLEZ, J. J (1992). “La construcción empírica de la clase social”. *Revista Política y Sociedad*, 11, 99-122
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: *Encuesta de Presupuestos Familiares*. 2006-2012
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2012). *Encuesta de Financiación y Gastos de la Enseñanza Privada. Curso 2009-2010*. Madrid.
- MARTÍNEZ CELORRIO, X. I MARÍN SALDO (2012). *Crisi, trajectòriessocials i educació. Anàlisi longitudinal del PaD (2003-2009)*. Fundació Jaume Bofill, Barcelona.
- MARTÍNEZ CELORRIO, X. y MARÍN SALDO (2010). *Educació i mobilitat social a Catalunya*. Fundació Jaume Bofill, Barcelona. «Polítiques», 71
- MARTÍNEZ GARCÍA, J. S. (2011). “Género y origen social: diferencias grandes en fracaso escolar administrativo y bajas en rendimiento educativo”, *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación (RASE)*, 4 (3), 270-285
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2007). *Desigualdades socioeconómicas en el sistema educativo español*. CIDE
- FERNÁNDEZ ENGUITA, M. (2008). “Escuela pública y privada en España: La segregación rampante”. *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación (RASE)*, 1(2), 42-69.
- OECD (2014), "Income Inequality Update- June 2014". En: <http://www.oecd.org/social/inequality.htm>. Consultado el 27/02/2015
- ROGERO-GARCÍA, J. y ANDRÉS-CANDELAS, M. (2013). *Gasto público y de las familias en educación en España: diferencias entre centros públicos y concertados*. Comunicación presentada en el XI Congreso Español de Sociología)

3. FORMACIÓN PROFESIONAL Y MODELO PRODUCTIVO PARA LA JUSTICIA SOCIAL¹⁸³

Estella Acosta Pérez.

*Profesora honoraria Departamento de Didáctica y Teoría de la educación de la UAM
- Grupo de investigación GICE-UAM Cambio educativo para la justicia social.*

Colaboradora CC.OO.

Esta comunicación intenta reflexionar críticamente para sistematizar las claves de la formación profesional, tanto inicial como continua, en relación con el modelo productivo y la necesidad de transformación. Desarrollando los elementos fundamentales para encarar un modelo que suscriba los principios y las condiciones de la justicia social, tanto desde la perspectiva educativa de la superación de las desigualdades como de la defensa del valor del trabajo en la configuración del modelo productivo.

Para cumplir con estos objetivos analizamos las bases del modelo productivo y las influencias en las relaciones laborales que condicionan las cualificaciones profesionales y por tanto la formación, considerando la crítica a las concepciones de “capital humano”. Relacionamos estas cuestiones con los principios y el modelo de formación profesional, las nociones de competencias en la producción basada en el conocimiento, la equidad, la pertinencia y la calidad de las políticas públicas y la participación en el diálogo social como ejes que garantizan la justicia social. En este caso tendremos en cuenta documentos de organismos internacionales, en especial la OIT.

La ciencia se construye más con preguntas que con respuestas (BACHELARD, G.1988)
La formación del espíritu científico. FCE México.

LOS EJES DE LA RELACIÓN ENTRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y EL CAMBIO DE MODELO PRODUCTIVO

En medio de una terminología nueva para mucha gente y tecnocrática en su origen en la ingeniería de recursos humanos, pero sobre todo deliberadamente tendenciosa hacia los intereses empresariales, siempre hemos intentado una crítica ideológica.¹⁸⁴

Ahora procuramos poner el acento en las ideas claves para la comprensión y para la transformación de la formación profesional en general, tanto la inicial como la destinada a las personas desempleadas o en activo. En este aspecto los ejes se configuran desde dos ámbitos: el de la formación y el del valor del trabajo en el modelo productivo. Porque las concepciones retrógradas o marcadamente neoliberales ponen el acento en dos claves diferentes: la individualización y la devaluación de la fuerza de trabajo. Insisten en las competencias como aptitudes y actitudes, en la evaluación del desempeño, en lugar de priorizar la auténtica productividad y el valor añadido de la cualificación profesional. Buscan mucho más la identificación con las necesidades de la empresa concreta que con las capacidades que pueden generar innovaciones y orientar las inversiones. En la medida en que identifiquemos esas claves podremos realizar

¹⁸³ Integración de trabajos publicados por la Fundación 1º de Mayo, otros elaborados para GICE-UAM Y para el Grupo de Trabajo Cambio de modelo productivo de CCOO-INDUSTRIA.

¹⁸⁴ INFORME 114 de la Fundación 1º de Mayo

propuestas significativas en la configuración de una formación profesional partiendo de las tres *erres* (redistribución, reconocimiento y representación) que se consideran los ejes propios de la justicia social.

Por consiguiente proponemos como ejes unas preguntas:

- ¿Qué elementos del modelo productivo condicionan las cualificaciones necesarias (pertinentes)?
- ¿Qué modelo de competencias es el más relevante para el cambio y la consideración del valor del trabajo?
- ¿Qué principios deben orientar la formación profesional para cumplir con los objetivos de justicia social?
- ¿Qué capacidades contribuyen al cambio de modelo?

Procuramos ir analizando las posibilidades de respuestas sin buscar recetas, en el convencimiento de la complejidad de estas cuestiones, así como su interrelación dinámica que precisa siempre de contextualización. Las posibles simplificaciones que facilitan la comprensión serán graficadas para una mejor visualización de los elementos claves.

ALGUNAS CLAVES DEL MODELO PRODUCTIVO

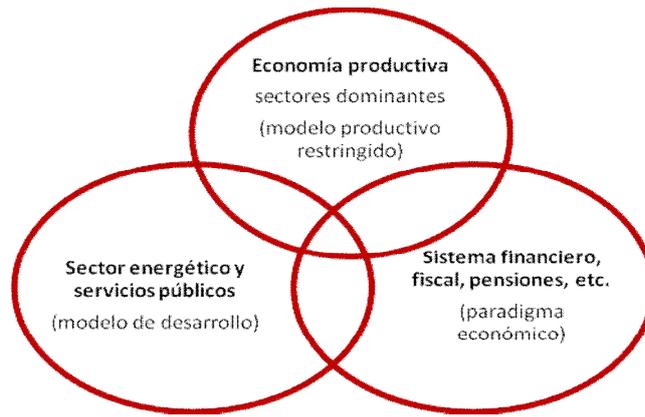
En principio, quienes deseen abordar este tema deberían aclarar de qué hablamos cuando mencionamos modelo productivo, porque se están generalizando referencias que unas veces se refieren al modelo de crecimiento o de desarrollo, otras a los modelos de competitividad e incluso se reduce al ámbito de la sostenibilidad, en otros a las relaciones laborales. De todo ello pretendemos señalar los aspectos más relevantes para las cualificaciones profesionales, que orientarían los objetivos de la formación profesional.

Aquí consideramos los aspectos estructurales que se explicaron en las jornadas de la Federación de Industria y algunos estudios más específicos como ejemplos de modelos de competitividad o estrategias de ganancia¹⁸⁵

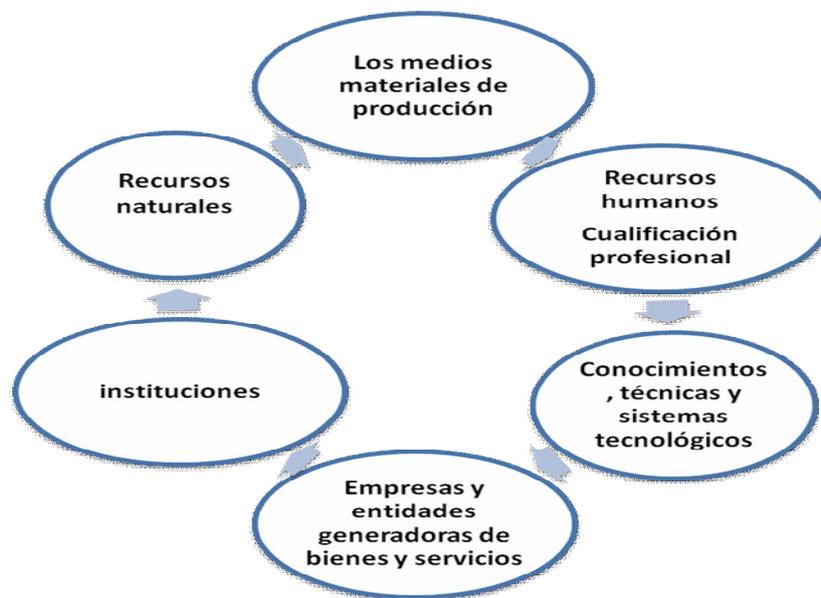
Para poder clarificar el modelo productivo se mencionan los aspectos que lo configuran, de los cuales nos pueden interesar unos más que otros a la hora de orientar la necesaria cualificación. Implica considerar una configuración específica de la actividad económica y la regulación de las interrelaciones entre los elementos económicos tradicionales y los que se corresponden con la sociedad (del conocimiento)¹⁸⁶

¹⁸⁵ Neffa J,C y De la Garza Toledo, E (2011): Trabajo y modelos productivos en Aca Latina. Clacso. Digital

¹⁸⁶ Jornadas INDUSTRIA-CCOO – Madrid 2015 y grupo de trabajo Cambio de Modelo. Elaboración propia



<p>PRODUCCIÓN</p>	<p>El/los motores del crecimiento económico</p> <p>El/los sectores que dinamizan la economía</p> <p>El papel de la innovación científica y tecnológica en la productividad</p> <p>El papel y proporción del Estado, las empresas multinacionales o la economía social</p>
<p>DEMANDA</p>	<p>La orientación de la demanda o el destino del producto</p> <p>La inserción del sistema productivo nacional en la división internacional del trabajo</p>
<p>RELACIÓN SALARIAL, REPRODUCCIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO</p>	<p>La estructura y el funcionamiento del mercado de trabajo</p> <p>Las condiciones y medio ambiente de trabajo</p> <p>Las remuneraciones y el poder de compra de los asalariados y del resto de los trabajadores; y</p> <p>El papel de la relación salarial dentro de las jerarquías institucionales</p>
<p>DISTRIBUCIÓN DE INGRESOS Y CALIDAD DE VIDA</p>	<p>La estratificación social que determina</p> <p>Las condiciones de vida de la población. Desigualdades, equitativa o con exclusión</p>
<p>EL ESTADO Y EL FUNCIONAMIENTO INSTITUCIONAL</p>	<p>El papel de las políticas públicas y de la legislación</p>



Por otro lado las orientaciones serán radicalmente diferentes en función de la tipología de las estrategias de ganancia predominantes, aunque pensamos que nunca son puras, sino que en cada sociedad pueden mezclarse sobre la base de la historia y el contexto, la política productiva condicionada por los mercados internacionales, la organización productiva de las empresas y la relación salarial. Todo ello en dependencia de las políticas públicas de los diferentes gobiernos y del mayor o menor poder empresarial.

La tipología de CLACSO explicada por los autores citados nos clarifica como ejemplos específicos:

- *Internamente competitivo y sometido a la competencia externa.*
- *Internamente competitivo y basado en un consumo interno limitado.*
- *Competitivo y exportador/precio*
- *Nacionalmente coordinado y basado en el consumo masivo*
- *Coordinado internamente y exportador especializado de productos con altas tecnologías y de calidad*
- *Coordinado internamente y exportador/precio de productos industriales*

- *La escasez y la prioridad a la inversión*
- *Arrastrado por las finanzas*
- *Heterogéneo, desigual y rentista*
- *Arrastrado por la inversión extranjera directa*
- *Orientado a la “exportación de productos agropecuarios poco o nada elaborados*
- *Desarrollo basado en la industrialización sustitutiva de importaciones.*

A efectos pedagógicos de esta comunicación resulta útil una descripción del modelo productivo español que queremos cambiar, aunque resulta de sobra conocido:¹⁸⁷

- Preponderancia de los sectores de la construcción especulativa y del turismo de escaso valor añadido.
- Reducción significativa de la industria
- Desarrollo de empresas multinacionales de capital español (Endesa, Santander, BBVA, Repsol, etc.)
- Muchas de ellas originalmente públicas, privatizadas en condiciones de favoritismo. (Endesa un expolio de lo público.)
- Subordinación al mercado de capitales.
- Entrada de multinacionales extranjeras.
- Poca o nula participación de los trabajadores en las decisiones empresariales.

En los últimos años nos encontramos con:

- Dependencia tecnológica
- Salarios más bajos
- Costes energéticos más elevados
- Fiscalidad más regresiva
- Tolerancia con economía sumergida

¹⁸⁷Ídem jornadas y grupo de trabajo

- Escasa preocupación social y medioambiental
- Fraude en la formación en las empresas
- Dejación de responsabilidad de muchas instituciones e incluso corrupción de sus responsables por empresas corruptoras que se benefician del modelo.
- Desregularización, privatización de las empresas públicas e incluso de los servicios públicos.

Por lo tanto, para el cambio de modelo productivo y para poder orientar las pertinentes cualificaciones profesionales son claves:

EL MOTOR ES LA I+D+I

- El desarrollo global sostenible
- El Estado debe articular políticas económicas adecuadas
- La estructura productiva generadora de riqueza y bienestar con equidad.
- La necesidad de potenciar las PYMES que generan empleo de calidad y promover el cambio de cultura empresarial

MODELO EMPRESARIAL Y DE RELACIONES LABORALES

- Calidad de las relaciones laborales: trabajo decente y participación
- Productividad por una mejor organización del trabajo y de los procesos tecnológicos
- Estrategias de ganancia a medio y largo plazo
- Competitividad: Más inversiones en I+D+i y no bajos costes laborales
- Valor añadido de la cualificación profesional, inversión en formación

POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA JUSTICIA SOCIAL

- Redistribución del conocimiento y del capital cultural
- Aprendizaje a lo largo de la vida; alfabetización científica y digital
Compensación de desigualdades

- Formación profesional con equidad, pertinencia y calidad
- Definir Aprendizajes prioritarios y Formación ciudadana: promoción de valores de igualdad, medioambientales, cívicos, etc.

Algunos de estas acciones se irán abordando en otros apartados, para mantener la idea de sistematización de conceptos y propuestas, en un sentido lo más claro posible, buscando la divulgación y el necesario conocimiento de estos temas.

LOS CONDICIONANTES Y LAS MODALIDADES PRODUCTIVAS

Como es evidente, reivindicamos el valor del trabajo en el modelo productivo, sobre todo si pretendemos cambiar hacia la configuración más acorde con la economía del conocimiento sostenible y que garantice la cohesión social, objetivos europeos enunciados pero no concretados por nuestro país. Aparecen enunciados y graficados para ser complementados con las publicaciones que citaremos al final.

Las dimensiones de la relación laboral que condicionan el desarrollo de las cualificaciones profesionales, que pueden responder a paradigmas totalmente negativos:

- Los sistemas de selección, reclutamiento, clasificación y formación profesional de la fuerza de trabajo según categorías estereotipadas y discriminatorias;
- El grado de estabilidad, seguridad o precariedad en el empleo; el nivel de la remuneración directa e indirecta ofrecido según las exigencias de los puestos de trabajo, cualificaciones y competencias.
- La existencia de “un ejército de reserva”; colchón de desocupación.
- Los sistemas de control, disciplina y sanción que bloquean la iniciativa
- La clasificación de puestos y las posibilidades de ascensos o promoción profesional; sobre todo si son subjetivamente condicionados por RRHH y no se negocian, porque valoran más la fidelidad que la cualificación.
- La duración y configuración del tiempo de trabajo; sobre todo si no se respeta el papel de la formación y el valor de la productividad, priorizando la presencia y la permanencia.
- La existencia de representación sindical y las posibilidades de participación informal o institucional en la gestión para expresar las necesidades o reivindicaciones y formular propuestas sobre la organización de sus procesos de trabajo.

No obstante, parece útil señalar las diferencias de algunos aspectos sobre los cuales muchas personas han opinado. Las características de los modelos históricos, algunos de ellos vigentes en el complejo desarrollo actual y su influencia en el valor del trabajo o las opciones de cualificación.

En la producción artesanal de forma general y también en la manufacturera, el trabajador cualificado ejerce control sobre el proceso de trabajo; cuando aparece la industria del maquinismo la clase obrera se somete al ritmo de las máquinas y se parcializa su trabajo; cuando pasamos a la organización científica del trabajo se produce una división social y técnica del trabajo, especialización y subordinación. Es el *Taylorismo-fordismo* para la producción masiva estandarizada.

En este caso serán relevantes para las cualificaciones profesionales, las siguientes categorías y descripciones:

Fordismo:

- Trabajo mecánico, muy delimitado y prescrito
- Especialización sin mayor cualificación
- Competencias rutinarias
- Organización jerárquica
- Clasificación profesional vertical: oficial de 1ª, de 2ª

Toyotismo y otros...

- Control de calidad de productos diversificados
- Trabajo en equipo competitivo, como mejora del rendimiento
- Polivalencia por lealtad a la empresa
- Empleo estable y salario variable por antigüedad y rendimiento
- Competencias “personales” muy valoradas
- Papel del liderazgo de los ejecutivos

A partir de aquí nos introducimos en algunos cambios que el sistema educativo formal, las acciones formativas no formales y las empresas no han asumido como determinantes de las competencias profesionales necesarias, manteniendo diseños y metodologías desfasadas y demandas retrógradas.

Seis estrategias de ganancia que condicionarán el valor del trabajo:

- Las economías de escala
- La diversificación de la oferta, hasta la personalización a demanda del cliente
- La calidad del producto
- La innovación en productos que responden a nuevas necesidades
- La flexibilidad de la organización productiva y de la fuerza de trabajo
- La reducción permanente de costes, por nuevas tecnologías o por devaluación salarial

Algunos cambios obvios que requieren redefinir competencias:

- La globalización y el desarrollo de las TIC
- El vertiginoso desarrollo de la ciencia y la tecnología
- Nuevas formas de organización social, de la producción, de las instituciones, de las comunicaciones
- La financiarización de la economía y las urgencias de comercialización disparan la necesidad de competencias de gestión, comunicación y otras transversales como los idiomas
- La necesidad de innovación permanente y diversificación que requieren competencias simbólicas
- Los conflictos generados por la exclusión social, la dualización y la necesidad de garantizar inserción laboral e integración social de poblaciones cada vez más heterogéneas
- Pocos trabajadores/as de alta cualificación

La realidad productiva actual genera una mixtura particular de modelos híbridos, toyotismo precario, persistencia del fordismo y estrategias de ganancia rápida, que son las enemigas claras del desarrollo profesional:

Tecnologías intermedias con poca cualificación.

Bajos salarios y poca estabilidad del empleo que impiden el desarrollo profesional.

Trabajo intensivo y culturas empresariales despóticas, instrumentalismo que no invierte en formación, ganancia rápida. En nuestro caso, además con microempresas.

Grandes desigualdades de cualificación, demasiadas personas con cualificaciones inapropiadas y escasas para los cambios técnicos necesarios y subempleo de los más cualificados.

Deslocalizaciones que degradan la calidad y adelgazan la industria, se desarrollan los servicios personales en condiciones precarias de trabajo.

Modelo de crecimiento basado en la construcción y los servicios, ofreciendo trabajos cada vez más polivalentes sin cualificaciones que desarrollen competencias simbólicas ni conocimientos científicos.

La crisis acentúa las debilidades, ataca las relaciones laborales y el papel de la representación sindical.

Una de las demostraciones más evidentes de estas condiciones y los desfasajes que producen lo encontramos en el desajuste de competencias, dificultades para los sectores en declive que pierden valor sus cualificaciones, pero también lo que las políticas neoliberales llaman sobre cualificación y nosotros denominamos subempleo¹⁸⁸

Por eso pasamos ahora a redefinir y sistematizar los aspectos del valor del trabajo y de las concepciones sobre competencias que más interesan en este debate ideológico.

*En todo el mundo la gente está luchando por una vida que sea completamente humana. Una vida con dignidad. Mientras los países y estados a menudo están preocupados solamente del crecimiento económico, los pueblos luchan por algo más. Quieren vivir vidas significativas. Por ello se requiere aproximaciones teóricas que sean aliadas de sus luchas, no enfoques que las sigan ocultando.*¹⁸⁹

¹⁸⁸ Acosta, E (2014): Revistas 60 y 62 Fundación 1º de Mayo

¹⁸⁹ Nussbaum, M (2012): Justicia y empoderamiento humano. Enfoque de las capacidades en el desarrollo internacional. Conferencia 20 de marzo de 2012. Edición digital

EL VALOR DEL TRABAJO Y LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES

Nuevamente intentamos enunciar para dejar muy claras las cuestiones que nos parecen significativas, que hemos trabajado para el Grupo Cambio de Modelo productivo

El valor del trabajo y la redefinición de la relación con la educación:

- Si la producción se basa en la intensidad de conocimiento cambia la capacidad de producir valor añadido y el papel de la cualificación profesional debe ser relevante.
- Habrá trabajadores mejor retribuidos pero más reducidos en número y una gran cantidad de gente con dificultades por el declive de algunos sectores, en ciertos casos difícilmente recualificables.
- Los nuevos modelos requieren competencias cognitivas y no cognitivas, capacidades técnicas, sociales y también ciudadanas como consumidores o para influir en las políticas públicas.
- Se hace necesario universalizar competencias, “banalizar” las que sean claves para redistribuir el trabajo entre las personas activas, como planteaba A.Gorz ante la propuesta de las 35 horas en Francia.
- La necesidad de adaptarse a los cambios implica competencias claves para el aprendizaje a lo largo de la vida, discurso permanente de la Unión europea que no acaba de cuajar en las instituciones educativas y de formación.
- La “empleabilidad” significa competencias genéricas y transversales que permitan conseguir, conservar, promocionar o cambiar de empleo, como define la OIT¹⁹⁰.
- El principio de equidad requiere reconocer las competencias adquiridas por medio de aprendizajes no formales e informales como la experiencia laboral y revisar la inflación de algunos títulos académicos.

Más adelante señalaremos los principios de la formación profesional, algunos constituyen guías para la justicia social pero otros se basan precisamente en la importancia del valor de la fuerza de trabajo

¹⁹⁰ Acosta, E (2013) Revista 53



Para considerar la concepción de las competencias (marcadamente diferente de la ingeniería de recursos humanos) acentuaremos los conceptos que, a nuestro entender, determinan el desarrollo de las cualificaciones que favorecen el cambio de modelo productivo.

La Organización Internacional del Trabajo advierte de que:

Una buena categorización de la competencia, que permite aproximarse mejor a las definiciones, es la que diferencia tres enfoques: El 1º concibe la competencia como la capacidad de ejecutar las tareas; el 2º la concentra en atributos personales (actitudes, capacidades) y el 3º denominado “holístico”, incluye a los dos anteriores.

Desde nuestra perspectiva no podemos tomar como válido el enfoque de “atributos personales” porque conduce a arbitrariedades en la selección y evaluación de “recursos humanos”. Se pueden describir las capacidades en términos de saber hacer, de realizaciones, de asumir tareas y responsabilidades, de conocimientos o de manejar instrumentos o controlar procedimientos

La OCDE define la competencia como:

La capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada. Supone una combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones y otros componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz.

Deberemos redefinir las competencias como capacidades, para evitar las valoraciones personales que generan individualización y ausencia de objetivación, teniendo en cuenta otros elementos como:

a) El carácter holístico e integrado. Conocimientos, capacidades, actitudes valores y emociones no pueden entenderse de manera separada, por lo cual deben observarse la realización de tareas y describirse detenidamente los perfiles profesionales.

b) El carácter contextual. Las competencias se concretan y desarrollan vinculadas a los diferentes contextos de acción, económicos, del modelo empresarial, incluso de tradiciones culturales diferentes.

c) El carácter reflexivo. Las competencias básicas suponen un proceso permanente de reflexión para armonizar las intenciones con las posibilidades de cada contexto. Renovación y flexibilidad que implican cierta transversalidad y saber hacer.

d) El carácter creativo de la transferencia que debe entenderse como un proceso de adaptación creativa en cada contexto, porque es tan importante el proceso como los resultados, ya que ciertas competencias se aprenden en función de las técnicas y las metodologías y otros en la práctica profesional, en menor medida de los contenidos de enseñanza

e) La dimensión ética. Las competencias se nutren de las actitudes, valores y compromisos que los sujetos van adoptando a la largo de la vida. He aquí la mayor diferencia con las concepciones neoliberales, obvia por su contenido ideológico.

f) El carácter evolutivo. Se desarrollan, perfeccionan, amplían, o se deterioran y restringen a lo largo de la vida, lo que plantea uno de los mayores retos junto con la contextualización porque no funcionan todavía los procedimientos ni las metodologías pertinentes para estos condicionantes. Es donde son más útiles las que sirven para el aprender a aprender, de forma permanente.

Todas estas características de las competencias profesionales, sobre todo si las consideramos como capacidades objetivables y demostrables en tareas concretas o funciones que pueden asumirse en el ámbito profesional, relacionadas con los perfiles o las ocupaciones de forma global no adheridas mecánicamente a determinados puestos de trabajo. Porque deben servir como referencia para todo el proceso de desarrollo, en particular del papel de la formación:



En relación con la formación inicial, tanto universitaria como de la formación profesional del sistema educativo, las demandas empresariales a las que suelen atender los gobiernos conservadores y no pocos socialdemócratas, siempre ponen el acento en la adaptación a las necesidades de las empresas. Esto plantea varios dilemas, aparte del convencimiento de la necesidad de atender necesidades estratégicas, prioridades para el

cambio de modelo y de la imposibilidad de satisfacer esas demandas con cierta celeridad y adecuación. Precisamente por esos dilemas que podemos enunciar:

Se ha demostrado que el aumento de la productividad tiene más relación con la incorporación de tecnología, con la organización del trabajo y con la formación específica en el lugar de trabajo, que con las titulaciones exigidas como requisito

El capitalismo opera en función de la ganancia y los ingresos no se distribuyen de forma equitativa ni se puede “planificar” porque es irracional. El aumento de la productividad produce un aumento geométrico de la ganancia para el capital mientras que las retribuciones no aumentan ni siquiera aritméticamente.

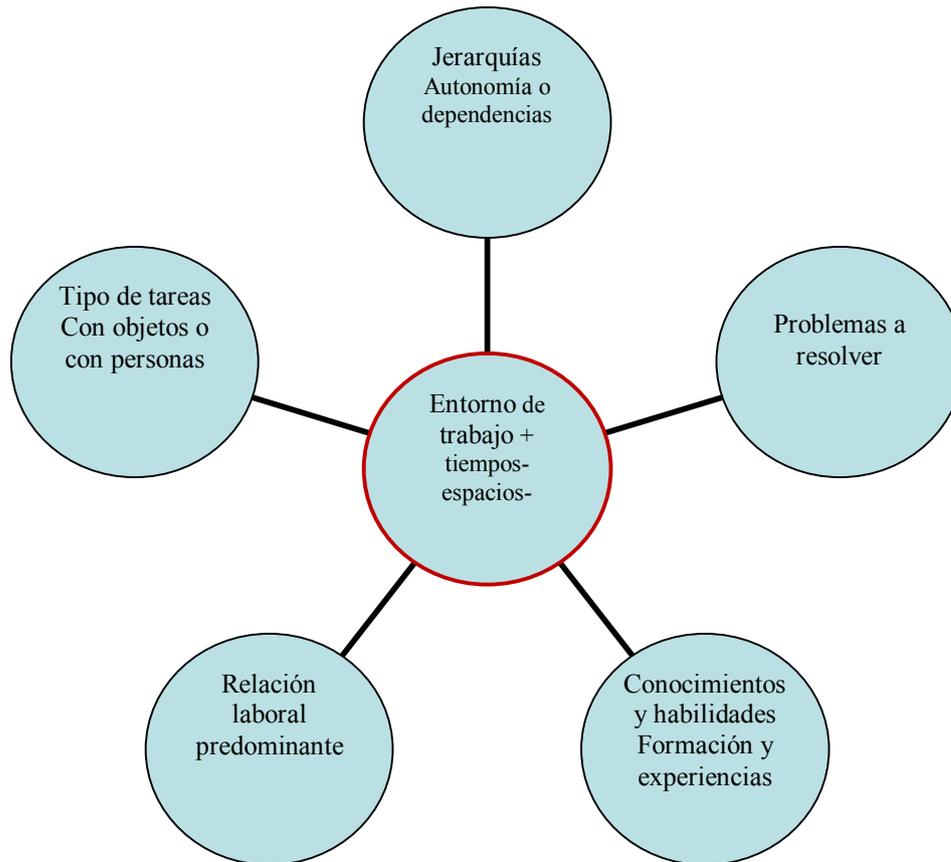
Una formación de varios años, con inversiones públicas y privadas tiene que guiarse por visiones estratégicas amplias que faciliten las posteriores adaptaciones a los cambios vertiginosos del desarrollo científico y tecnológico.

Los objetivos instrumentales a corto plazo, parecen negar la diversidad de entornos de los mercados laborales europeos así como la infrautilización de habilidades disponibles entre la fuerza laboral, la escasez de trabajos bien remunerados, la calidad del empleo y la distribución desigual (CEDEFOP)

La adaptación específica a determinados puestos de trabajo deben constituir una inversión privilegiada de las empresas, la formación especializada en determinadas cualificaciones de nivel universitario una preocupación permanente de las autoridades educativas para garantizar las opciones de innovación y de investigación acordes con el cambio de modelo.

Uno de los indicadores más valiosos para relacionar el valor del trabajo y poder definir las cualificaciones necesarias y la formación más pertinente lo constituye una buena descripción del perfil profesional, que tenga en cuenta la máxima cantidad de elementos y situaciones que nos faciliten la detección de las necesidades, tanto para el acceso como para el desarrollo profesional¹⁹¹

¹⁹¹ Acosta, E (2014): Revistas 58 y 60



Para completar un poco más la perspectiva de redefinición de tareas, responsabilidades o problemáticas de puestos de trabajo, perfiles y de las clasificaciones profesionales de los convenios, en los tiempos que corren, es preciso reseñar algunas conceptualizaciones sobre polivalencia. Sin ser radicales comentamos las ideas de uno de los padres de la ingeniería de recursos humanos (LE BOTERF) ¹⁹²

- Polivalencia básica o elemental: cambio de puesto de trabajo, rotaciones, difícilmente justificadas suelen ocurrir en organizaciones del trabajo caóticas o en sistemas de explotación descontrolados
- Polivalencia por ampliación de tareas: distintas técnicas o diferentes condiciones, que en algunos puestos de trabajo u ocupaciones pueden justificarse por cambios adaptativos pero que también pueden significar mayores responsabilidades no contempladas en la remuneración. Lo más frecuente en las pequeñas empresas es la ampliación de tareas, ritmos o tiempos de trabajo en función de una ampliación de la demanda sin nuevas contrataciones.
- Polivalencia por enriquecimiento de las tareas: cuanto más compleja, más implica cambios de competencias o conocimientos que requieren formación. Está justificada cuando los cambios provienen de la incorporación de nuevas

¹⁹² LÓPEZ FEAL, R (1998): Mundialización y perfiles profesionales. UB. Horsori. Barcelona

tecnologías o de los procedimientos utilizados, por lo cual exigiríamos las inversiones en formación necesarias. Si la experiencia es un valor en pocos casos sería justificables contratar a personas más jóvenes, con la formación requerida pero con menor coste laboral. En el caso de la imposibilidad del reciclaje, destacamos el valor de la cualificación y la necesidad de una remuneración adecuada.

- Polivalencia de grupo: cada vez más necesaria en los nuevos modelos organizativos, las funciones complementarias de los miembros del equipo deben cumplir unas condiciones de igualdad, pertinencia y compromiso compartido. De lo contrario se convierte en un escenario discriminatorio para algunos, se cometen errores en la adjudicación de tareas o se pierde motivación para el trabajo compartido.

Por eso la negativa reforma laboral que individualiza plantea:

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo” (Ley 3/2012 art.22)

LA COMPETENCIA DICTADA POR UN EFECTO DE PODER DIFICULTA LA REPRESENTACIÓN Y DEBILITA LA NECESARIA IDENTIDAD PROFESIONAL OBRERA”¹⁹³

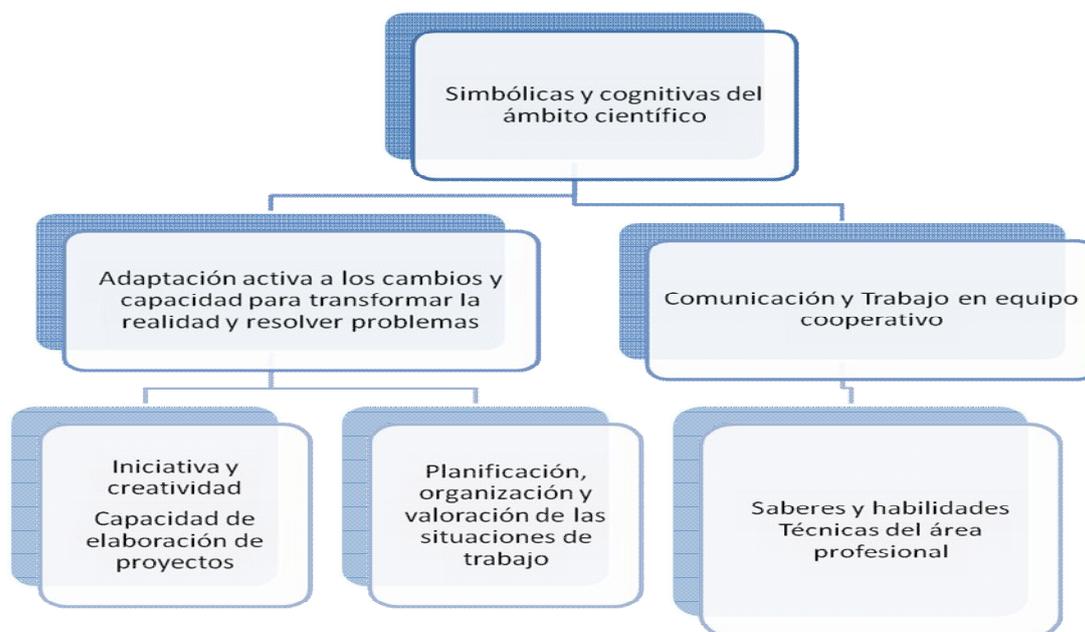
Competencias, saberes y cualificaciones para la innovación y el cambio de modelo.

Podemos graficar las competencias que consideramos válidas para los procesos de innovación, cambios de modelos empresariales y productivos, que significan la movilización de múltiples y variadas capacidades humanas.

Estas competencias se desarrollan a partir de variadas capacidades, combinaciones de saberes y prácticas, aprendizajes formales, no formales e informales. Conocimientos científicos y tecnológicos. Saberes teórico-prácticos. Aprender a aprender. Saberes y capacidades para la búsqueda de información, la indagación, actualizarse y reciclarse de forma continuada.

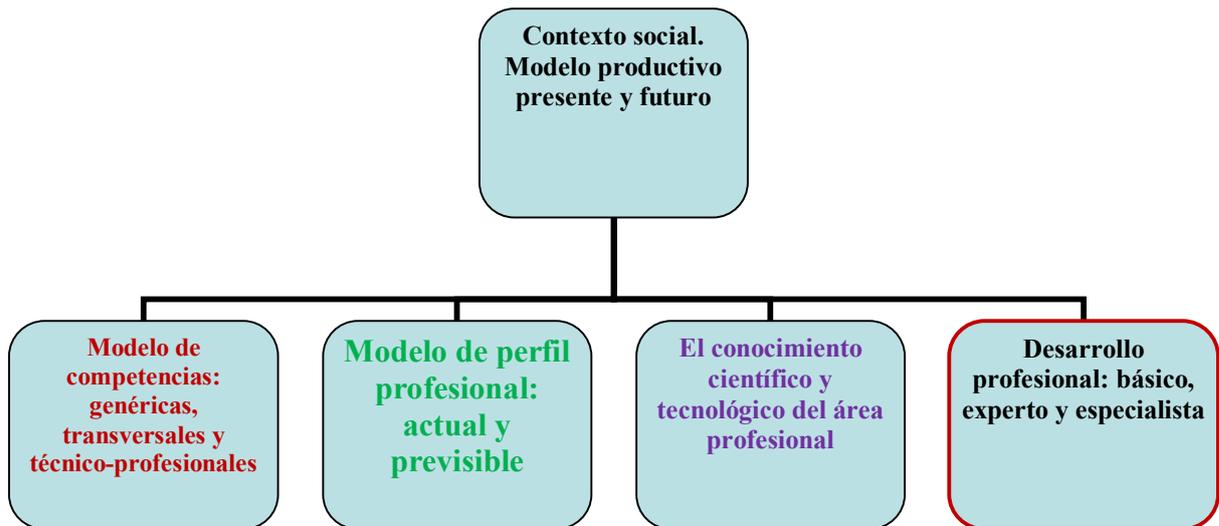
¹⁹³ ROJAS, F (1999): El saber obrero y la innovación en la empresa. OIT Cinterfor. Montevideo

Capacidad para innovar productos o procesos, producir conocimientos, investigar en la práctica profesional. Aprender a ser y a convivir: cooperar, proyectar, resolver problemas, interpretar situaciones ¹⁹⁴



Las fuentes de la formación serán académicas, profesionales, provenientes demandas sociales, institucionales y corporativas, debemos incorporar aquellas que signifiquen una verdadera aportación al cambio de modelo

¹⁹⁴ Aportaciones al Grupo de trabajo sobre cambio de modelo productivo, elaboración propia



El marco global para este análisis debe contemplarse: el conflicto capital-trabajo y evitar la individualización de las relaciones laborales ¿las políticas de gestión y organización del trabajo ponen en el centro de los objetivos las inversiones en formación, la creación de conocimiento como elemento estratégico en el desarrollo de las empresas?

Necesitamos cambios en la cultura empresarial y en la orientación de las políticas públicas. Tanto para la innovación y el cambio de modelo como para la justicia social, por lo cual queremos finalizar con algunas de las pautas, elementos y criterios que deben contemplarse, para que podemos considerar temas, problemas y capacidades así como las acciones relevantes para conseguir estos objetivos.

La innovación:

La innovación es des o recualificatoria en función de los espacios de producción de conocimiento compartidos

Analizar el origen de la innovación (endógena o exógena) Y la influencia de la organización del trabajo.

NUEVOS CRITERIOS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Redefinición de las fórmulas de acceso y movilidad. Orientación Profesional

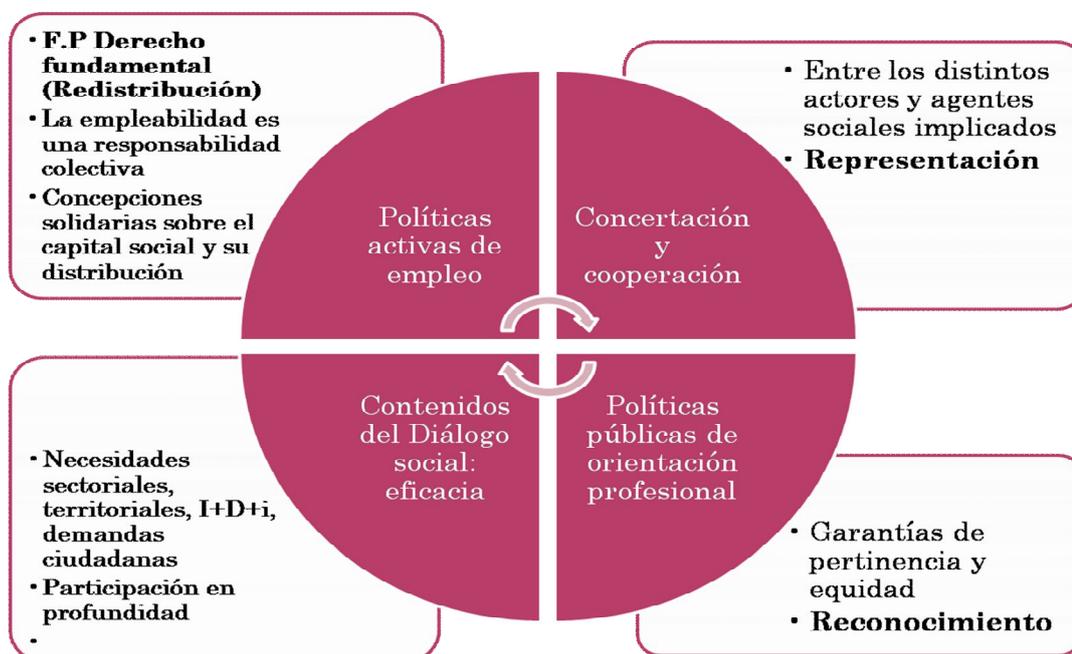
Revisión profunda y crítica de las jerarquías sociales y de la estratificación de las cualificaciones

Modelos de competencias asociados a saberes, capacidades y procesos de trabajo, evitando la individualización en la gestión del desempeño

Reconocimiento de los saberes, de la experiencia y de la producción de conocimiento

Itinerarios profesionales equitativos, ni selectivos ni meritocráticos

La máxima garantía con Políticas Públicas y Diálogo Social para la justicia social completa las acciones necesarias, tal como lo presentamos en reuniones de GICE-UAM



Los ejes que proponemos desde una perspectiva sindical son:

- Incremento de los presupuestos para I+D+i combinado con la superación del modelo de competitividad basado en los bajos costes laborales, innovando en los procesos
- Esas inversiones condicionadas a resultados: patentes y otros intangibles, nuevos productos y servicios, etc. con rentabilidad social
- Los centros de investigación y las empresas asumen una responsabilidad con la sociedad al recibir los fondos que les financian sus líneas de investigación.
- Promoción de proyectos integrales y estratégicos que contemplen: desarrollo sostenible, modelo energético, ganancias a medio y largo plazo, valor añadido de la cualificación, relaciones laborales y participación sindical, justicia social, crecimiento inteligente, sostenible e integrador.
- Políticas públicas de educación y formación que potencien la equidad con calidad, la recualificación con orientación profesional, las inversiones públicas y privadas en las cualificaciones pertinentes y estratégicas para el cambio de modelo productivo

Las políticas públicas para la justicia social se describen en este organigrama:



Los principios de la formación profesional para la justicia social deberían ser:

EQUIDAD	PERTINENCIA	CALIDAD
ALTERNANCIA	DIÁLOGO SOCIAL	POLÍTICAS PÚBLICAS
CONTEXTO DE EMPLEABILIDAD Y COMPETITIVIDAD		

ANEXO SOBRE COMPLEMENTOS INTERNACIONALES DEL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS

CARER SPACE DEL CEDEFOP¹⁹⁵

Capacidades profesionales futuras para el mundo del mañana

- *Los 18 perfiles contienen una descripción detallada de:*

¹⁹⁵ CENTRO EUROPEO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL. TSALÓNICA. GRECIA

- Los tipos de puestos de trabajo en el sector,
- Las tareas y tecnologías asociadas a cada tipo de puesto de trabajo,
- Las capacidades profesionales y competencias necesarias * Las oportunidades profesionales que ofrecen

TELECOMUNICACIONES:

- Ingeniería de radiofrecuencia (RF)
- Diseño digital
- Ingeniería de comunicación de datos
- Diseño de aplicaciones para el procesamiento digital de señales
- Diseño de redes de comunicación

SOFTWARE Y SERVICIOS:

- Desarrollo de software y aplicaciones
- Arquitectura y diseño de software
- Diseño multimedia
- Consultoría de empresas de TI
- Asistencia técnica

PRODUCTOS Y SISTEMAS:

- Diseño del producto
- Ingeniería de integración y pruebas e implantación y pruebas

INTERSECTORIALES:

- Dirección de *marketing* de TIC
- Dirección de proyectos de TIC

EL MARCO DE COMPETENCIAS PARA LA INDUSTRIA TIC (E-CF) ¹⁹⁶

Este marco se va actualizando y consta ya de 3 versiones: Versión 1.0 de 2008, Versión 2.0 de 2010 y la última 3.0 de 2013-2014 y se definen competencias de 36 perfiles profesionales para entornos TIC. Desde nuestro punto de vista en esta comunicación interesa observar las dimensiones que se tienen en cuenta a la hora de diseñar dichos

¹⁹⁶<http://www.ecompetences.eu/>

perfiles, una demostración más de la necesidad de profundizar sin caer en las simplificaciones arbitrarias de los “atributos personales”

- Dimensión 1: refleja 5 áreas de competencias basadas en los procesos de negocio (o cadena de valor) de las TIC. Planificación – Producción – Ejecución – Habilitación –Gestión.
- Dimensión 2: Define las competencias TIC de referencia para cada área, con una descripción general de cada competencia.
- Dimensión 3: Se especifican los niveles requeridos para cada competencia TIC, relacionados con los niveles 3 a 8 del Marco Europeo de Cualificaciones (EQF).
- Dimensión 4: Contiene ejemplos de conocimientos y habilidades relacionadas con las Competencias TIC de la dimensión 2. Añaden valor, aunque no pretenden ser exhaustivos. Sirven de referencia para la oferta de cualificaciones TIC en el mercado EU

El desarrollo de todos los perfiles puede encontrarse en francés, inglés, italiano y alemán en la web, ya están traducidos en algunos de los estudios, en particular en el PAFETT VII Estudio de los perfiles profesionales más demandados en el ámbito de los contenidos digitales en España 2012-2017, promovido por la Fundación de Tecnologías de la Información¹⁹⁷

BIBLIOGRAFÍA

ACOSTA, E (2010): La formación profesional y las cualificaciones para el cambio de modelo productivo. Observatorio social de la Educación nº 1. Fundación 1º de Mayo. Madrid y Comunicación en el I Congreso

ACOSTA, E (2015): *Combatir la ideología neoliberal. Políticas de empleo y formación profesional para la justicia social*. Informe 114.Fundación 1º de Mayo

ACOSTA E (2014): *Educación, formación y cualificación profesional*. Informe 91

ARNOLD, R (2001): *Formación profesional: nuevas tendencias y perspectivas*. CINTERFOR-OIT Montevideo

LÓPEZ FEAL, R (1998): *Mundialización y perfiles profesionales*. UB. Horsori. Barcelona

MILANA, M (2008): “El discurso post-Lisboa sobre el desajuste de las habilidades y la mejora de las competencias”. *Revista Profesorado*- UGR

ROJAS, F (1999): *El saber obrero y la innovación en la empresa*.OIT Cinterfor. Montevideo

WEINBERG, P.D (2014): “Formación Profesional y políticas públicas nacionales. Un cambio de paradigma”. *Tendencias En Foco* nº 29.Buenos Aires.

¹⁹⁷ Equipo de Rooter

4. LA NECESARIA ARTICULACIÓN DE LOS NIVELES 1 DE FORMACIÓN PROFESIONAL: LA EXPERIENCIA DEL CIPFP CANASTELL

Francisco Sánchez Bocanegra

Jefe de Estudios del Centro Integrado Público de Formación Profesional Canastell de San Vicente del Raspeig (Alicante)

Javier Suazo López de Gámiz

Jefe de Estudios del Centro Integrado Público de Formación Profesional Canastell de San Vicente del Raspeig (Alicante). Jubilado en la actualidad

Carlos Manuel Navas Ramírez

Director del Centro Integrado Público de Formación Profesional Canastell de San Vicente del Raspeig (Alicante)

El desarrollo de la Formación Profesional reglada, (excluyendo la Formación Profesional para el Empleo), en nuestro país, se está convirtiendo en un gigante al aumentar su alumnado con tasas de incremento de velocidad impresionante. Ya son varias las Comunidades Autónomas en las que el número de alumnos matriculados en los Ciclos de Grado Medio y Superior supera con creces al alumnado de Bachillerato.

El número de alumnos de Grados Superiores se ha elevado enormemente y el carácter eminentemente práctico de este tipo de enseñanza, a la par de su alto índice de empleabilidad, es factor muy significativo, junto al aumento de las tasas académicas y a la disminución de becas y ayudas, a la hora de explicar la disminución del alumnado que cursa enseñanzas universitarias.

Pero este desarrollo, que nos acerca cada vez más a parámetros estándar europeos, amenaza con constituirse como un gigante con pies de barro, al carecer en su base de la solidez que precisa un sistema homogéneo y organizado de Enseñanzas Profesionales. Es innegable que cada vez más alumnado acude a los estudios de Formación Profesional y que éstos están dando un resultado óptimo en lo referente a empleabilidad. Pero ello se entiende referido a los niveles superiores de esta enseñanza, es decir, a los Ciclos Superiores.

En los Ciclos de Grado Medio este éxito se relativiza, disminuyendo de manera drástica, concentrándose en determinadas Familias Profesionales, alguna de ellas de problemática inserción profesional.

Si descendemos a los Niveles 1, el panorama es aún más desolador: multitud de iniciativas dispersas, confusión entre solución al fracaso escolar y orientación profesional, falta de definición de un itinerario profesionalizado de enseñanzas que hagan que el alumnado vaya progresivamente alcanzando niveles superiores de formación.

Los Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI) supusieron un aldabonazo y, a nuestro juicio, han proporcionado variadas e interesantes experiencias para analizar y

sobre las que reflexionar para elaborar propuestas y modelos que doten de estructura, contenidos y robustez a esta etapa educativa.

La nueva Formación Profesional Básica y aditivos como la FP Dual, pueden constituir un enorme paso atrás en la tarea de eliminar el famoso “reloj de arena” de la Formación Profesional en España en aras a conseguir una pirámide más homogénea y ajustada a los parámetros de los países en los que nos incardinamos. Estamos hablando de, según los últimos estudios, un 23% de la población que no encuentran su espacio docente-laboral.

Los autores quisieran apuntar algunos rasgos que, a su juicio, son imprescindibles para que este segmento de población reciba una oferta formativa intensa, permanente, progresiva, atractiva, dentro de la enseñanza pública.

A este fin presentamos la experiencia del Centro Integrado Público de Formación Profesional Canastell de San Vicente del Raspeig (Alicante), desarrollada en los últimos cursos académicos, pero que arranca en una larga historia de más de diez años que ahora se ve encorsetada de alguna manera por la nueva Formación Profesional Básica. Una experiencia, audaz y novedosa, que en la actualidad continúa realizándose esencialmente en los Programas de Cualificación Profesional Inicial y, en menor medida en la cursos de Formación Profesional Básica, que deseamos permita reflexionar y actuar a la gran cantidad de personas a las que el universo de los que en adelante llamaremos Niveles 1 de Formación Profesional afecta, bien por trabajo, interés o vocación.

NUESTRA EXPERIENCIA

El Instituto Canastell nació como Instituto de Formación Profesional, en el curso 1983/84. Se encuentra en San Vicente del Raspeig, a siete kilómetros de la capital de la provincia, Alicante. Esta localidad cuenta con más de cincuenta mil habitantes, habiendo experimentado un crecimiento aceleradísimo en la última década.

La ciudad acoge una importante zona industrial, constituida por pequeñas y medias empresas, que en tiempos, fue muy dependiente de la gran industria de cementos, actualmente en vías de extinción. Sin embargo el tejido industrial se mantiene, con gran cantidad de pequeños talleres, aunque se han visto golpeados por la crisis de la construcción.

La Universidad de Alicante, con casi veinte mil alumnos, se encuentra ubicada en su término territorial y aunque durante mucho tiempo vivió de espaldas a la localidad, en la actualidad existen proyectos urbanísticos y de desarrollo universitario (parque empresarial) que la han vinculado estrechamente a la vida local.

El entorno social es mayoritariamente de clase media urbana, con existencia de un núcleo relativamente importante de segundas residencias y trabajadores del sector económico secundario y terciario.

El Centro Integrado Público de Formación Profesional Canastell, de San Vicente del Raspeig (Alicante), posee una amplia experiencia en la Formación Profesional, que arranca con la creación del centro, en 1983. Desde un principio ha sido punta de lanza y pionero en innovación en las distintas etapas de la Formación Profesional, en la

Comunidad Valenciana. Posee diversas Certificaciones de Calidad externas: Premio Mercurio de la Cámara de Comercio de Alicante, Premio de FP de la Consellería de Educación, Certificación UNE-UE-ISO 9001-2008 por AENOR, EFQM de bronce.

En el año 2012 fue considerado el segundo centro en innovación, en el ámbito nacional, por la publicación *MERCADOS21* en su *ranking* de los 40 centros más innovadores de España. Obtuvo el Premio Nacional de Educación para el Desarrollo Vicente Ferrer en 2012. Alumnado del CIPFP Canastell ha obtenido medallas de Oro en los Skills (Olimpiadas Nacionales de Formación Profesional) y han representado a España en los Skills mundiales en Instalaciones Eléctricas (Londres 2012) y en Frío Industrial (Sao Paulo 2015)

En el curso 2007/08 se comenzó la impartición de los Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI), llegando a contar con dieciocho grupos, en diversas modalidades de Talleres y Talleres Polivalentes. Tan necesarios para el sector de población (un 40 % en la provincia de Alicante según las estadísticas) que finaliza los estudios sin titulación o abandonó la enseñanza. Lo que hace que sea el Instituto con mayor número de Programas, en todo el territorio nacional. En el presente curso oferta, en los niveles 1 de Formación Profesional Reglada, Programas de Cualificación Profesional Inicial, Programas de Formación Profesional Básica y Programas de Formación Profesional Básica de Segunda Oportunidad (Formación Profesional Básica dirigida a personas entre 18 y 30 años)).

En la actualidad el CIPFP Canastell, cuenta con 1.800 alumnos, distribuidos en 65 grupos, entre Niveles 1 de Formación Profesional, Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior LOGSE y LOE. Son atendidos por 140 profesores y 5 personas de administración y servicios.

El Centro ofrece enseñanzas presenciales, en turnos de diurno, vespertino y nocturno, y de educación a distancia, dentro de las familias profesionales de Agraria, Hostelería y Turismo, Servicios Socio-Culturales y a la Comunidad, Transporte y Mantenimiento de Vehículos, Electricidad-Electrónica, Instalación y Mantenimiento, Energía y Agua y Sanidad e Imagen Personal.

Además imparte diversos Programas de Formación para el Empleo, en coordinación con el SERVEF de la Comunidad Valenciana.

Cuando se puso en marcha la propuesta de creación de los Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI), la idea resultó muy atractiva y nos parece acertado afirmar que fue muy bien aceptada en el ámbito de la Enseñanza Secundaria Obligatoria: por fin se daba una solución para aquellos alumnos que no querían estudiar, que molestaban o que iban obligados a clase; sin aludir a los que, hasta entonces, se venía considerando elementos verdaderamente disruptivos dentro del aula.

Este planteamiento de último recurso, tras fallar y no haber conseguido sus objetivos otras medidas previas de inserción y rehabilitación como los refuerzos, variedad de Programas de Ayuda y Refuerzo como PALE, PASE..., Diversificación Curricular, Adaptación Curricular, y una vez experimentado el fracaso que supone la repetición de curso académico, parecía un adecuado marco donde el alumno debía pelear su última batalla para sentirse reinsertado en, sino decimos la Sociedad porque parece que empleemos términos un tanto excesivos, sí en el mundo educativo y profesional.

Reafirmando nuestra opción, en nuestra ayuda, por así decir, acudía la durísima realidad que cada vez se hacía más patente: la crisis y las medidas antipopulares adoptadas por el Gobierno central y mucho más por sus secuaces en la Comunidad Valenciana, estaban expulsando del mercado de trabajo, ya desde el primer momento, a multitud de jóvenes sin titulación alguna que, tras abandonar los estudios básicos, se habían incorporado a empleos precarios pero muy bien remunerados en el ámbito esencialmente de la construcción.

Se tomaron medidas que apenas han venido parcheando las grandes grietas que muestra nuestro sistema educativo. Así sucedió con los Programas de Garantía Social (PGS) y luego con los PCPI. Lo malo de esto es que estos parches se han convertido en elementos integrantes del sistema, con su propio peso específico dentro de él, cuando solo son parches, y nada más.

Así, a los centros preocupados por estas deficiencias educativas se les ponía en el brete de buscar soluciones legales que, sin pretenderlo, engrosan aún más el volumen de parcheado en educación. De ahí la variedad de aulas de apoyo para los alumnos que han perdido el ritmo de estudio.

Más allá de lo puramente académico nos encontramos a unos chicos que, desde pequeños, quizá muy pequeños, se han visto apartados de los demás niños de su edad o han tenido muy poco contacto con ellos: el hecho de que en su aula nunca se hayan sentido a gusto, por unas razones o por otras, y no hayan estado motivados suficientemente los ha llevado a sentirse discriminados. Y el caso es que nunca han sabido por qué, y ahora rondan los 17 años y siguen sin saber por qué. La mayor parte de los psicopedagogos no se han enterado de que tienen en su centro niños con graves problemas de comunicación, de lenguaje, con angustias y muchas dificultades.

Como observadores diarios de los alumnos, una cosa sabemos: este es cometido de especialistas. Con frecuencia se ven estos programas tan solo como una forma de escape, de "deshacerse" de aquellos alumnos que no encajan en lo puramente académico, atendiendo, en bastantes casos, a la presión de los profesores. Así, sin que en un principio se pretendiera (¿o sí?), los PCPI se constituyeron en una especie de cajón de sastre (y desastre) en el que todo "aquello" tenía que caber; no importaban los motivos o las razones por las que un alumno en concreto se viera colocado en él. Muchos centros tienen al menos un PCPI, su propio cajón, que, en muchos casos, ha venido a convertirse en algo parecido a lo que en todas las viviendas dignas se considera la dependencia menos noble de la casa: esa en la que usted está pensando.

Cuando comenzamos a trabajar en los PCPI teníamos claro que no íbamos a caer en la solución fácil de montar los programas solo para salir del paso, dejar que el tiempo pasara y que, en definitiva, no sirvieran para nada. Queríamos que los alumnos que vinieran al centro no volvieran a sentirse fracasados de nuevo. Queríamos que este alumnado recuperara la autoestima en primer lugar; comprendiera la necesidad de aumentar su formación académica, profesional, en aptitudes y en actitudes, para afrontar de una manera más efectiva su incorporación y mantenimiento en el mercado de trabajo. El deseo era que, en el plazo más breve posible, y de acuerdo con el target establecido en nuestras previsiones, se incorporase a los estudios de un Ciclo de Grado Medio, a fin de cumplir el doble objetivo que nos marcamos con ellos:

1. Obtener por elevación (dicho coloquialmente), el mínimo título académico esencial para un correcto desarrollo de las capacidades personales en el actual mercado laboral: el de Graduado en Educación Secundaria. Con posterioridad incorporarse al mundo del trabajo o al ámbito educativo
2. Abrir sus perspectivas de estudio ampliando su horizonte a la realización de un Ciclo de Grado Superior tras realizar las pruebas o exámenes correspondientes.

Muchos de los chicos y chicas que nos pedían información no estaban matriculados en ningún centro en ese momento e, incluso, llevaban varios años sin escolarizar. Los padres veían en los PCPI la posibilidad de que su hijo pudiera, por fin, hacer algo, y no querían quedarse sin plaza. Y nos inclinamos por realizar entrevistas personales, a la que debían asistir también, como parte interesada, los padres del alumno. Elaboramos una serie de puntos de interés que nos servirían de pauta para la entrevista personal. Por medio de ella podemos conocer al futuro alumno: su pasado académico, los motivos de su abandono del estudio, sus aficiones, su forma de divertirse, sus perspectivas de futuro, algo sobre su comportamiento social, qué programa quería cursar y por qué, etc. Los padres o tutores que acompañan al alumno se convierten en proveedores de información muy valiosos, con sus gestos, comentarios, actitudes, siempre de gran interés.

La finalidad de nuestro trabajo con los PCPI es rehabilitar a quienes han tenido problemas académicos, bien sea por problemática en el centro escolar, bien sea por abandono escolar; todo lo que no coincida con estos fines se aleja de nuestro objetivo. Pero más allá de esto, la entrevista proporciona datos, tanto a la tutoría como a Jefatura de Estudios, que permiten, por un lado, hacer una labor personalizada con el alumno y, por otro, implicar activamente a los padres en el proceso de formación. Todo ello hace que la entrevista sea un pilar básico para el desarrollo de los programas.

A lo largo de la entrevista, podemos detectar los intereses del alumno con el fin de ofrecerle una orientación adecuada, al tiempo que le informamos de los programas que se imparten, de los horarios y del funcionamiento del centro. Detectamos en primera instancia las carencias y motivaciones del alumnado; para nosotros es esencial que ya en este primer momento conozcamos si el alumno desea incorporarse a esta enseñanza o bien si son presiones de tipo familiar, laboral o social (a veces incluso judiciales) las que lo están impulsando a venir con nosotros.

Como colofón, se presenta al alumno y a sus padres o tutores un documento escrito en el que se recogen los aspectos más importantes, a tener en cuenta, con relación al estudio y la convivencia. Ambos, juntamente con Jefatura de Estudios, han de firmar dicho documento, referente para todo el curso, a modo de compromiso. Este es un documento novedoso y en no pocas ocasiones hemos encontrado una cierta reticencia a la firma, esencialmente desde el ámbito familiar. Pero para nosotros se trata de un auténtico Contrato de Trabajo, donde ambas partes, con el auxilio, colaboración y ayuda de personas y/o entidades muy cercanas bien al centro, bien al alumno, explicitan su voluntad de colaborar en una tarea común que ha de cristalizar en un beneficio óptimo para ambos: la formación y/o actualización de enseñanzas, contenidos, métodos y

habilidades para una parte; el cumplimiento de la tarea que la Sociedad le ha encargado a otra.

ASUMIR UN COMPROMISO

Estas medidas previas a las preinscripciones para la matrícula han propiciado que, de algún modo, quienes se planteen venir a cursar los programas lo hagan solo si están dispuestos a cumplir dicho compromiso; es decir, sabiendo que tienen que venir a eso y no a otra cosa distinta. Esto supone que, desde hace unos años, la conflictividad en nuestro centro sea prácticamente nula. A lo largo de toda nuestra experiencia, tan solo en alguna ocasión ha habido que emplear medios disciplinarios que implicaran la exclusión total del alumno o su separación temporal del programa, lo cual permite crear un ambiente de trabajo suficientemente distendido y adecuado, en el que el alumno se encuentra a gusto. Así, el desarrollo de los programas se hace perfectamente posible.

En los primeros días de curso, la Jefatura de Estudios programa unas reuniones informativas con los tutores y profesores de los grupos de los PCPI. Se trata de presentarles las líneas de actuación que el centro tiene establecidas para los distintos programas; de informarlos de las características propias de estos alumnos; de la conveniencia de un seguimiento diario minucioso; de la implicación de Jefatura de Estudios en su trabajo, así como de ofrecerles los medios de que dispone el centro.



1.-Alumnado del CIPFP Canastell. Área de Electricidad

Al hilo de esto, es justo reconocer el buen trabajo y la dedicación de aquellos profesores de los PCPI que aceptan el reto de formar a estos alumnos con un interés y una implicación crecientes. Son profesores que, en muchos casos, se convierten en verdaderos especialistas en la aplicación de estos programas, pero que se ven obligados a abandonarlos, debido a la movilidad de listas y de plantillas que anualmente se produce en las diferentes consejerías de Educación. Se hace necesario establecer fórmulas que, además de preservar los derechos de movilidad de los profesores, permitan prorrogar su actividad en el centro a aquellos que, a petición propia y a propuesta de la dirección, hayan manifestado su interés por continuar en estos programas. En algunas Comunidades Autónomas se ha entendido de este modo rápidamente y se han habilitado fórmulas que permiten el mantenimiento de equipos estables de trabajo, respetando, por supuesto, los derechos laborales y sociales de todos los grupos dentro del profesorado: profesorado funcionario definitivo, en expectativa de destino, interinos. Desgraciadamente, no es este el caso de la Comunidad Valenciana que, en nuestro caso particular se agrava al carecer, por el hecho de ser un Centro Integrado de Formación Profesional, de plantilla estable en asignaturas/módulos no profesionales como ámbitos científico, socio-lingüístico... (es decir careciendo de profesorado de plantilla estable de Matemáticas, Lengua Española, Biología,... que han de solicitarse todos los cursos)

La entrevista nos ha mostrado de manera palmaria la baja valoración que el alumno tiene de sí mismo. Este muy bajo nivel de autoestima se ha ido formando desde edades muy tempranas, según he comentado más arriba, y ha llegado a ser una parte tan evidente y aceptada de su personalidad, que ahora le resulta tremendamente difícil enfrentarse a ella y, mucho más, superarla. Se entenderá, pues, fácilmente, que pretender colocar a estos chicos y chicas frente a un pupitre para oír el mismo "rollo" de siempre no es más que prolongar el mismo suplicio diario que han venido sufriendo hasta ahora. Según la propia experiencia nos ha demostrado, recuperar a estos alumnos debe pasar, primero, por conseguir que recuperen la confianza en sí mismos y mostrarles vías de socialización. Todo lo que no se haga en esa dirección, supondrá perderlos, no solo para el sistema educativo sino también para su desarrollo personal y social. Dedicar un tiempo a cumplir objetivos de este tipo y a presentarles otros alcanzables nos ha demostrado que permite a los alumnos centrarse y trabajar con mayor ilusión, porque dejan de ver su futuro tan oscuro.

En el caso del alumnado que se reincorpora a las aulas tras el fugaz paso por el mundo laboral, las características señaladas anteriormente se agudizan ya que "detectan" lo que, a su entender, les es preciso para su retorno al trabajo y desechan cualquier estudio, trabajo, enseñanza, actividad... que no sea eminentemente práctica y les dote de habilidades para el puesto laboral específico.

El reconocimiento de la necesidad de dotarse de habilidades y recursos emocionales; de disponer de herramientas de colaboración, de trabajo grupal, de realización de tareas en común, de trabajo por objetivos, proyectos o retos se convierte en una tarea titánica que a veces es preciso circunscribir a determinados alumnos con mayores capacidades de visión de conjunto y organización de equipos.

FÓRMULAS PARA CENTRARSE EN EL TRABAJO

Atendiendo a la gran desorientación que muestran, y por razones obvias, utilizamos un sistema que a no pocos alumnos les ha permitido no arrojar la toalla ante una dificultad que les pudiera resultar insalvable, y hay que considerar que para ellos hay muchas. La diversidad de estratos sociales de los que proceden, el bajo nivel cultural de las familias y las muy diferentes maneras de posicionarse ellos mismos en el entorno social nos obliga a buscar fórmulas que eviten la rigidez estructural y permitan a los alumnos afianzar su personalidad y centrarse en su trabajo. Así, si en un cierto momento un alumno no se encuentra cómodo con el programa que ha elegido, analizamos los motivos y le ofrecemos otro posible. O cualquier otra solución. La detección de esta situación anormal, por parte del alumno, no deja de ser un paso adelante, ya que implica que se muestra consciente de su evolución, al tiempo que busca soluciones, cuando no le va bien o no lo ve claro. Consideramos, entonces, que el alumno está progresando.

No debe interpretarse de ninguna manera que propiciamos la relajación. Lo que tenemos claro es que las pautas de aprendizaje no las marca solo el cuerpo de profesores, o sí, pero después de considerar el ritmo de evolución y aprendizaje del alumno. Y, si queremos recuperar a unos alumnos que llegan con un nivel tan bajo de autoestima, debemos tener en cuenta su tempo vital.

Por lo demás, conforme a lo acordado en el compromiso inicial, el control de la asistencia y del trabajo diario del alumno es exhaustivo, así como la puesta al día del trabajo pendiente que, en todo caso, es inexcusable.

El material, textos, ejercicios, informes, fichas, etc. está en su mayor parte informatizado: cada alumno tiene acceso a una plataforma común donde todo el material está registrado, y dispone de una cuenta de correo electrónico para ponerse en contacto con su profesor, tutor, etc., y enviarle el trabajo que le sea requerido.

ALUMNOS CON NECESIDADES ESPECIALES

Hace unos años, el centro se planteó un nuevo reto: la puesta en marcha de un programa para alumnos con necesidades educativas especiales. La experiencia, aunque distinta del resto de los programas, está resultando muy interesante por su propia evolución y porque parte del tiempo de las clases, actividades y proyectos estos alumnos lo comparten con grupos de otros programas. No es difícil comprobar un claro avance en su desarrollo psicomotriz y en su socialización. Los resultados están siendo de un alto interés formativo e, incluso, sociológico: el respeto entre ellos y la empatía que muestran evidencian una progresiva madurez palpable, que (y esto no nos suele parecer llamativo) resulta difícil, muchas veces, apreciar en grupos normalizados de Secundaria o Bachillerato.

Además de todo esto, a los alumnos se les presentan proyectos que van más allá de la propia actividad del centro. Así, por ejemplo, nuestros alumnos de PCPI han estado como participantes en varias convocatorias de la Ecomarathon; también han tomado parte en proyectos de formación en reciclaje, (que obtuvieron el Premio Vicente Ferrer del Ministerio de Asuntos Exteriores) y en los premios Don Bosco, de reconocido

prestigio nacional. Varias han sido las ocasiones en que han recibido menciones especiales y, en algunos casos, premios de importancia.

Pero nuestros alumnos de PCPI también han impartido cursos a otras personas, como por ejemplo: cursos de formación en imagen personal para la búsqueda de empleo; cursos de iniciación en Informática; cursos básicos de cuidados geriátricos... Nadie hubiera podido pensar al comienzo del año académico que estos alumnos-profesores podrían llegar a hacer esto tan solo unos meses después.

La puesta en marcha de estos proyectos se realiza cuando los alumnos se sienten centrados y ya han conseguido un ritmo de trabajo satisfactorio. Muchos de ellos suelen solicitar libremente formar parte de uno de estos proyectos. Las ganas y la ilusión que muestran nos dicen que vamos por el buen camino.



2.- Alumnado CIPFP Canastell. Área Imagen Personal

MÁS ALLÁ DE LOS CONTENIDOS ACADÉMICOS

Decir que el fracaso escolar y humano de muchos jóvenes es culpa de la sociedad, como se acostumbra a decir, es echar la culpa a un impreciso concepto abstracto y no a sus referentes reales, es decir, absolver de toda responsabilidad inmediata y directa a los propios padres y a profesores que persisten en mantenerse en el inmovilismo educativo. Sin ser, como digo, un especialista, pero poniendo a trabajar el sentido común junto a una buena dosis de sensibilidad y generosidad (todo ello se puede fundir en lo que solemos llamar, simplemente, interés), sin ser especialista, digo, se hace evidente que los métodos y los contenidos han de cambiar radicalmente para estos alumnos, porque hay que buscar recuperar la motivación y la autoestima, si es que alguna vez las ha

habido, o crearlas de la nada donde nunca las hubo. Arduo trabajo. Se trata de recuperar a estos jóvenes. Porque en su caso, el fin que hay que perseguir está más en la línea de la rehabilitación y recuperación personal, para llegar a una formación adecuada, que en la adquisición de puros contenidos académicos, en su mayor parte de nulo interés para ellos.

Cuando estos alumnos van a hacer las prácticas en empresas, durante las últimas semanas del curso, los informes que recibimos de estas son satisfactorios, lo que resulta muy gratificante tanto para los propios alumnos como para el centro, cuyos profesores muestran una dedicación digna de elogio: realizan un gran trabajo.

Es también muy gratificante comprobar, al final del curso, cuando el coordinador convoca individualmente a cada alumno con sus padres para darles el resultado final y la orientación para su futuro, que tanto alumnos como padres se sienten satisfechos. Se valora el grado de cumplimiento de aquel compromiso inicial firmado por el alumno, los padres y Jefatura de Estudios, y se hace balance. El resultado es positivo en la mayor parte de los casos. Aquellos chicos que al comienzo de curso vinieron al centro a "apuntarse a algo", sin saber a qué, forzados y hundidos en la desilusión, ahora terminan satisfechos, recuperados para sí mismos y con ganas de enfrentarse al futuro: bastantes con el deseo de cursar algún Ciclo de Grado Medio; otros, incluso, con las miras puestas en algún Ciclo de Grado Superior o, quizá, en la Universidad. Los padres, muchas veces incrédulos, muestran su satisfacción y agradecimiento. Como decimos, es gratificante.

ALGUNOS EJEMPLOS

Pasión por el motor

Los casos que vamos a mostrar ilustran la búsqueda de la rehabilitación personal y social. No en todos se han conseguido los mejores resultados académicos; pero sí se ha recuperado la autoestima y se ha producido la rehabilitación personal y social, que era, desde luego, el primer objetivo, aunque no el único.

Carlos es un alumno que llega al instituto con un alto grado de desorientación. El propio centro de procedencia le sugiere que vaya al nuestro, CIPFP Canastell, a estudiar un PCPI. Las manifestaciones que hace durante la entrevista nos dan a entender que no se le prestó la ayuda que necesitaba en su momento y fue subestimado en sus gustos y perspectivas de futuro. Todo ello se sumó a la timidez y la retracción que mostraba. De pocas palabras, sin embargo sí nos comunicó que su ilusión eran las motos y tener un taller de automoción propio. Le gustaba la bici y el deporte. Terminó el período de PCPI, durante el cual tuvo que adaptarse al estudio, al trabajo diario y a sus compañeros; y, tras superar la prueba de acceso a Grado Medio, ingresó en el ciclo de Electromecánica. Ha cursado los dos años del ciclo, y en abril comenzó las prácticas de Formación en Centros de Trabajo, con las cuales se cierra el segundo año y el ciclo. *Terminadas éstas, obtendrá el título de Técnico. Ya podrá ver cumplida su ilusión: montar su propio taller.*

Obstáculos culturales

Laura y Aurora son dos hermanas de raza gitana de un excelente carácter y con muchas ganas de aprender. Por su propia cultura se veían prácticamente destinadas a estar en casa cuidando de sus familiares mayores y realizando las tareas del hogar. Por ello, apenas habían llegado a cursar segundo de ESO. Llevaban, pues, un gran retraso, pero querían conseguir el título de Secundaria. Hicieron primero de PCPI y sus profesores expresaron su satisfacción por el gran progreso que habían experimentado, y valoraron, asimismo, sus grandes dotes humanas. Nunca fue para ellas un problema quedarse más tiempo en el centro, después del horario lectivo diario, para dedicarlo a reforzar aquellas materias que llevaban más flojas. Cursaron segundo con la misma ilusión. Por nuestra parte les aconsejamos que repitieran segundo porque les convenía ir aún mejor preparadas al ciclo de Grado Medio de Enfermería (sí, ya no se conformaban con el título de Secundaria, querían más). Y así lo hicieron. Ya en Enfermería, Laura ha conseguido una media de notable. A Aurora le está costando un poco más, pero sigue teniendo la misma ilusión. Será interesante verlas trabajar con enfermos.

Influencia del entorno familiar

Elvira constituye un caso típico de sobreprotección familiar en el que la madre procura, ante todo, la comodidad de su hija sin apenas reclamar de ella compromiso o esfuerzo alguno. Algo bastante frecuente, si atendemos a lo que suele suceder cuando uno de los padres falta: el viudo o viuda ha de replantearse la educación de sus hijos, y a menudo lo hace, bien desde la sobreprotección o desde la sobreexplotación, con los matices que se quiera dentro de esta bipolarización. Durante la entrevista comprobamos que es una chica sin destrezas concretas: no sabe hacer cosas. Sus aficiones son la televisión, salir con sus amigos e ir de fiesta. La muerte de su padre la precipita al fracaso escolar en plena etapa de Secundaria. La falta de referencias estables está erosionando su personalidad. Añadimos a ello algún cambio temporal de residencia y la desatención; que algunos de sus amigos vayan a la Universidad también hace mella en ella. Y más. El cuadro que presento no es exclusivo de este caso concreto. La importancia de los padres es, en efecto, clave. Ha cursado primero de Auxiliar de Enfermería, pero no lo va a superar. Su madre tiene previsto otro traslado, lo que implica buscarse un nuevo ambiente para su desarrollo psicosocial. No hay muy buenas perspectivas. Le deseamos suerte

El centro como guía

El caso de Alberto tiene tintes más singulares. Es un alumno, sin padre, que no supera el suicidio del mismo, el cual vivió en primera persona. La madre decide trasladarse a vivir a Madrid con su nueva pareja, pero el chico se queda con su hermana de veinte años. Tiene reacciones violentas y es muy absentista. Socialmente está aislado. Conseguimos motivarlo dentro del mundo de la informática, ya que tiene dotes para ello. Nos convertimos en su referencia. Siempre que podía, pasaba largo tiempo en el instituto participando en actividades y ayudando a sus compañeros en el ámbito de la informática. Su sociabilidad mejoró mucho. Se presenta a la prueba de acceso, aprueba

con buena nota y comienza el Ciclo de Grado Medio de Informática en otro instituto de la localidad. Pero es a sus anteriores profesores de nuestro centro a quienes busca para comentarles sus problemas, sus buenos resultados o para pedirles opinión. Sigue sin tener contacto con su madre. Termina el Ciclo Medio con una nota media de sobresaliente. Nuestro consejo lo llevó al Ciclo Superior de Informática, que ha finalizado con una media de notable. En este momento trabaja como desarrollador web en la empresa donde realizó las prácticas. Ahora quiere ir a la Universidad y, al mismo tiempo, seguir con su trabajo.

5. EL DERECHO A LA FORMACIÓN y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL Y SU PAPEL EN LA TRANSFORMACIÓN DEL MODELO de DESARROLLO

Miguel Ángel Gil Zafra

Sociólogo, Profesor de FP y Coordinador de FP en la Comisión Ejecutiva de la Federación de Enseñanza de CC.OO. en Madrid (FREM-CC.OO.)

(miguelgilzafra@yahoo.es)

En esta comunicación se dan argumentos para defender el papel central que la Formación y la Cualificación Profesional (FCP) tienen en el itinerario personal y laboral de los/as trabajadores/as y en la configuración de modelos de desarrollo sostenibles y equitativos, así como su necesaria incorporación al Diálogo Social y al entramado de garantías del Estado del Bienestar.

Tras un repaso del proceso histórico de normativización de la FCP, se procederá al análisis de la misma en el contexto actual de las reformas del sistema educativo y de la Formación Profesional (FP), así como el contexto de la Norma Social de Empleo (NSE) que identifica el actual periodo de paradigma productivo postfordista y el modo de regulación del “globalismo capitalista”. Dichas reformas en Europa se caracterizan por el énfasis en políticas del *workfare state*, tales como poner la Educación al servicio del Mercado, reducción o eliminación de prácticas de inclusión socioeducativa, cambios en el sistema de becas, y cambios en las relaciones laborales con prácticas basadas en mecanismos como la “empleabilidad” y la “flexiseguridad”. Todo ello tiene como consecuencia el aumento de la desigualdad social y educativa, y la configuración de “subjetividades laborales” individualistas, fragmentadas y “despolitizadas”, que propician el deterioro constante de la “ciudadanía laboral” (ALONSO), tanto en lo referente a la pérdida de derechos sociales y laborales como a la articulación de la defensa de los mismos en las organizaciones sindicales.

Desde el contexto citado se entenderán mejor determinadas políticas y prácticas que someten la FCP al dictado exclusivo de quienes detentan la hegemonía de los capitales económico- financieros. Prácticas como la “dualización” de la FP y su externalización progresiva, el deterioro e insuficiencia de la oferta formativa, la fragmentación de las cualificaciones profesionales, las deficiencias en la acreditación de las competencias profesionales y en la conformación de la “formación a lo largo de la vida”, y la progresiva conversión de la orientación laboral en un instrumento de “disciplinamiento” y su consecuente deterioro como instrumento de elaboración de una identidad e itinerario profesional “autocentrado” y de potenciación de la defensa del derecho colectivo al Empleo.

Finalmente, se esbozarán algunas propuestas para la mejora del sistema de FCP, desde la óptica de su conexión con la transformación socioeconómica y productiva. Incluyendo propuestas de actuación de las organizaciones sindicales, tanto para la

mejora del sistema de FP como para la mejora de la NSE y la defensa de los derechos de la ciudadanía laboral y los/as trabajadores.

Para un año, sembrad cereales. Para una década, plantad árboles. Para toda la vida,

educar y formar a la gente (Proverbio chino)

En todas las artes, como en todas las artesanías, el talento sirve de bien poco si no va acompañado por la experiencia, que se logra a fuerza de modestia y aplicación El Perfume (Patrick Süskind)

A lo largo de la historia el aprendizaje de un oficio se ha enfocado de diferentes maneras, que van desde el mero “aprendizaje vicario” hasta los más complejos procedimientos tecnológicos de la actualidad. Por eso, la enseñanza y aprendizaje de las destrezas y conocimientos dirigidos a capacitar para el ejercicio de una profesión, y la regulación de ese proceso para producir titulaciones o reconocimiento oficial de dichos saberes, nos lleva a una encrucijada de caminos en la que nos encontramos desde elementos “moralizadores” a las más complejas y actualizadas técnicas didácticas y de entrenamiento, en las que se entremezclan elementos tanto del ámbito educativo como del laboral.

Entendiendo que la enseñanza y aprendizaje de una profesión es una “sistematización” de un proceso de enseñanza-aprendizaje de la misma, podemos ubicar en la Edad Media el origen de algo similar a un “sistema de formación profesional”. Desde la aparición de los gremios artesanos y toda la regulación que conllevaban para pasar de aprendiz a maestro de un oficio y el ejercicio del mismo, el proceso que se ha seguido ha sido dispar según territorios y oficios, pero homogeneizado progresivamente por el proceso de industrialización y desarrollo de un sistema económico capitalista a escala global, y con el componente clave de la evolución técnica y tecnológica.

En todo caso, algunas constantes han formado parte del aprendizaje profesional: su relación directa con el contexto productivo y socioeconómico y la pugna entre los distintos agentes sociales y políticos en cada tiempo histórico por su regulación/desregulación. De aquí que analizar el proceso de normativización del aprendizaje profesional nos permita tener una mirada más amplia que refleje esta complejidad, que sale del particularismo del aprendizaje de un oficio (tareas, funciones), para ir al de la Economía Política, observando el aprendizaje personal inserto en un sistema normativizado de FCP, en el que no solo se atiende al aprendizaje personal de unas tareas profesionales puntuales sino que se atiende también a la regulación de la profesión y el reconocimiento social que ello implica en materia de derechos (también laborales) y obligaciones. Desde este punto de vista, además de tener un enfoque más completo, ubicamos el aprendizaje profesional en el mundo que le corresponde, el del trabajo y las relaciones laborales; pasamos de un análisis individual, particular, a un análisis general y concreto, que nos sitúa la cualificación profesional dentro de una NSE, que a su vez se inserta en un modelo productivo técnico-tecnológico-energético. Todo ello, desde una perspectiva histórica, configura formaciones sociales en las que algunas clases y grupos sociales detentan poderes hegemónicos que aplican para defender sus intereses, regulando y desregulando esa estructura social en la que se incluyen los sistemas de FCP.

El Trabajo en sí mismo y el Empleo como forma regularizada y remunerada del mismo, han sido y son el eje vertebrador de la vida de la práctica totalidad de la población. Dentro de un “mundo del Trabajo”, el proceso de cualificación profesional opera como la “energía” que permite la innovación y la productividad y la movilidad sociolaboral de los/as trabajadores/as al condicionar las posibilidades de los/as mismos/as para desenvolverse en el denominado Mercado de Trabajo. La cualificación profesional opera no solo como un elemento central del proceso de producción, sino también como un “patrimonio” de los trabajadores y trabajadoras, al condicionar su movilidad sociolaboral; por lo que toda regulación o impacto sobre las Cualificaciones Profesionales y sobre el sistema de FP que las propicie, afecta directamente no sólo al itinerario profesional de los/as trabajadores/as, sino al vital. Como expone la OIT (2004: 10).

La formación profesional, por involucrar los intereses de las personas, de las empresas y de la sociedad toda, tiene esa característica... de ser “hipertextual”, en tanto se vincula con multiplicidad de aspectos de la vida laboral y social...

Por todo ello, la premisa de partida sobre las Cualificaciones Profesionales y los medios didácticos para facilitarla, es que su regulación debe ser fruto del Diálogo Social con los/as trabajadores/as y sus representantes, y no una imposición técnica, administrativa o una regulación corporativista.

NORMATIVIZACIÓN DE LA CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

Bajo la égida ideológica del dominio social de determinadas clases y grupos sociales que no trabajaban sino que vivían del trabajo de los demás, durante siglos, el Trabajo no fue considerado ni algo digno ni loable y mucho menos un espacio de desarrollo personal. El Trabajo eran labores despreciadas y desprestigiadas por quienes detentaban el poder social, económico y político y el “trabajo-esclavo” fue la forma de conseguir que se realizaran las tareas necesarias para mantener el poder y atender las necesidades materiales de algunos grupos sociales. La civilización egipcia, la griega, la romana y otras civilizaciones antiguas fueron ejemplos evidentes de ese trabajo-esclavo que afectaba a las clases consideradas “inferiores” y a los pueblos conquistados. Bajo los intereses propios de grupos sociales hegemónicos y la extensión de modelos económicos en que el intercambio (el comercio) pasaba a ocupar un papel fundamental y requería de consumidores, la esclavitud fue perdiendo sentido (la conquista de América la retomó para modelos de economía de enclave, imponiéndola a los que se consideraban “pueblos inferiores” de otros continentes no europeos). El Trabajo pasó a irse configurando como mecanismo de servidumbre a los detentadores de los medios de producción (como los “siervos de la gleba” en la Edad Media) y como una actividad de supervivencia de comunidades poblacionales.

También, por influencia de las doctrina religiosa judeo-cristiana, el trabajo, el manual/físico específicamente, se configuró como un mecanismo de “inserción social” para “descarriados” (era utilizado como un mecanismo de compensación por las ayudas que se les daban o bien como “redención y penitencia” de pecados y delitos), puesto que finalmente persistía la consideración del Trabajo como una especie de “mal bíblico” (“ganarás el pan con el sudor de tu frente”). Resulta llamativo, como ciertos vestigios de ese enfoque “socio-redentor” han persistido hasta la actualidad en la denominación

anterior de los Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI) como “Garantía Social”, o en el programa de empleo de la UE denominado “Garantía Juvenil”.

Sólo una pequeña parte de los/as trabajadores/as, los artistas, el artesanado y sus diferentes oficios, vivieron del Trabajo con un sentido de profesión sistematizada que configurara una identidad y sentido propios y que permitían fijar un itinerario profesional, laboral y vital. En ese sentido el Renacimiento supuso un momento de esplendor de estos grupos sociales de los que la mujer ha sido históricamente excluida. Sólo con la extensión de la Revolución Industrial a fines del XVIII empezó a cambiar esta situación e irse extendiendo lo que entendemos por Empleo, es decir, un trabajo socialmente regulado. Aunque los sistemas de aprendizaje no dejaron de guiarse básicamente por el modelo “maestro-aprendiz”, lo cierto es que los avances científicos y técnicos empezaron a complejizar las tareas y a proceder a una mayor división del trabajo y de los procesos de aprendizaje. Esa división del trabajo es funcional, pero también social, como ya se ha indicado, incluyendo una “división sexual” (a las mujeres se las seguía ubicando en trabajos subalternos no valorados socialmente). Así, la división clásica medieval entre quienes accedían al conocimiento abstracto en las universidades (las clases altas) y quienes accedían al conocimiento práctico a través de los gremios, fue poco a poco dejando paso a sistemas de aprendizaje en los que se fueron combinando ambos saberes. Paradójicamente, esa división es la que la LOMCE “recupera” en 4º de la ESO y con la diferentes reválidas, al establecer las “enseñanzas académicas” y las “enseñanzas aplicadas”, siendo estas últimas las dirigidas a alumnado que cursará FP.

Con la Revolución Industrial persistió una división de clases en la que la burguesía accedía al conocimiento más integral y reconocido socialmente y los/as trabajadores/as sólo a conocimientos parciales, concretos y particulares para realizar tareas muy específicas del proceso productivo (sobre las que evidentemente no tenían ningún control). El movimiento obrero introdujo como novedad la “socialización” del trabajo, rebelando dicha actividad como algo más que una mera realización de tareas, reflexionando acerca de las condiciones de realización del trabajo y dándole el papel fundamental que en el conflicto social todavía mantiene. Pero la adquisición de un aprendizaje profesional no fue incorporada con relevancia a esa lucha y la regulación profesional quedó en manos de las empresas.

No fue hasta la extensión mundial de la industrialización en la primera mitad del siglo XX, cuando el enfoque del Trabajo y sus condiciones ha venido considerando el proceso de cualificación profesional como algo relevante que no podía dejarse sólo en manos de las empresas. Dicho aprendizaje profesional se torna en vital para la subsistencia del modo productivo y la competitividad empresarial y desde el final de la II Guerra Mundial se pasa a entender que la regulación de las condiciones óptimas para dicho aprendizaje (ya entendido como algo sistematizado que podemos denominar “cualificación profesional”) tenía que surgir de una concertación social más amplia que garantizase unas condiciones de vida dignas para los/as trabajadores/as y erradicase que el trabajo fuera únicamente un medio de subsistencia, que reconociese a los/as trabajadores/as como interlocutores para negociar sus condiciones laborales, y que aportase un sistema centralizado de cualificación profesional en función de las necesidades productivas y de consumo de cada país. La concertación social, entre patronal, sindicatos e instituciones públicas, dio lugar al Estado del Bienestar en Europa y sus servicios y ayudas, a la Negociación Colectiva y a los sistemas nacionales de cualificación y formación profesional.

España estuvo alejada de este proceso de sistematización científica y negociada de la cualificación profesional, ofreciendo como mayor logro la dictadura franquista las “Universidades Laborales” (desde 1955 hasta finales de los 70, aunque con la Ley Villar-Palasi coexistieron con la FP I y FP II), que desde un enfoque heredado del falangismo más filofascista enfocaron dichas instancias como centros en los que “educar” a los/as hijos de los obreros (en su gran mayoría un alumnado varón) dentro de un sistema de “previsión social” englobado en el Ministerio de Trabajo y no en las instancias educativas. Más allá de los loables aprendizajes que pudieran darse en tales Universidades Laborales, el enfoque no fue el mismo que el que se produjo en Europa, y de hecho algunas grandes empresas españolas gestionaron sus propias “escuelas de oficios” para obtener mano de obra con alguna cualificación. Por eso no se puede hablar de una verdadera sistematización de la FP hasta la llegada de la LOGSE en los años 90, entendida como un mecanismo prestigiado de cualificación profesional, vinculado al sistema productivo-laboral pero dentro del sistema educativo. Así, las titulaciones técnicas de Grado Medio (GM) y las de Grado Superior (GS) se enraízan en los diagnósticos de necesidades productivas de la economía española, generándose Familias Profesionales y sus correspondientes cualificaciones y titulaciones. Este proceso de sistematización se completó con la aprobación de la Ley de Cualificaciones y Formación Profesional (Ley 5/2002), que propició la creación de un Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y la homologación con el Sistema y Catálogo Europeo¹⁹⁸, estableciendo así mismo la base legal desde la cual instrumentar la “acreditación de competencias profesionales” adquiridas mediante la experiencia laboral. Se trataba de una cuestión central como elemento para reconocer competencias a todos/as aquellos/as trabajadores/as que no han tenido oportunidad de cursar estudios de FP pero con competencias profesionales convalidables con Unidades de Competencia y Módulos de un título de FP (este aspecto se ha desarrollado posteriormente en el RD 1224/2009, de *Reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral*). La citada Ley de 2002 generó la división de la FP en dos subsistemas (en un primer momento fueron tres, al separar la Ocupacional y la Continua); el subsistema de Formación Inicial o FP del sistema educativo y el subsistema de FP para el Empleo (que engloba la Formación Continua para trabajadores/as en activo y la denominada Formación Ocupacional para trabajadores/as desempleados).

Respecto a la FP del sistema educativo, tras ese cambio, y a pesar de la urgencia de actualización del catálogo de títulos de FP (vigente desde mitad de los años 90’), no es hasta la aprobación de la *Ley Orgánica de Ordenación de la Educación* (Ley 1/2006) que la FP en el sistema educativo comienza a reorganizarse y actualizarse. De hecho desde entonces viene sufriendo numerosos cambios y “experimentaciones”, de tal forma que su regulación tras la LOE (RD 1538/2006) sufrió cambios con el RD 1147/2011 en aras de “actualizar” la FP Inicial con la Ley de Economía Sostenible (Ley 2/2011 y Ley 4/2011 que la complementa). Ya con el gobierno actual del PP, se introdujo el RD 1529/2012 que establece la modalidad de FP Dual, con la idea de facilitar la “formación en la empresa”, y la FP Básica con el RD 127/2014, con la idea de erradicar el Abandono Escolar Temprano. Todo ello ocurría mientras se iban publicando nuevos Títulos de FP que el MEC del ministro Wert dejaba “congelados” sin implantar (entre

¹⁹⁸ Al respecto de los diferentes niveles, familias y cualificaciones, véase la información del INCUAL (Instituto Nacional de Cualificaciones, englobado en el MEC): http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_catalogoWeb.html

otras cosas por los recortes), y mientras cada Comunidad Autónoma actuaba por su cuenta generando multitud de experimentos sobre un sistema que había costado mucho instaurar y que había logrado prestigiar la FP del sistema educativo y demostrar con buenas cifras de inserción laboral que la FP no es “para el que no sirve para estudiar”.

La normativización de la FP para el Empleo ha conllevado un deterioro mayor desde el 2002, tanto en su aspecto puramente normativo como en la propia ejecución de las acciones formativas (especialmente en diversas CC.AA.). Esto sucede porque, a pesar de la ingente entrada de fondos de la UE para este subsistema (algunos investigados por posibles fraudes), la falta de regulación de una estructura pública estable y propia (como la existente para la FP del sistema educativo), o el desmantelamiento de la existente (por ejemplo al no utilizarse apenas los Centros Nacionales de Referencia y el resto de las redes con que contaba el INEM, y “precarizarse” las redes formativas constituidas por los agentes sociales), han propiciado un gran proceso de desregulación y privatización, mediante el cual las empresas formadoras se han convertido en el agente central, sin que exista una supervisión pública que garantice el ajuste a las necesidades formativas, la calidad didáctica, y mucho menos la orientación profesional y laboral para elegir acciones formativas y trazar itinerarios profesionales.

Esta desregulación y privatización de la FP para el empleo, ha sido consagrada el pasado septiembre con la Ley 30/2015 que *regula el sistema de FP para el Empleo en el ámbito laboral*. En dicha norma los agentes sociales no solo quedan fuera de la gestión de la FP para el empleo, sino que no queda claro su papel en la planificación y supervisión de dicho sistema. Son alarmantes también la hiperespecialización, la falta de supervisión y la desregulación de las acciones formativas que introduce. Así, se propicia la pérdida de polivalencia y sentido de profesión, no se garantiza la calidad didáctica ni se erradica la precarización de la labor formadora, y se facilita el despilfarro de los recursos públicos en acciones no vinculadas a una adecuada detección de necesidades formativas. Todo esto ocurre mientras la FP sigue sin ser tomada en cuenta como un elemento central para la Negociación Colectiva y el Diálogo Social.

LA NORMA SOCIAL DE EMPLEO (NSE) ACTUAL Y EL *WORKFARE STATE*

Según se ha dicho, cuando el Trabajo se va regulando y se van estableciendo normativas que configuran unos derechos y condiciones y un salario, es decir cuando se establecen unas relaciones laborales en las que se enmarca el trabajo que una persona realiza, es cuando podemos hablar de la categoría “Empleo”. Así, se configura un entramado de normas legales y sociales engarzándose con un determinado orden social y por tanto constituyendo tanto una categoría legal como cognitiva, que se conforma como una NSE (PRIETO 2007). La NSE actual, engarzada con el modo de regulación postfordista para garantizar el ciclo de acumulación de capital, no sólo está eliminando los mecanismos de solidaridad del Estado del Bienestar, sino que también está eliminando las mejoras laborales bajo el pacto keynesiano. Esto supone la instauración de lo que se ha venido en denominar el *workfare state* como modelo de relaciones sociolaborales postfordista en Europa, sustitutivo del *welfare state* (la situación es netamente peor en otras partes del mundo donde no existen esos mecanismos de protección y solidaridad). En esta NSE los/as trabajadores/as han ido “soportando” diversas estrategias y prácticas que pretenden naturalizar el abandono de la norma keynesiana, generando un estado de opinión que asume la precarización, la adaptación permanente y recualificación

profesional continua como el “nuevo modo de vida laboral”, y la conversión de los/as desempleados/as en responsables de su desempleo, sospechosos de inactividad intencionada y en potenciales parásitos de las prestaciones y ayudas sociales. Todo enmarcado en la proliferación de terminologías y políticas de una “ingeniería socio-institucional” que contribuye a ese disciplinamiento sociolaboral que amenaza con acabar totalmente con la “ciudadanía laboral” surgida en el pacto keynesiano de concertación social:

...En las últimas décadas una <<disciplina de autocontrol>> ha venido ajustando los cuerpos a una producción del sentido generalizado, donde un modelo borroso e incierto de trabajo y un consumo omnipresente, precarizan, fragmentan e individualizan las formas de disciplina hasta convertirlos en microsistemas de ajuste... La precariedad no es así producto de un fallo más o menos grave de los mecanismos de regulación de los mercados de trabajo, sino que es el mecanismo central del ciclo disciplinario postfordista... Existe también un proceso paralelo de institucionalización del <<riesgo>> y la <<inseguridad>> como reguladores cognitivos de lo social en todos sus niveles... La sociedad del trabajo keynesiano-fordista, en suma, se fractura por múltiples líneas..., siempre tendentes a la individualización y despolitización de las relaciones laborales, dejando parcialmente desactivados los mecanismos tradicionales de la negociación colectiva y las organizaciones sindicales que se estabilizaron y se institucionalizaron en ella (ALONSO y FERNÁNDEZ 2013)

Ejemplos de la “ingeniería sociolaboral” utilizada para imponer esta NSE, son los conceptos de “empleabilidad”, “flexiseguridad”, “envejecimiento activo”... Todos estos conceptos han tenido su plasmación en políticas concretas de empleo y en elementos que se han ido imponiendo en la negociación colectiva, y en todos los casos con la misma finalidad de individualización de las relaciones laborales y configuración del problema del desempleo y de la formación y cualificación profesional como un asunto personal y no como una responsabilidad y un derecho colectivo. Amparo Serrano (2013, 2014) ha venido analizando detalladamente las políticas de empleo propiciadas por la UE, destacando su configuración como mecanismos de activación y adaptabilidad permanente de los/as trabajadores/as y como mecanismos de “moralización” acerca de la “responsabilización individual” sobre el empleo a través de conceptos como “flexiseguridad” y “empleabilidad”. Mecanismos que “acosan” al/la trabajador/a tanto exigiendo la disponibilidad total (horaria, geográfica, salarial o de tipo de empleo) hasta la exigencia de una formación constante para el “reciclaje profesional y polivalencia” (desde el punto de vista empresarial), pasando por la “flexibilidad” en la contratación. Por eso autores como el sociólogo R. Sennett han llegado a hablar de *La Corrosión del Carácter* (2000) para referirse a las dramáticas situaciones que se producen con las prácticas de la vigente NSE, puesto que no solo precarizan laboralmente sino que llevan a la descomposición de los itinerarios vitales de las personas.

En la misma línea que la “ingeniería sociolaboral” va la insistencia en “el mantra neoliberal” de potenciar el “espíritu empresarial” y el “carácter emprendedor”. En este caso los cambios se han llevado incluso al ámbito del currículo de la Educación Secundaria Obligatoria (ESO) al calor de la *Ley Órgánica de Mejora de la Calidad Educativa* (LOMCE, Ley 8/2013).

Así, era lógico suponer que no sólo se deterioraría la fuerza de las organizaciones sindicales como interlocutores de unos derechos que ya no se presentan como tales por

el poder hegemónico, sino que incluso las políticas y prácticas de orientación profesional y laboral se han modificado sustancialmente para proceder a una “psicologización del Empleo”, que parte de la individualización de la responsabilidad ante la consecución de un empleo y que la reproduce en los discursos, técnicas y prácticas que se aplican en los diferentes dispositivos de orientación laboral. Por eso se ha llegado a decir que:

Este tipo de intervención psicológica puede inducir una redefinición de la mirada hacia la explotación o la vulnerabilidad. El problema no es la precariedad o la vulnerabilidad, sino la mirada del sujeto que promueve actitudes negativas hacia estas; por tanto, se trataría de estimular una orientación («mirada») positiva hacia la adversidad... Las políticas de orientación son por lo tanto un buen exponente de las paradojas en las que incurre el nuevo liberalismo, ya que este se presenta como un discurso social dirigido a reforzar la autonomía de los sujetos y su capacidad de acción (activación), y, sin embargo, define en términos psicologicistas el campo de posibles prácticas, en donde la política se reduce a la gestión de una situación que viene externamente impuesta y en el seno de la cual el ciudadano no sería sino un cliente que requiere motivación y provisión de incentivos psicológicos (SERRANO, ARTIAGA y FERNÁNDEZ 2012: 52 y 59)

Esta “ingeniería sociolaboral”, asentada por el RD 3/2011 *para la mejora de la empleabilidad y reforma de las políticas activas de empleo*, junto con los cambios ya mencionados en el campo educativo, en la normativa laboral (Reforma laboral a través del RD Ley 3/2012) y las políticas de recortes (RD 14/2012 en enseñanza y RD 20/2012 en derechos laborales y recortes presupuestarios), evidentemente han causado efectos sobre la construcción de la “subjetividad sociolaboral” y han ido fragmentando las acciones de defensa y regulación de los derechos laborales, imponiendo pautas muy individualizadas y fragmentadas donde la FCP se ha ido difuminando como derecho colectivo para transformarse en servicios de uso personal que se consiguen en un “mercado de la formación” ajustado a la lógica de mercado y a su modelo productivo, enmascarando los intereses de los grupos sociales que dominan ese mercado y que subyacen bajo esos “tecnicismos”. En este sentido quizá el ejemplo más paradigmático sea el “cheque-formación” que la nueva Ley de FP para el Empleo ha configurado, de tal forma que se deposita en el/la trabajador/a la supuesta elección de la mejor acción formativa para su situación profesional, otorgándole los recursos públicos para que “encuentre” esa opción en el “mercado de la formación”.

Por todo lo mencionado, se hace evidente que la Ciudadanía Laboral, la NSE concertada socialmente en el pacto keynesiano, está más que cuestionada y que los efectos de la nueva NSE sobre las relaciones laborales, y dentro de las mismas sobre la FCP, requieren una repolitización, un rearme ciudadano y sindical:

...Es necesario encontrar respuestas a los desafíos actuales que vayan más lejos de los ajustes nacionales o regionales tradicionales, basados en simples parches jurídicos a una contractualización laboral ya en sí misma tomada como simple relación individualizada y desideologizada... el mundo del trabajo y la ciudadanía laboral ya no se fundamenta tanto en una propiedad social como en una <<propiedad de sí mismo>>... Todo indica que, más que de precariedad en el trabajo, tenemos que hablar de la precariedad en la constitución de proyectos de vida como modo disciplinario general... (ALONSO y FERNÁNDEZ 2013: 157-158)

RETOS ACTUALES DE LA FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

Las formas concretas que adopta el “globalismo capitalista”¹⁹⁹ respecto a este ámbito de la cualificación profesional en España se pueden concretar, en mi opinión, en la “dualización” de la FP, su privatización progresiva, la fragmentación de las cualificaciones profesionales, el deterioro e insuficiencia de la oferta formativa, y las deficiencias en la acreditación de las competencias profesionales y en la conformación de un sistema de “formación a lo largo de la vida” (además de la ya analizada conversión progresiva de la orientación profesional y laboral en un instrumento de “disciplinamiento” y su consecuente deterioro como instrumento de elaboración de una identidad e itinerario profesional como derecho colectivo al Empleo).

LA AUTODENOMINADA “FP DUAL” Y LA FRAGMENTACIÓN DE LA CUALIFICACIÓN PROFESIONAL²⁰⁰

En realidad la FP Dual, de alguna manera, ya ha venido existiendo en España bajo el concepto de “prácticas”. Es cierto que la calidad de esas prácticas en algunas acciones formativas era tan escasa y poco sistematizada que realmente su aporte era poco positivo. Sin embargo con la instauración del Sistema y Catálogo Nacional de Cualificaciones (en lo referente a los Certificados de Profesionalidad) y sobre todo con la FP del sistema educativo tras la LOGSE, las acciones formativas ya incluían un componente práctico bastante significativo. De hecho la Formación en Centro de Trabajo (FCT) de los Títulos de FP Inicial (que es como se denomina técnicamente a las “prácticas” en empresas) venía alcanzando en bastantes de ellos un tercio o más del periodo formativo.

La FP Dual por tanto no es otra cosa que la “formación en alternancia” que se ha desarrollado bajo diferentes modalidades, pero que ahora en España es “una moda” que el PP ha asimilado sin análisis ni evaluación ninguna. Esto sucede porque realmente el objetivo perseguido no es mejorar la formación y cualificación profesional, sino suministrar mano de obra gratuita o muy barata a las empresas (bajar el factor

¹⁹⁹ Ulrich Beck (1997: 27) entiende por globalismo “*la concepción según la cual el mercado mundial desaloja o sustituye al quehacer político; es decir, la ideología del dominio del mercado mundial o la ideología del liberalismo. Ésta procede de manera monocausal y economicista y reduce la pluridimensionalidad de la globalización a una sola dimensión, la económica, dimensión que considera asimismo de manera lineal todas las demás dimensiones -las globalizaciones ecológica, cultural, política y social- sólo para destacar el presunto predominio del sistema de mercado mundial... El núcleo ideológico del globalismo reside más bien en que da al traste con una distinción fundamental de la primera modernidad, a saber, la existente entre política y economía. La tarea principal de la política, delimitar bien los marcos jurídicos, sociales y ecológicos dentro de los cuales el quehacer económico es posible y legítimo socialmente, se sustrae así a la vista o se enajena... En este sentido, se trata de un imperialismo de lo económico bajo el cual las empresas exigen las condiciones básicas con las que poder optimizar sus objetivos...*”

²⁰⁰ El análisis aquí expuesto se basa en buena parte en mi observación directa de la experiencia de implantación de la Dual en el sistema educativo madrileño, así como en entrevistas con profesorado y coordinadores de dicho programa a los que agradezco su colaboración. Puede ampliarse información en la publicación que colaboraré en redactar dentro de la Fed. de Enseñanza de CCOO: http://www.feccoo-madrid.org/comunes/recursos/15708/pub96564_Cuaderno_sindical_sobre_FP_Dual.pdf

productivo “costes laborales”). Los mecanismos utilizados por casi todas las CC.AA y la propia “pobreza” y “confusión” del RD 1529/2012 sobre “bases para la FP Dual” así lo atestiguan. Y es que en este RD se hace un recopilatorio de posibles modalidades de contratación y conformación de la oferta de FP, las cuales en su mayoría ya existían (con eficacia desigual), pero no diseña un modelo de FP Dual, ni un sistema de gestión y evaluación del mismo, y mucho menos garantiza una relación laboral contractual del alumnado-aprendiz, dando por tanto la posibilidad de extensión de “prácticas no laborales” (becas) en las que la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) no tiene capacidad de supervisión. Mucho más clara es en la introducción de la modalidad de Formación Dual “exclusiva en Empresa” (Art. 2.5), abriendo así la puerta a una privatización de la FP y a una precarización del empleo.

En cuanto a la aplicación de la FP Dual por la vía de la FP del subsistema de Empleo, hay que mencionar que las experiencias son significativamente más escasas que las aplicadas en la FP del sistema educativo. La menor carga docente de los Certificados de Profesionalidad, así como la privatización (y consiguiente precarización) casi total de su impartición, hacen que no sea tan “útil o necesario” la aplicación de este mecanismo dualizador para abaratar costes formativos, puesto que como se ha indicado, en manos de los gobiernos del PP ese parece el *leitmotiv* clave de la Dual (además, el elevado número de alumnado en acciones de FP para el Empleo dificulta que haya empresas para absorber toda esa formación práctica). No obstante, se vienen haciendo jornadas donde ese es precisamente el objetivo, incentivar la dualización de la FP para el Empleo y son precisamente impulsoras de este enfoque las Cámaras de Comercio.

En el caso del sistema educativo, esta modalidad se aplica como un “experimento o excepción curricular” en la gran parte de CC.AA, dado que además el RD 1529/2012 supone un compendio normativo incoherente y no desarrollado posteriormente para su aplicación (basta ver que la figura del contrato de formación y aprendizaje no se usa en casi ninguna experimentación de FP Dual). En este sentido, lo que constituye una modalidad útil en algunos sistemas productivos, como el alemán o el suizo, se ha trasplantado de forma errónea y negligente a una realidad productiva y empresarial muy distinta. Las diferencias que explican el fracaso del trasvase son las siguientes:

Se aplica en sectores inadecuados por el tipo de dinámica productiva y de capacitación de los RR.HH (el éxito de la Dual se ha demostrado básicamente para el sector industrial).

Se aplica sobre tejido empresarial inapropiado (el éxito se ha demostrado en empresas grandes que cuentan con departamentos de RR.HH y de formación, así como con formadores/as capacitados para este tipo de fórmulas en alternancia).

Se aplica sin ajustar ni supervisar adecuadamente el plan formativo (la Dual tiene éxito si se diseñan planes formativos muy detallados en los que el currículo “trasvasado” se ajusta a las posibilidades formativas de la empresa receptora, y con una supervisión y evaluación concertada con el centro educativo); (4) se aplica deteriorando la polivalencia del título formativo y por consiguiente las potencialidades de innovación productiva y las opciones de movilidad laboral del/la trabajador/a.

Esta última cuestión es especialmente relevante dado que la ruptura del currículo formativo del título y de la Cualificación Profesional modifica la trayectoria y modelo

del sistema de FP español (desde luego así lo hace respecto de los Títulos de FP), que sigue las recomendaciones de la OIT (2004: 42) acerca de que se la FP debe hacerse *desarrollando las aptitudes intelectuales y manuales y evitando cualquier especialización excesiva*. El modelo de FP español ha venido siendo más generalista y polivalente que los modelos anglosajones hiper-especializados basados en la segmentación formativa en Unidades de Competencia (UC) aisladas, lo que supone cambiar la referencia y objetivo formativo de la “profesión” por la de “tareas o funciones”; se “desguaza” la “cualificación profesional” para su impartición segregada (la cualificación profesional es un compendio mínimo y significativo de UC’s, es decir *el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo*, según el RD 1128/2003 que desarrolla el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales).

ESCASEZ Y DETERIORO DE LA OFERTA FORMATIVA

En un contexto de crisis y de cambio de modelo económico y productivo, es evidente que la demanda de FP se ha disparado exponencialmente, en buena parte por su mayor eficacia para la inserción laboral respecto a la Universidad²⁰¹. Sin embargo la oferta no ha crecido lo suficiente y se ha privatizado y encarecido, algo que afecta especialmente a la FP del sistema educativo.

Gráfico 1.

	Previsión	Variación con curso anterior	
	Curso 2015-2016	Absoluta	%
TOTAL	8.111.298	20.687	0,3
E. Infantil	1.798.213	-38.393	-2,1
Primer ciclo E. Infantil ⁽¹⁾	438.432	-2.161	-0,5
Segundo ciclo E. Infantil	1.359.781	-36.232	-2,6
E. Primaria	2.918.630	13.682	0,5
E. Especial	35.181	637	1,8
ESO	1.864.712	24.641	1,3
Bachillerato	697.699	7.471	1,1
Bachillerato (presencial)	645.325	7.955	1,2
Bachillerato a distancia	52.374	-484	-0,9
Formación Profesional	784.540	35.952	4,8
Ciclos Formativos de FP Básica	68.308	27.840	68,8
Ciclos Form. G. Medio (presencial)	334.018	2.323	0,7
Ciclos Form. G. Superior (presencial)	324.283	4.040	1,3
Ciclos Formativos de FP a distancia	57.931	1.749	3,1
Programas de Cualificación Profesional Inicial	-	-24.691	-100,0
Otros Programas Formativos	12.323	1.388	12,7

(1) Alumnado escolarizado en centros autorizados por las Administraciones Educativas.

²⁰¹ En esta referencia de prensa se analiza el tema y se aportan datos del nuevo Mapa Laboral de la FP que ha elaborado el MEC (a cierre de este texto no tiene distribución pública): http://politica.elpais.com/politica/2015/08/18/actualidad/1439915515_107758.html. El CEDEFOP, para el conjunto de la UE, determina en un estudio que además “la formación profesional previene y contrarresta el abandono escolar” (ver nota informativa sept. 2015: http://www.cedefop.europa.eu/files/9101_es.pdf).

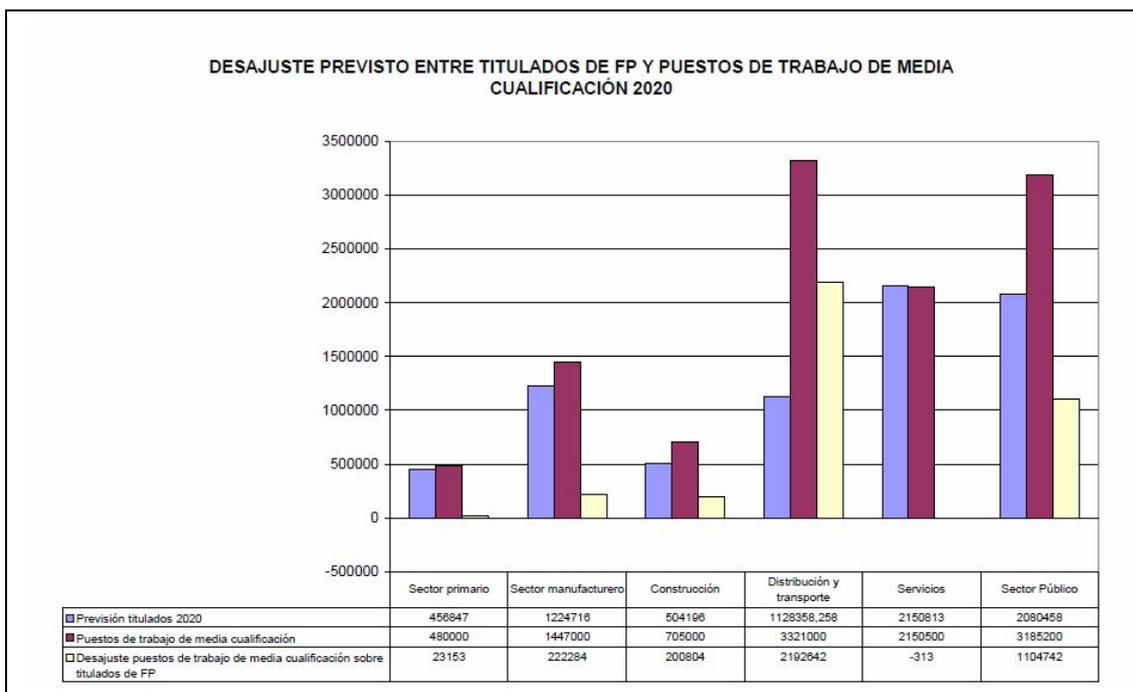
Gráfico 2.

Evolución del alumnado matriculado en Formación Profesional			
	2004-2005	2009-2010	2014-2015
TOTAL	462.975	537.571	748.588
Ciclos Formativos de FP Básica	-	-	40.468
Ciclos Formativos de Grado Medio (presencial)	231.365	271.990	331.695
Ciclos Formativos de Grado Medio a distancia	2.148	5.935	21.297
Ciclos Formativos de Grado Superior (presencial)	225.964	245.354	320.243
Ciclos Formativos de Grado Superior a distancia	3.498	14.292	34.885

Fuente: *Datos y Cifras de la Educación en España curso escolar 2015-16*, (MEC 2015; 20)

Como se puede apreciar en el gráfico 2, desde el curso 2009-10 al 2014-15, el aumento de alumnado de FP del sistema educativo ha sido de unos 211.000 alumnos/as (sobre un 40%), lo que es significativamente más que lo que aumentó este indicador en el periodo de referencia anterior. A pesar de todo es insuficiente si seguimos los datos de alumnado que no es admitido en los procesos de admisión de cada CCAA, (para el caso de Madrid puede consultarse el siguiente análisis de la Fed. de Enseñanza de CC.OO: http://www.fecco-madrid.org/comunes/recursos/15708/pub96563_La_FP_del_sistema_educativo_en_Madrid.pdf)

Gráfico 3.



Fuente: *Mapa oferta de la FP en España* (MEC 2011)

También la titulación en FP se muestra insuficiente según la previsión que el MEC realizó en el “Mapa de la FP” respecto a los puestos de trabajo que requerirían esta titulación/cualificación, tal como puede apreciarse en el gráfico 3 para los niveles medios de cualificación. De hecho, el MEC (2011) estableció que si se mantenía el ritmo de crecimiento de 2011 en la matrícula de FP en España (que era en torno al 6 % anual), el incremento de titulados para el año 2020 sería de 4.020.142, con lo que según las previsiones del MEC faltarían otros 1,4 millones de personas para alcanzar el nivel óptimo previsto de titulados de FP necesarios. Por tanto, dado que ese ritmo de matrícula ha bajado (este curso según el MEC será de un 4,8%), el diferencial entre lo necesario y lo previsible se distancia aún más.

Como puede observarse en el gráfico 1, el aumento del alumnado es menor en el último curso que la media del último periodo quinquenal analizado en el gráfico 1. A pesar de que el MEC intenta maquillar el crecimiento de alumnado en FP en España para el presente curso (gráfico 1) indicando que aumentaría un 4,8% desde el curso pasado a éste, en realidad, es el alumnado de la modalidad “a distancia” el único que aumenta de forma reseñable (el 3,1%), dado que casi todo el aumento global se debe a una “triquiñuela estadística”, puesto que ese aumento principalmente es debido a la conversión del alumnado que estaba en PCPI en alumnado de FP Básica (al desaparecer aquella modalidad). Así, de los 27 840 alumnos que se prevé que aumente el alumnado de la FP Básica, 24 691 estaban realizando PCPI, con lo que el saldo neto es de un aumento de unos 11 000 alumnos, al pasar a implantarse el curso de FP Básica de nivel 2 y desaparecer la oferta de PCPI existente hasta ahora. En este sentido, hay que indicar que si bien la configuración de una FP de Grado Básico podría ser muy útil para complementar la oferta de GM y GS y atender a cerca del 25% de alumnado que no finaliza la ESO en España tras agotar todas sus oportunidades y la edad establecida, lo cierto es que la forma en que se ha configurado la FP Básica en la LOMCE es altamente desaconsejable: Se establece un currículo con exigencias inalcanzables y sin ajustarse a las características de este alumnado, y para el mismo, además, no se permiten medidas de adaptación, ni reducción significativa de ratios alumnado/profesorado. Es decir, en realidad la FP Básica se programa por el MEC como “vía de evacuación” para alumnado “complicado” en los IES, ya que permite que se acceda sin agotar la edad obligatoria de escolarización y todas las medidas de refuerzo y Atención a la Diversidad²⁰². Se asume así por la LOMCE que el sistema educativo obligatorio se diseñe permitiendo que alrededor de un cuarto de su alumnado fracase y no obtenga esa titulación mínima (sobre FP Básica puede ampliarse información en este texto que redactamos desde FREM-CC.OO: http://www.feccoo-madrid.org/comunes/recursos/15708/pub157123_Preguntas_frecuentes_sobre_la_Formacion_Profesional_Basica.pdf)

Para la Formación para el Empleo los datos sobre formación a desempleados nos indican, según el MEC (2015b), que el número de usuarios que han realizado actividades formativas en 2013 (último año disponible) es de algo más de 223 000 (se debe tener en cuenta que la misma persona ha podido realizar varias acciones formativas). En el caso de la Formación Continua a trabajadores/as en activo la oferta sí es mayor. Los datos de la Fundación Tripartita (2014) señalan que en 2013 hubo algo

²⁰² Entre otras instancias, la OIT (2004: 43) establece que *Para iniciar su aprendizaje, los jóvenes deberían haber alcanzado una edad mínima que en ningún caso debería ser inferior a la del término de la escolaridad obligatoria.*

más de 3 224 000 participantes, lo que supone cerca de un 33% de aumento respecto a las acciones formativas realizadas en el 2009.

El deterioro de la oferta no se reduce a su insuficiencia, sino que se refiere también a la pérdida de calidad. Así, para el caso de la formación para el empleo ya se ha indicado que la privatización de la misma ha supuesto una pérdida de la garantía de calidad, pues no solo los controles son insuficientes (muy rutinarios y prácticamente reducidos a la aplicación de cuestionarios de satisfacción y control de gastos), sino que la degradación de las condiciones laborales de los docentes de esas acciones formativas (aumentada por las restricciones económicas y precarización laboral asociadas a la crisis) ha conllevado rotaciones en esa labor y menor profesionalidad²⁰³. En el caso de la FP dentro del sistema educativo, además del aumento de ratios, la escasa inversión en mejora de equipamientos y en formación al profesorado y la reducción de la carga docente impartida en los centros debido a la “dualización de la FP” (no absorbida realmente por las empresas porque no tienen en general personal formativo), han supuesto también esa pérdida de calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje (a pesar de la profesionalidad general del profesorado).

FORMACIÓN PERMANENTE A LO LARGO DE LA VIDA Y RECONOCIMIENTO DE COMPETENCIAS

Esta manida expresión recoge por una parte la idea que la pedagogía plantea acerca de que el ser humano está en continua evolución y se enriquece con aprendizajes continuos de todo tipo, que facilitan su desarrollo personal, el trabajo decente y su inclusión social (OIT 2005: Cap. V). Por otra parte recoge la idea lanzada por instituciones como la OCDE y la UE de que en una economía y sociedad del conocimiento como la que se vive en los países industrializados, la formación, la cualificación y recualificación profesional, son necesidades insoslayables para atender las necesidades productivas y la empleabilidad de los/as trabajadores/as. Esa dicotomía o ambivalencia es la que en la práctica lleva a contradicciones y paradojas en el momento de organizar o implementar en términos concretos esta “formación a lo largo de la vida” (muy poco desarrollada normativamente por las CC.AA.). Por un lado nadie cuestionará no solo la necesidad, sino el valor de la formación para el desarrollo personal (incluido el laboral). Tal como refleja la “exposición de motivos” de la Ley 1/2013 del País Vasco sobre *Aprendizaje a lo Largo de la Vida*:

Se hace necesario impulsar un sistema integrado de aprendizaje a lo largo de toda la vida desde la Educación Infantil hasta después de la jubilación, que busque implicar al conjunto de la población, asegure la adquisición y desarrollo de las competencias básicas, y promueva la integración, participación, iniciativa y creatividad de todas las personas en los ámbitos social, económico, político y cultural... Esta nueva concepción del aprendizaje a lo largo de la vida coloca a la persona en el centro del proceso... Implica superar la idea de que el

²⁰³ Mediante el siguiente análisis queda claro que la externalización de la FP del sistema de Empleo no es eficaz ni eficiente: http://www.feccoo-madrid.org/ensenanzamadrid/Areas/Formacion_Profesional:647532--La_libre_concurrencia_y_la_entrada_de_centros_privados_ni_abarata_costes_ni_produce_mayor_calidad_en_la_formacion_profesional).

aprendizaje se concentra en una fase vital concreta... y superar la idea de que el aprendizaje se limita a los contextos formales, reglados, para valorar y reconocer los aprendizajes adquiridos en contextos no formales, e incluso informales.

Por otro lado, son muchos los “artilugios socio-técnicos” para utilizar esta idea como un argumento para la adaptabilidad perpetua de los/as trabajadores/as a los intereses del mercado laboral y concretamente a los de los grupos sociales que lo controlan. En este sentido ya he analizado el papel de esta “ingeniería social” para configurar sistemas de orientación laboral guiados por el “disciplinamiento”, algo que también se extiende al sistema y oferta de FCP, con mecanismos como la derivación de la oferta al ámbito privado (que cada cual debe pagarse), o la dualización que convierte los intereses de las empresas en ejes sobre los que gire el proceso formativo. Ambos elementos restringen la formación como un derecho y lo convierten en un servicio mercantilizado que sólo algunos/as podrán pagar, fragmentando las relaciones laborales e individualizando las subjetividades sociolaborales.

En este contexto, la FP cobra un valor fundamental como potencial enseñanza transversal a lo largo de toda la vida. Por ello, es un reto configurar ese sistema integrado, que especialmente debe girar en torno a una red pública de FP del sistema educativo, abierta a la incorporación de todas las personas, ya en IES, en Centros Integrados de FP, en Centros de Educación Especial, en las Escuelas Oficiales de Idiomas y en Centros de Educación Permanente de Adultos (CEPA). De hecho esto es una realidad constatable puesto que cada vez es más el alumnado de la FP del sistema educativo que es adulto y no joven, y el que proviene no del sistema educativo sino del ámbito post-universitario y laboral.

Igualmente, un reto fundamental es incorporar en ese sistema integrado de formación a lo largo de la vida, el aprendizaje “no formal” que se imparte en entidades sociales, y el que proviene de la experiencia laboral. Al respecto de esto último, la normativa derivada de la Ley de Cualificación y Formación Profesional fue bastante avanzada e incluso lo es la información existente (ver por ejemplo la que aporta el MEC, con guías y auto-cuestionarios de evaluación incluidos: <http://www.todofp.es/todofp/acreditacion-de-competencias.html>). Sin embargo, en la práctica, los procesos de reconocimiento de competencias adquiridas en la experiencia laboral han sido muy limitados. El RD 1224/2009 viene a regular operativamente ese proceso, pero los hechos muestran que no se ha desarrollado y aplicado en todas las CC.AA.²⁰⁴ (que son las que tienen competencia) y donde se ha hecho se ha aplicado sólo en algunas familias y cualificaciones profesionales. Las razones de tal desidia, una vez más, tienen que ver con el coste de la organización de un mecanismo de reconocimiento, que parte de la formación de asesores y evaluadores, para pasar a la información a los/as trabajadores/as y el trabajo en sí mismo de evaluación de competencias. Sin embargo, todo ello sería una inversión de recursos públicos que redundaría en beneficios colectivos, por la movilidad laboral que propiciaría entre los/as trabajadores/as (y la mejora de los recursos humanos que ello conlleva para las empresas) y porque esos/as

²⁰⁴ En el caso de Madrid no se ha abierto a esta fecha ningún proceso de acreditación de competencias adquiridas laboralmente. Al respecto véase la siguiente nota de prensa: http://www.feccoomadrid.org/ensenanzamadrid/Areas:Formacion_Profesional:568194--Madrid_es_la_unica_region_que_no_evalua_ni_acredita_las_competencias_profesionales_adquiridas_a_traves_de_la_experiencia_laboral

trabajadores/as para completar las competencias profesionales reconocidas y obtener títulos oficiales (Certificados de Profesionalidad o Títulos de FP) se matricularían en acciones formativas, creando así oportunidades de empleo y un retorno de la inversión vía impuestos y consumo.

CUALIFICACIONES PROFESIONALES Y CAMBIO DEL MODELO PRODUCTIVO; ALGUNAS PROPUESTAS

El cambio de modelo productivo no puede producirse si no hay un cambio sistémico de modelo de Desarrollo. Es importante que, sobre todo desde una posición sindical, entendamos que esa limitación estructural es fundamental. Si no caminamos hacia un modelo de desarrollo sustentable que atienda las necesidades presentes de toda la población sin restringir las posibilidades de generaciones futuras de atender las suyas (tanto medio ambientales como sociales), y que acometa como un objetivo central una sociedad justa y equitativa, serán muy limitados los efectos de un cambio de modelo productivo.

En este marco las cualificaciones profesionales pueden enfocarse al menos desde dos perspectivas. Por un lado, desde el más operativo de las cualificaciones que demandaría un modelo productivo basado en el conocimiento e integrado ecológicamente con un objetivo de autocontención del consumo y “Biomímesis”²⁰⁵ (que va más allá de un mero cambio de modelo energético). Por otro, el esquema de relaciones laborales que debería existir para poder aplicarse ese cambio. Para el primer enfoque, además de remitir a documentos referenciales de la UE²⁰⁶, destaco dos recientes propuestas que me parecen muy útiles²⁰⁷. Aquí me interesa resaltar ese otro enfoque de las relaciones laborales necesarias para posibilitar este cambio, que es en el que encaja un análisis del sistema de formación y cualificaciones profesionales. Adoptar este enfoque engarza con la premisa que exponía al principio de este documento, al manifestar que las cualificaciones y la formación profesional no son un servicio más, o un “dato curricular” o elemento más del itinerario laboral individual, sino que por su configuración social se constituyen en un elemento central de vertebración de la Ciudadanía Laboral; es decir elemento colectivo vinculado a un estatuto de derechos sociolaborales, y materia por tanto de Negociación Colectiva y Diálogo Social. En ese sentido, tal como se expone por parte de la FUNDACIÓN 1º DE MAYO (2012: 14), desde el sindicalismo:

²⁰⁵ Un modelo productivo “biomimético” es aquel que “imita” a la naturaleza, que aplica uso de materias y energías mediante tecnologías que permiten usos renovable y un cierre del ciclo de materiales; que convierte en materia para una fase productiva el “desecho” de otra fase (el reciclaje, la reutilización, energías renovables, química verde, producción industrial limpia...). Para ampliar acudir a la obra de Jorge Riechmann (2009).

²⁰⁶ Véase la comunicación de la Comisión Europea de 2012 (COM 669Final); “Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes” y una investigación del CEDEFOP (2012) con una previsión sobre habilidades y cualificaciones necesarias en Europa.

²⁰⁷ Me refiero a *Otro modelo económico y social para España. Una propuesta progresista para salir de la crisis* recientemente hecho público por parte de las Fundaciones 1º de Mayo, Fund. Alternativas y Fund. Largo Caballero, cuya autoría corresponde a Bruno Estrada y Santiago Díaz (2015). Y *Democratizar la economía para salir de la crisis mejorando la equidad, el bienestar y la calidad de vida*, de Viçens Navarro y Juan Torres (2014).

...Por una parte se plantea la necesidad de potenciar la participación sindical en el diseño general de las políticas relacionadas con el cambio de modelo productivo, tanto a nivel europeo y estatal. Una participación que normalmente suele situarse en el plano de la consulta –no de la negociación– ... Por otra parte, se propone impulsar la mejora de la concertación social territorial. Un ámbito de negociación especialmente relevante, dado que las Comunidades Autónomas tienen competencia sobre muchas de las políticas clave para el cambio de modelo productivo (como la Investigación, Desarrollo e Innovación, la formación y las políticas de empleo entre otras).

Desde esta perspectiva, considero que la forma de abordar el tema de las cualificaciones y formación profesional no puede ser exclusivamente técnica, a modo de un enfoque lineal que plantee unos datos de demandas del mercado laboral y ofertas correlacionadas, sino que debe también ser “sociopolítico”. Hablar del modelo de desarrollo, del modelo productivo que conlleva y de las cualificaciones y formación profesional consiguiente, es hablar, en definitiva, del futuro del Trabajo y del Empleo. Por tanto es una materia objeto de decisión social que exige participación y diálogo social y no sólo proyecciones técnicas. A mi modo de ver esto implica algunas consideraciones y propuestas de actuación:

La elección de una profesión y de las acciones formativas que cualifican para la misma es una cuestión que se mueve en un terreno entre la elección personal y la planificación socioeconómica, pero que debe constituir un derecho social.

Las decisiones individuales en sociedades complejas están mediadas por diversos factores, entre los que está la situación del mercado laboral y las restricciones de oferta formativa, pero en un contexto en el que el mercado de trabajo ya no es local, ni siquiera de un Estado-nación, restringir la formación en base a demandas laborales locales es un anacronismo y un sinsentido si se enfoca desde el punto de vista del futuro laboral de los/as trabajadores/as. El mercado laboral del presente no puede condicionar el futuro de las personas, puesto que como se expresa en el estudio del CEDEFOP (2012: 1);

The future is, by definition, uncertain. The future of the labour market, which is influenced by factors which individuals and countries cannot control, is particularly difficult to predict.

Por ello, ampliar y ajustar la oferta formativa hasta cubrir la demanda potencial, al menos en la FP Inicial del sistema educativo, es un elemento a conseguir. Así mismo, debe haber procesos de planificación que analicen el interés formativo colectivo a partir de un modelo de desarrollo socioeconómico concertado socialmente, aportando información y apoyos para ampliar el enfoque individual con los intereses colectivos, potenciando la oferta y la demanda en los sectores que se consideren socialmente estratégicos.

En esta línea, incidir en cambios sustanciales en las políticas y prácticas de la orientación laboral y profesional existente, es un objetivo primordial. Al menos, en lo referido a los dispositivos que funcionan con recursos públicos; es decir, los prestados por los servicios de empleo pero también por las entidades asociativas o empresariales con las que las instituciones contratan este tipo de servicios, así como la orientación laboral aplicada desde el sistema de FP (en ambos subsistemas). Ello permitirá facilitar

la aplicación del modelo de desarrollo consensuado guiando hacia las cualificaciones que requiere, pero al mismo tiempo permitirá la reconstrucción de las subjetividades sociolaborales de los/as trabajadores/as (del presente y del futuro; ocupados, desempleados o en formación), de tal forma que se potencie la defensa de los derechos laborales colectivos y se reduzca la individualización de las relaciones laborales.

Oferta integrada y modularizada de formación profesional y de idiomas en una red pública.

La formación permanente y a lo largo de la vida requiere esa integración de oferta de FP (del subsistema educativo y del de Empleo) que permita “pasarelas” entre subsistemas y entre grados de la FP educativa. Sólo una red pública integrada de FCP garantiza tanto la existencia de esa oferta como la universalización del acceso a la misma y la calidad de su impartición, tal como se ha analizado. Para ello potenciar y ampliar la red pública del sistema educativo es la opción más eficiente y eficaz, dada la práctica inexistencia de una red pública de FP para el Empleo, dotándola con toda la oferta (por familias profesionales y por territorio) y facilitando que sea asequible para toda la ciudadanía. Tanto si es formación inicial como si es recualificación profesional, puesto que cada vez más la FP tendrá que ofertar servicios “a modo de un gimnasio” al que los/as trabajadores/as acudan periódicamente para “poner en forma” conocimientos específicos concretos. Por eso se necesita también integrar la orientación laboral.

La oferta no gestionada directamente de forma pública tiene sentido que se concentre en la “formación informal y no formal”²⁰⁸, lógicamente, y en parte de la dirigida a colectivos específicos, como por ejemplo la formación que realizan, en general con calidad, las entidades sociales que trabajan con colectivos específicos (exclusión social, mujeres víctimas de maltrato...) y con personas adultas con diversidad funcional (centros ocupacionales y centros especiales de empleo).

Además de garantizar su gratuidad como un derecho, el sistema integrado de FCP debe propiciar una oferta “modularizada” (parcializada) y con flexibilidad horaria, puesto que de lo contrario la formación exige unas cargas horarias discriminantes, pues no pueden ser soportadas por trabajadores/as en activo o personas con responsabilidades familiares (la formación a distancia no es una opción pedagógicamente equivalente, mucho menos en la FP). Ello además facilitaría los procesos de acreditación de competencias profesionales por vía laboral, facilitando acceder a Títulos de FP educativa a los/as trabajadores/as para completar su acreditación y titulación²⁰⁹.

La cualificación en idiomas se ha convertido en un valor central en la empleabilidad e itinerarios laborales, y por tanto la cualificación profesional y movilidad sociolaboral de

²⁰⁸ Al respecto de estos tipos de formación puede consultarse la obra del CEDEFOP (2005) *The learning continuity: European inventory on validating non-formal and informal learning*. Así como la Comunicación de la Comisión Europea “Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente” COM(2001) 678 final.

²⁰⁹ Este aspecto es concordante con las directrices fijadas por la UE para el proceso de acreditación de competencias profesionales por la vía de la experiencia laboral; por ejemplo ver Art. 22 de la *Directiva 2005/36 del Parlamento y Consejo Europeo de 7 de septiembre de 2005 relativa al reconocimiento de las cualificaciones profesionales* (acceso electrónico en: http://www.mecd.gob.es/educa/incual/pdf/rec/03_Directiva_reconocimiento_cualificaciones.pdf -acceso 12-10-15-). Así como con las pautas establecidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT 2004: Cap. VI) en su *Recomendación 195 de OIT. Temas, enfoques y actores de la formación profesional*.

los/as trabajadores/as está íntimamente ligada no sólo a la cualificación en las tareas de un oficio, sino a que la misma se complemente con una formación en otras lenguas además de la materna (para la población inmigrante es esencial la formación en castellano). Por tanto, el aprendizaje de idiomas también está dentro del derecho colectivo a la FCP, además de contribuir al desarrollo personal y fomentar valores de integración social y cosmopolitismo. Para ello, reforzar y ampliar la red pública de Escuelas Oficiales de Idiomas y la formación en idiomas de los CEPAS, resulta esencial. Sin embargo es fundamental entender que aprender idiomas no es impartir la FP bilingüe, lo cual es una aberración “integrista” que el PP quiere imponer y que deteriorará el aprendizaje profesional significativamente, como lo hace en otras etapas del sistema educativo.

La formación y la cualificación profesional deben ser reconocidas como un aspecto central en la Negociación Colectiva y el Diálogo Social.

Tanto en la formación sindical como en los procesos de Negociación Colectiva, debe incorporarse la formación como un elemento central para la determinación de las condiciones de trabajo. Ello conlleva garantizar que la cualificación profesional de los/as trabajadores/as sea una prioridad en los objetivos sindicales, y que las prácticas, laborales y no laborales, además de contar con la tutoría del centro formativo, sean supervisadas por la RLT o por las organizaciones sindicales de rama (cuando no haya RLT). Pero también la exigencia de que la patronal y los gobiernos legitimen y potencien la FCP en las estructuras de Diálogo Social, como los Consejos General y Regionales de FP y los Consejos Económicos y Sociales.

Deberían introducirse algunas formas de “mancomunación” de la contratación laboral que permitan reducir la precariedad y facilitar y planificar la cualificación profesional y la “Empleabilidad Territorial” (dentro de una nueva NSE).

Una medida que podría servir para reflejar el carácter colectivo de la regulación del empleo, el derecho social al mismo, las prestaciones sociales que conlleva, y la cualificación profesional que requiere, sería introducir modalidades de contratación que estén vinculadas a un agente empleador colectivo diferente a la empresa, como por ejemplo agentes “meso” tales como organizaciones o entes sectoriales o territoriales (patronales fundamentalmente y administrativas en casos más puntuales, en el marco de Pactos de Desarrollo y Empleo Territoriales con presencia de todos los agentes sociales). Se trataría de introducir fórmulas normativas para implementar una *Empleabilidad Territorial* (GIL 2010), frente a la individualización de la empleabilidad que se impone desde los modelos actuales de orientación laboral. De esta manera el/la trabajador/a tendría un vínculo laboral más estable que no dependería de las circunstancias específicas de la empresa/empleador, sino de un agente territorial o sectorial que se responsabilizaría colectivamente de su empleo (a modo de solidaridad territorial/sectorial), a cambio de la “puesta a disposición” para dicho empleador colectivo. Esto se podría realizar dentro de políticas de planificación y fomento del desarrollo territorial (local, comarcal y regional) que favorezcan este tipo de sinergias. Por ejemplo, mediante el apoyo a la cualificación profesional, la orientación laboral y la colocación de “sus” trabajadores/as (estén o no ocupados en una empresa), este “agente mesoterritorial” podría favorecer mejoras como:

- a) una mayor cualificación de la fuerza de trabajo de las empresas (lo que incidiría en mayor valor añadido y productividad de las mismas), además de ayudar a las pymes y microempresas con las gestiones laborales;
- b) la mejora de las condiciones de vida y trabajo de los/as empleados/as, por darles estabilidad pero también por facilitarles movilidad ascendente y la reducción del tiempo de desplazamiento de residencia y trabajo (por servicios de orientación, formación y colocación territorializados);
- c) la estabilización de la población de un territorio al reducir la emigración laboral, mediante las estrategias de desarrollo económico a medio y largo plazo que permite esta fórmula (algo especialmente importante en zonas rurales).

Esta fórmula iría más allá de la formación “con compromiso de contratación”, que también debería ser potenciada para el caso de la formación para desempleados/as.

Es necesaria una mejora de la capacitación didáctica para la FP.

Debido a la tradición “operaria” y a la falta de consideración que la FP ha venido teniendo desde el ámbito pedagógico, ha habido poca preocupación por asegurar la formación didáctica adecuada, y el profesorado no suele contar con los elementos para actualizarse al ritmo que el sistema productivo evoluciona. Por eso es fundamental analizar esta situación y dotar urgentemente al profesorado de la formación necesaria, tanto en cuanto a las competencias profesionales del oficio sobre el que forma, como respecto a las cuestiones didácticas. En este sentido, además de potenciar el uso de las TIC y aplicar “pedagogías vocacionales” centrados en el alumnado (CEDEFOP 2015), sería oportuno intensificar colaboraciones entre centros formativos y empresas, por ejemplo mediante *training* o estancias en empresas por parte del profesorado, e incluso explorar la posibilidad de que el profesorado de los centros pueda impartir una parte de la formación en la empresa (lo que facilitaría una Dual auténtica, dada la falta de formadores en la mayor parte de empresas).

En última instancia, tal como señala el Documento Confederal de CC.OO. sobre la FP Dual, (2014; 4):

La formación profesional puede tener un impacto positivo en la superación de esta crisis sólo si se combina con otras iniciativas políticas, como son las políticas industriales, las reformas fiscal y financiera, etc. Reformas que deben acordarse en el marco del diálogo social... la formación profesional no puede concebirse exclusivamente como respuesta a las ‘necesidades de las empresas’ y a las ‘necesidades del mercado de trabajo’, primero porque es un derecho para el desarrollo personal y profesional, y en segundo lugar porque más que nunca debe conciliar las distintas demandas en un proyecto social que integre las dimensiones económica, social y medioambiental, lo que en CC.OO. hemos venido señalando como ‘cambio de modelo productivo’.

Lo que ahora está en juego en la configuración de las cualificaciones y formación profesional es si las mismas responden a un objetivo colectivo o si son “expropiadas” por las empresas para determinar su lógica de funcionamiento en base a sus intereses.

Lo que ahora se dilucida en esta pugna por la determinación de la NSE es si la FCP es un derecho colectivo o es meramente un factor productivo de las empresas (un “capital humano”). Y en ello tanto las organizaciones sindicales como la ciudadanía y trabajadores/as nos jugamos mucho.

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO, Luis Enrique: *La crisis de la ciudadanía laboral*. Barcelona, Ed Anthropos (2007).

- Con FERNÁNDEZ C.J.: *Los discursos del presente: Un análisis de los imaginarios sociales contemporáneos*. Madrid, Ed. Siglo XXI. (2013)

BECK, Ulrich: *¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización*. Barcelona, Ed. Paidós. (1997).

CEDEFOP (Centro para el Desarrollo de la FP en la UE): *The learning continuity: European inventory on validating non-formal and informal learning. National policies and practices in validating non-formal and informal learning*. Panorama Series, 117 (2005). Luxembourg. Office for Official Publications of the European Communities.

Future skills supply and demand in Europe. Forecast 2012. Research Paper; nº26 (2012). Luxembourg. Office for Official Publications of the European Communities. En.: www.cedefop.europa.eu/files/5526_en.pdf (Consultado el 14/10/2015)

Vocational pedagogies and benefits for learners: practices and challenges in Europe. Research Paper; No 47 (2015). Luxembourg. Publications Office of the European Union. En: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5547> (Consultado el 14/10/2015)

CC.OO: “Propuestas de CC.OO. sobre la formación profesional en alternancia o Dual” (2014). Documento de uso interno.

ESTRADA, Bruno. y DÍAZ, S. (Coordinadores: A. Asenjo, Javier Doz, N. Sartorius): *Otro Modelo Económico y Social para España: Una propuesta progresista para salir de la crisis*. Madrid, Ed. Fundación 1º de Mayo, Fund. Alternativas y Fund. Largo Caballero (2015).

FUNDACIÓN 1º DE MAYO: *El Sindicalismo del Futuro* (Resumen Ejecutivo). Madrid, Ed. Fundación 1º de Mayo CC.OO. (2012)

GIL ZAFRA, Miguel A.: “Empleabilidad Territorial; de la empleabilidad en el territorio a la inserción sociolaboral”, en *Herramientas de Formación y Empleo* (2010) nº. 108 (pp. 4-17). Barcelona. Fundación CIREM.

Ministerio de Educación y Cultura (MEC): *Datos y Cifras de la Educación en España curso escolar 2015-16* (2015a). En: <http://www.mecd.gob.es/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/indicadores-publicaciones-sintesis/datos-cifras/Datosycifras1516.pdf> (Consultado el 11/10/2015).

MEC 2015b: *Cifras Educación en España Anexo D11*. En: <http://www.mecd.gob.es/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/indicadores-publicaciones-sintesis/cifras-educacion-espana/2015/D11.pdf>. (Consultado el 11/10/2015)

MEC 2011: *Mapa de la oferta de Formación Profesional en España*. En: <http://www.todofp.es/dctm/todofp/20111018-mapafp.pdf?documentId=0901e72b80fea542> (Consultado el 11/10/2015)

NAVARRO, V. y TORRES, J.: *Democratizar la economía para salir de la crisis mejorando la equidad, el bienestar y la calidad de vida*. Elaborado como documento de bases desde el que el partido Podemos diseñe su programa económico. (2014) En: <http://juantorreslopez.com/wp-content/uploads/podemos-documento.pdf> (Consultado el 12/10/2015)

FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA EL EMPLEO (2014): *Series Estadísticas Informe de Evolución datos globales 2004-2013*. En: http://www.fundaciontripartita.org/Observatorio/informes%20estadisticos/1_Formaci%C3%B3n%20en%20las%20empresas%202004-2013_Informes%20evoluci%C3%B3n/1.1_Principales_Indicadores.pdf (Consultado el 11/10/2015)

OIT: *Recomendación 195. Temas, enfoques y actores de la formación profesional*. Texto comentado por Hugo Barretto Ghione (2004). En: http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/bar_195.pdf (Consultado el 14/10/2015).

PRIETO, C. (2007): “Del estudio del Empleo como norma social, al de la sociedad como orden social”, en Rv. Papeles del CEIC, Volumen 2007/1 nº28 (marzo) (pp.1-27). Ed. Centro de Estudios sobre la Identidad Colectiva, Univ. de País Vasco. En: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2254038> (Consultado el 14/10/2015)

RECIO, Albert: *Trabajo, personas, mercados; Manual de Economía Laboral*. Barcelona. FUHEM-ICARIA (1997).

RIECHMANN, Jorge: *Biomímesis; Ensayos sobre imitación de la naturaleza, ecosocialismo y autocontención*. Madrid. La Catarata (2006).

SENNETT, R.: *La corrosión del carácter; las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona Ed. Anagrama (2000).

SERRANO, A. y CRESPO, E.: “Las paradojas de las políticas de empleo europeas: de la justicia a la terapia”, *Universitas psychologica*, (2013) Vol. 12, Nº. 4 (pp. 1111-1124).

- Con FERNÁNDEZ, C.J. (Coord.): *El paradigma de la flexiguridad en las políticas de empleo españolas*. Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas. (2014)

6. BILINGUISMO: UN HORIZONTE MANIPULADO

Alina Navas
Coordinadora de las EEOOII en FREM-CC.OO.
alina.navas@gmail.com

If you talk to a man in a language he understands, that goes to his head.
If you talk to him in his language, that goes to his heart
Nelson Mandela

El presente documento se ofrece a modo de reflexión para plantear un debate sobre las políticas relacionadas con la mejora de la competencia lingüística en una lengua extranjera (lengua meta LM)²¹⁰ de los españoles, y especialmente entre los alumnos madrileños de Primaria y Secundaria inmersos en el denominado "Programa bilingüe"²¹¹. Esperamos poder resumir aquí los aspectos más cruciales para el debate, a la espera de poder realizar en futuro un documento más extenso donde podamos recoger otros aspectos también muy necesarios para esta reflexión.

Desde hace años, el debate sobre la implementación de modelos que fomenten la mejora de la competencias lingüística en LM ha modificado enormemente los sistemas educativos de muchos países. Sin duda, el referente global ha sido el modelo canadiense, estudiado largamente en muchos lugares. Para el caso de la UE, no hay que olvidar que se han estudiado ejemplos interesantes que fomentan el bilingüismo algunos españoles como el vasco y el catalán (véase a modo de ejemplo el *Proyecto Mercator*)²¹² aunque en estas experiencias se trataba de lengua segunda (L2) oficiales y autóctonas. Se trata de modelos pilotos en contexto de inmersión no suficientemente valorados por otras Comunidades Autónomas (CC.AA.) y con muchos años de planificación, pilotaje y evaluación.

En la UE, los proyectos bilingües se extendieron en muchos países, tomando como ejemplos los implementados en Holanda y Canadá.²¹³ Hoy la UE, a través de distintos organismos, ha intentado dar algunas ideas generales sobre este asunto y de hecho el fomento del multilingüismo es una de las líneas prioritarias de muchas de sus iniciativas no solo educativas. La UNESCO habla de multilingüismo para un hablante de un mínimo de tres lenguas y la UE usa el término multilingüe para los hablantes de una

210 Al respecto véase:

http://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/diccio_ele/diccionario/lengua-meta.htm

211 Acerca del bilingüismo en edades tempranas véase el trabajo: http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/17823/11/TFM_Mill%C3%A1n%20L%C3%B3pez,%20Soraya.pdf

212 <http://www.mercator-research.eu/research-projects/past-projects/european-models-of-bilingual-education/> Sobre un bilingüismo por las lenguas de las nacionalidades del Estado español, <http://www.mecd.gob.es/dctm/revista-de-educacion/articulosre268/re26816130581.pdf?documentId=0901e72b813e34a4>

213 Véase GARCÍA, Ofelia, *Bilingual Education in the 21st Century: A Global Perspective*, Wiley (2009), el libro abre con un ensayo titulado *Bilingual Education for all*. En él estudia el modelo USA y el Europeo. Sobre las europeas véase: JOSÉ MANUEL VEZ, "Multilingual Education in Europe: Policy Developments", *Portal Linguarum*, 12, junio 2009 http://www.ugr.es/~portalin/articulos/PL_numero12/1JM%20Vez.pdf Véase también el Special Eurobarometer 386, *Europeans and their languages*, Junio 2012, http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_386_en.pdf

lengua nativa competentes en otras dos. De hecho, en sus documentos la UE prefiere el término multilingüe (y menos plurilingüe) y hace las siguientes distinciones:

Mother tongue education implies a linguistically homogeneous community, a teacher who speaks this language, and curriculum materials in the mother tongue. It is worth noting that mother tongue education is the norm in most western nations; ii) Bilingual education is used to refer to an educational scheme in which the child receives educational instruction in at least two languages with one of these being the mother tongue of some/all of the children in the classroom. The second language is normally a language of wider communication, often the official or national language; and iii) Multilingual education is used primarily as a synonym for bilingual education. The primary difference, when it is a difference, is that multilingual education schemes may well involve three or more languages rather than just two. Even so, it is still assumed that the mother tongue will normally be a part of the early educational experience of the child (VEZ, 2009)

De acuerdo con Cazden y Snow (1990) *bilingual education is a simple label for a complex phenomenon*. Colin Baker opina que la educación bilingüe está ligada a los alumnos bilingües, es decir alumnos inmigrantes hablantes de otra L1 diversa de la L1 del resto. En ese sentido España es un territorio rico en hablantes de polaco, mandarín, etc., por citar algunas de ellas, pero aquí las seguimos obviando y no las aprovechamos lo suficiente en contextos educativos donde podrían ser muy enriquecedoras.

Según esta investigadora la educación bilingüe es aquella que utiliza ésta como medio y en este sentido se entiende por tal no tanto el objeto de que el alumno termine siendo bilingüe sino que reciba formación al menos en dos lenguas. Teniendo en cuenta estas cuestiones de partida, es necesario insistir en un hecho evidente: gran parte de los países en que se han aplicado modelos bilingües se ha impuesto la enseñanza del inglés como LM. La segunda cuestión es que, en muchos países estos modelos se han dirigido a los alumnos más selectos, provocando segregación.

Sin duda existe otra premisa necesaria. De acuerdo con GARCÍA (2009):

Bilingual education is the only educate children in the twenty-first century and that bilingual practices must be extended to reflect the complex multilingual and multimodal communicative networks.

Esta reflexión deriva del aumento del multiculturalismo y las migraciones en cada uno de los Estados-Nación. Esto significa que hoy en día no podemos obviar la importancia del dominio de al menos dos LM a nivel de B1. De hecho ese es uno de los horizontes de la UE. Las consideraciones sobre las políticas educativas de la UE son importantes ya que cada vez con más exigencia, el modelo europeo se impone incluso en realidades muy diversas y fuera de la UE.²¹⁴

214 Al respecto véase: Towards Global Multilingualism: European Models and Asian Realities. <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/07908319309525151?journalCode=rlcc20>

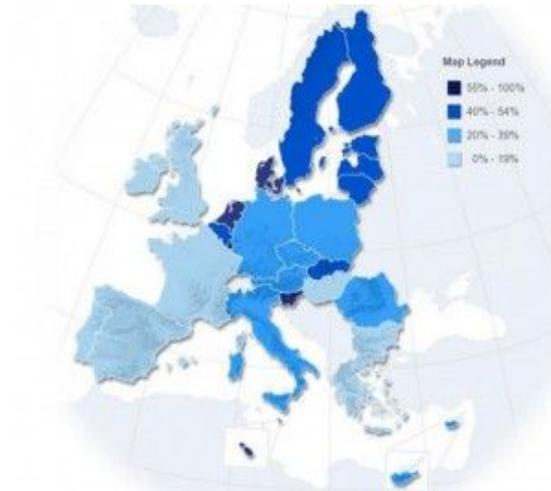


Fig. 1. Percentage of Europeans who speak three or more languages (2012 Eurobarometer ‘Europeans and their Languages, p. 14)

Uno de los objetivos de la política europea es contar con población trilingüe que hable su lengua materna (L1), inglés y una lengua más. Esto se ha conseguido en altos niveles en Luxemburgo (84%), Holanda (77%), Eslovenia (67%), Malta (59%), Dinamarca (58%), Letonia (54%), Lituania (52%) y Estonia (52%). Por otra parte países como Hungría (13%), Portugal (13%), UK (14%) y Grecia (15%) se sitúan a la cola.

De acuerdo con el Eurobarometro especial de 2012:

In accordance with the EU population, the most widely spoken mother tongue is German (16%), followed by Italian and English (13% each), French (12%), then Spanish and Polish (8% each).

Just over half of Europeans (54%) are able to hold a conversation in at least one additional language, a quarter (25%) are able to speak at least two additional languages and one in ten (10%) are conversant in at least three.

Desgraciadamente, España, un país que recorta su acción educativa en el exterior, se encuentra entre los últimos y es por eso que "hablar más idiomas" se ha convertido casi en una obsesión y en un terreno de experimentación para desregular ciertos modelos que ya venían funcionando con buenos resultados en el aprendizaje de LM.

De hecho es relativamente más fácil y menos costoso aplicar un modelo "bilingüe" claramente etnocéntrico (lo es hasta en lo visual) que aplicar modelos más plurales que eviten la segregación y fomenten la diversidad cultural. Este debería ser el horizonte deseable de una UE que quiera mantener su pluralidad cultural y también debería serlo para un país netamente dedicado al sector servicios como es España. Los horizontes propuestos por la UE son muy necesarios, pero ha llegado el momento de exigir que estos modelos no se circunscriban al bilingüismo y se implementen fomentando la equidad y la inclusión sin agravar diferencias. En el sentido potenciar la equidad exige tener en cuenta dos cuestiones importantes: el propio aprendizaje de las LM y la necesidad de titulación que debe ofrecer la red pública y que permita la movilidad laboral posterior.²¹⁵ De hecho y cada vez es más evidente, las bajas competencias en LM pueden crear exclusión social como ya ocurre con la brecha digital. Un usuario A1/A2 de la *lingua franca* (Global English) tiene pocas opciones de encontrar hoy un empleo o de mejorar su situación laboral y esto es una realidad que debe ser asumida por instituciones, partidos políticos y organizaciones sindicales.

La realidad es otra y nosotros consideramos que muchos de estos programas bilingües potencian modelos educativos basados en la excelencia y provocan segregación. De hecho, la propia UE a través de convocatorias y ayudas debería revisar los porcentajes entre proyectos que fomentan la equidad y los destinados a la excelencia generalmente dedicados a la mejora de competencias lingüísticas en LM (véase como ejemplo los proyectos ganadores de las convocatorias Erasmus +). De hecho, como Vez lo describe; *multilingualism is a plusfactor for European integration, competitiveness, and growth and better jobs* es por lo que las políticas no pueden concentrarse sólo en un sector de la población. Se trata de una herramienta que precisamente amplía horizontes, construye ciudadanía y genera multiculturalismo, herramientas muy importantes para entender la sociedad globalizada en la que vivimos. Se trata de decidir si queremos ampliar los horizontes de nuestros ciudadanos o solo los de unos pocos, construyendo para el resto barreras insalvables.

En países como España y, como ocurre con el resto de proyectos educativos al desamparo de un Pacto de Estado sobre Educación, este tipo de iniciativas son utilizadas con fines claramente partidistas cuando no electoralistas y eso es evidente por

215 Al respecto, Madrid es una de las pocas CCAA que no permite ni la impartición ni la certificación del nivel C en sus EEOOI mientras continúa fomentando la red de centros bilingües. Véase: http://www.eldiario.es/sociedad/Escuelas-Oficiales-Cataluna-Andalucia-Canarias_0_438856631.html

el lugar que este tipo de medidas encuentran en programas electorales y campañas mediáticas.²¹⁶



Fig. 2. La campaña "Yes, we want" para dar publicidad a los centros bilingües de Madrid.

No se trata de un tema baladí. El asunto del multilingüismo tiene implicaciones profundas en muchas competencias de nuestros alumnos, en la creación de la identidad-comunidad, en su confianza, su motivación, e incide notablemente en uno de los retos de nuestro sistema escolar, el fracaso escolar. Como dice el proverbio chino: *aprender un idioma es tener una ventana más desde la que observar el mundo* y nosotros somos en parte responsables de lo que ven. Para Federico Fellini *un idioma distinto es una visión diferente de la vida* y en este sentido el aprendizaje de varias LM puede fomentar una comprensión más apropiada de la multiculturalidad. El psicolingüista americano Frank Smith destacaba que *la lengua no es un don genético, es un don social. Aprender una lengua nueva es convertirse en miembro del club, de la comunidad de hablantes de esa lengua*. En ese sentido, minusvaloramos en ocasiones las oportunidades que apropiados entornos de aprendizaje de LM podrían dar a algunos de nuestros alumnos con más necesidades educativas. El aprendizaje de contenidos en LM es una herramienta interesante que puede ayudar a la mejora de la competencia lingüística en LM pero que tiene aspectos negativos asociados que debemos contemplar en la planificación y evaluación de este tipo de iniciativas.

EL MODELO “BILINGÜE” EN ESPAÑA

En España los modelos “bilingües” son una realidad extendida desde el año 2000 aunque las declinaciones son muy distintas según la Comunidad Autónoma. El español, es en líneas generales dependiente de un modelo mixto muy relacionado con la metodología CLIL *Content and Language Integrated Learning/AICLE* (Aprendizaje Integrado de Contenidos y Lenguas Extranjeras). Es un término creado en 1994 por David Marsh para describir una corriente de la lingüística aplicada según la cual, en contextos escolares existe una mayor probabilidad de éxito en el aprendizaje de LM a

216 Véase al respecto el polémico slogan “Yes, we can” que acompañó una enorme campaña publicitaria en los autobuses madrileños. Véase: <http://www.lne.es/sociedad-cultura/2010/04/18/yes-we-want-polemico-eslogan-ensenanza-bilingue-madrid/902445.html> A esta campaña han seguido muchas otras acerca de los centros bilingües mientras otro tipo de enseñanzas tienen problemas de visibilidad porque la CM no apoya, ni siquiera, sus períodos de matriculación.

través de materias comunes que mediante las clásicas asignaturas independientes de LM.²¹⁷ Depende mucho de cada CC.AA. y de hecho hay diferencias notables entre ellos. A pesar de esto, el modelo de algunas CC.AA. se empieza a proponer como modelo para otros países en algunos encuentros sobre el tema.

Sin embargo, nosotros creemos que el multilingüismo es una cosa de todos y que es necesario un plan general, vinculado no sólo a aspectos educativos que el MEC debe liderar, sino a otros mucho más genéricos como la oferta de productos culturales y una política de radiotelevisión que permita un contacto continuo con las distintas LM.

Existen modelos distintos en todo el territorio español que hemos recogido en la tabla que se ha elaborado con la única idea de mostrar las grandes diferencias que existen entre algunos de ellos. De hecho es imposible hablar de un modelo “bilingüe” y se debe hablar de “modelos de mejora de aprendizaje en LM”.

CCAA	Modificaciones en el Currículo	Docentes
Navarra	1 hora más de lengua inglesa Dependen del centro y no obligatoriamente todos los cursos igual asignatura. NO BACH	Faltan docentes (sobre todo funcionarios de carrera). Hay problemas con los destinos definitivos en el Concurso Autonómico. No hay remuneración extra. Antes se formaban un semestre en Canadá. Los profes se habilitan con un B2-C1-o con un curso de EOI. Antes los profesores accedían con un A2 O B1 y tenían la obligación de obtener un b2. A los profesores se les reduce una hora lectiva para coordinar
Aragón		Escasa formación No hay compensación económica ni horaria. Depende enormemente de la voluntad de los docentes. Solo dos materias en LM Los docentes acceden con un B2
Canarias	3 asignaturas mínimo en LM pero sólo es obligatoria una sesión a la semana. Programa poco extendido.	Los profesores necesitan un B2 (EOI, Cambridge). Si no lo tienen pueden participar con un B1 y les van prorrogando. Hay pocos docentes. LM inglés/francés-inglés/alemán ya en Primaria. Muchos niños de UE (Alemania, Inglaterra) en sus aulas.
MADRID	1 hora más de lengua inglesa Programa muy poco flexible. BACH Programa muy extendido.	Faltan profesores (sobre todo funcionarios de carrera) Remuneración extra. La Comunidad contrata también nativos como profesores Los profesores de inglés necesitan una habilitación. Se exige un C1. No son válidos los títulos de la EOI.

UN MODELO MULTILINGÜE E INCLUSIVO ES POSIBLE EN MADRID

En nuestra opinión, en Madrid, el modelo “bilingüe” implantado hace más de diez años, ha sido utilizado con la idea de llevar a cabo el desmantelamiento de la gestión pública y de externalizar servicios.²¹⁸ Madrid sigue, como en otros sectores, las pautas de algunas instituciones privadas con interés económicos tanto en la formación de docentes como en la evaluación y creación de materiales y de hecho es muy evidente la presencia del *Trinity College* y del *Cambridge Institute* ya denunciada en varias ocasiones. El modelo de bilingüismo que el gobierno regional del PP de Madrid viene aplicando, tiene en las pruebas externas uno de sus “pilares”. Estas pruebas se aplican al alumnado

217 A modo de ejemplo véase la extensión del CLIL en Portugal, España e Italia:

<http://www.britishcouncil.org/europe/our-work-in-europe/content-and-language-integrated-learning-clil>

218 La información de la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid se va colgando en:

<http://comunidadbilingue.educa2.madrid.org/inicio> Documentos contrarios han sido publicados en el blog de Soy Pública y en el de la FAPA.

para establecer su nivel de competencia lingüística, y así separar al mismo en función de su dominio de la LM.

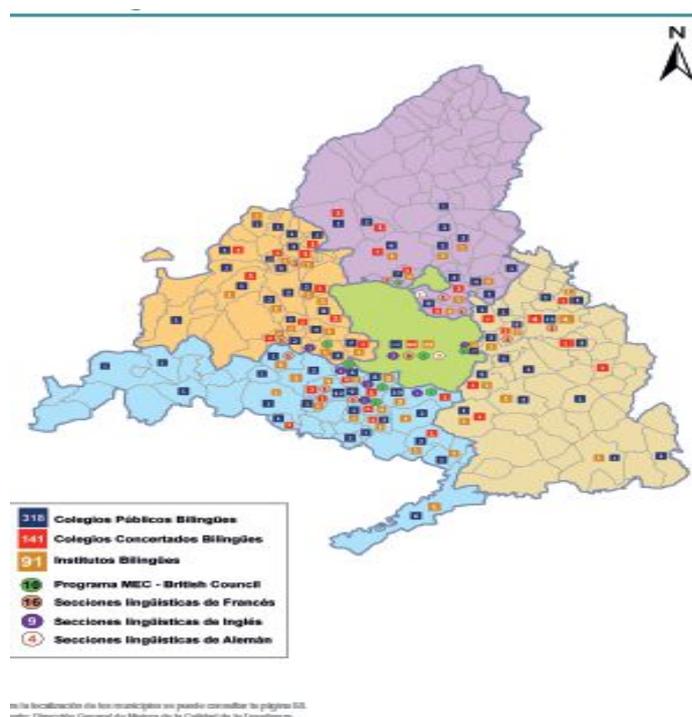


Fig. 3. Centros bilingües en la CM.

Según denuncia una parte de la Comunidad Educativa, el programa nunca ha sido evaluado en su conjunto y las "pruebas externas" sólo valoran la competencia lingüística en LM. Los estudios de FEDEA y UGT evidencian estas lagunas y la preocupación del profesorado.²¹⁹ En particular el estudio de FEDEA dice textualmente que el modelo genera segregación en Secundaria. Estos informes aseguran que el modelo repercute negativamente en el desarrollo de la comprensión y expresión en castellano y retrasa la adquisición de la lectoescritura y el vocabulario de la L1 y su desarrollo con corrección. Se reducen los contenidos y se fomenta el aprendizaje memorístico de términos que desconocen en la L1. Muchos docentes aconsejan que los contenidos específicos de CCSS o CCNN se aprendan en la L1 y aseguran que hacerlo en el idioma no materno aumenta la frustración y el fracaso. Por otro lado, las familias no pueden ayudar a sus hijos si no tienen un cierto nivel en el idioma, y no hay apoyos en este sentido. Esto supone un problema para alumnos de familias sin dominio de LM, lo que suele estar asociado al nivel económico de la familia. De hecho, muchos de los alumnos del "programa bilingüe" tienen clases privadas de refuerzo que costean sus familias para poder seguir el nivel. Al respecto ha habido ya distintas denuncias que vienen a

219 El estudio de FEDEA se puede ver en: <http://documentos.fedea.net/pubs/dt/2013/dt-2013-08.pdf>. La encuesta de UGT en http://www.fetemadrid.es/informes/2014-09-30_encuestaBiliguismo.pdf

replantear el problema sólo en cierta medida, ya que es necesaria una reflexión amplia sobre todo el sistema. Sin embargo, todas ellas inciden en que se trata de un modelo que ha aumentado la segregación y la desigualdad, manipulando un horizonte, el de la mejora de las competencias lingüísticas en LM, por parte de los políticos liberales madrileños, orillando a la Comunidad Educativa en ese proceso.

Por todo ello, se hace necesario replantear el modelo y promover otro participado, que fomente la igualdad, la equidad y la justicia social. Son muchas las medidas que se deben acometer en este sentido y las comentaremos brevemente esperando que se perfilen durante el debate. Aprovechamos para pedir a los partidos políticos que abandonen algunas de sus propuestas vagas y mediáticas de las últimas elecciones en este sentido y participen y planteen en sus ámbitos, una reflexión profunda sobre este asunto, que ha dividido en dos la Educación madrileña actual.

La CM debe promover un entorno multilingüe fomentando programación adecuada en los medios de información y comunicación públicos y manteniendo una red pública de cero a 100 años que garantice una educación multilingüe para todos.

En ese sentido es urgente el apoyo de otras Consejerías, especialmente la de Cultura. En Educación, esto conlleva el fomento no sólo de programas de Primaria y Secundaria sino de CEPAS y EEOOI y Escuelas Municipales. El modelo no puede limitarse a la oferta de inglés y debe comprender y cuidar la oferta en otras LM. Por eso exigimos a la CM el fomento real de las LM y el aumento de oferta que ha quedado marginada por un modelo bilingüe en inglés a toda costa (véanse al respecto las diferencias entre el modelo bilingüe en inglés y los que se imparten en francés y alemán en la CM). Todos los centros educativos de cero a 100 necesitan apoyos dentro del aula como auxiliares de conversación con formación en ámbitos relacionados con la didáctica (algo que no se asegura con el modelo actual). De hecho consideramos que los centros con peor nivel necesitan más recursos. Los modelos multilingües no deben aumentar la desigualdad de las oportunidades formativas del alumnado ni ser elemento distorsionador para el resto de materias y áreas.

Es necesaria una disminución de las ratios alumno/profesor, un factor clave en el aprendizaje de LM. Abogamos por los desdobles en las asignaturas que se impartan en LM (actualmente hasta 36 por aula en ESO y 45 en Bachillerato) con el fin de sumar alumnos y no restar y reducción de las ratios en las EEOOI (actualmente ratios de 30) y los CEPAS. El modelo bilingüe debe replantear cambios metodológicos que fomenten el sistema de aprendizaje en lenguas del alumnado y aplicar distintas metodologías (entre las que se puede incluir CLIL). Defendemos que el cambio de modelo genere textos didácticos de calidad (y no simples traducciones) adaptados a todos y asequibles para todos.

Es necesario un acceso gradual a un multilingüismo transparente y democrático que cuente con la participación de la Comunidad Educativa.

Los modelos plurilingües deben planificarse y articularse en función de las necesidades y de los recursos disponibles, evitando su implantación en sistemas que no están preparados para garantizar cierto éxito en un alto número de alumnos. Los modelos deben ser pilotados y evaluados. Apoyamos la mejora e innovación en el aprendizaje de

LM a través de programas que garanticen la equidad y no perjudiquen otras áreas. Por eso planteamos modelos alternativos adaptados a la realidad de los centros. Es necesario garantizar una adecuada preparación a los profesionales de la educación y prever una autonomía efectiva de los centros en la organización de estas enseñanzas que suponen requisitos básicos necesarios sin generar competitividad. Estos modelos no deben ser utilizados para dividir a la Comunidad educativa. Abogamos por aprovechar el bagaje de modelos alternativos que hoy se encuentran marginados como el proyecto MEC-British Council y las secciones en alemán y francés que ya cuentan con acuerdos de doble titulación (BACHI-BAC), así como proyectos propios en cada centro adaptados a sus realidades socio-económicas del territorio.

El modelo debe vertebrarse en criterios pedagógicos

Se debe utilizar un método de enseñanza integrada en la incorporación de LM. No es suficiente un aumento del número de horas determinado en esa lengua (Madrid tiene el modelo con más horas lectivas en inglés del Estado que publicita continuamente). Hace falta un cambio teórico y metodológico, fomentando el aprendizaje significativo y motivado. En ese sentido es necesario replantear algunas cuestiones dejadas a la improvisación en el modelo madrileño como la planificación, la formación o la evaluación.

Apostamos por la formación específica continua de los docentes.

Es primordial, particularmente para aquellos que enseñan su áreas/asignatura en LM la formación específica continua de los docentes. La formación actual, no sólo está externalizada sino que llega a un número muy reducido de docentes. No existen planes suficientes para iniciar y mejorar el nivel de inglés de los docentes ajenos al programa, por lo que el modelo genera también mucha segregación entre los claustros de profesores.

Defendemos un modelo de habilitación gradual y directa totalmente sufragada por la CM que no genere un impacto en los claustros de profesorado.

Apostamos por la habilitación de los docentes únicamente con títulos referenciados en el MCERL *Marco común europeo de referencia* para las lenguas,²²⁰ entre los que se incluyan los títulos públicos de la EE00II y de la UNED, eliminando instrumentos tan subjetivos como poco transparentes como la entrevista.

Defendemos un modelo de selección del profesorado que no desregularice el acceso a la función docente y que no empeore las condiciones de los trabajadores.

Creando trabajadores de primera y de segunda. Un modelo no acorde a los recursos humanos de los centros genera precariedad y desplazamientos forzados de docentes y comunidades de alumnos.

220 El marco es accesible en español en:
http://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/marco/cvc_mer.pdf

Defendemos un modelo flexible e integrador que no fomente la competitividad entre los centros y que no genere centros o clases *ghetto*.

Creemos que la competencia en LM debe ser sólo uno de los criterios para organizar los grupos. Abogamos por el concepto de grupos flexibles y la eliminación de las barreras rígidas entre secciones, programa y grupos ordinarios. Denunciamos la segregación que se está produciendo desde la Primaria con escasas opciones de cambios y refuerzos y las órdenes peregrinas de escolarización al respecto. El programa tiene que prever medidas de compensación que permitan la participación de todos los alumnos. De hecho creemos que con más razón, el aprendizaje de LM debe estar acompañado de las mismas medidas de atención a la diversidad que ya existen para otras materias y debe contar con un plan para alumnos incorporados tardíamente al sistema, de compensatoria, ACNEES de forma que el multilingüismo, como cualquier materia o área esté dentro de un sistema educativo compensado. Además, es necesario un programa realista y adaptado con refuerzo en español en algunas competencias como el vocabulario técnico y científico ya que los alumnos también están aprendiendo L1. Es necesario un modelo más flexible que no obligue taxativamente a dar ciertas áreas en LM y que se adecue a los recursos del centro. En este sentido exigimos que sea un modelo participativo y se cuente con los departamentos.

Demandamos un modelo que no externalice servicios educativos.

Exigimos la realización de las pruebas de evaluación de la competencia lingüística por parte de comisiones compuestas por profesorado de los alumnos y de EOI y no de organismos externos.

Exigimos una auditoría del gasto que ha supuesto los exámenes del Trinity y Cambridge que se aplican en los centros de la CM (públicos y privados) y la publicidad asociada al programa.

Consideramos que estas pruebas sólo miden la competencia en inglés (niveles inferiores a B1 y ni siquiera se ofrece en el caso de alumnos de francés o alemán) por lo que no son ni urgentes ni necesarias en este momento de graves recortes económicos en la Educación madrileña.²²¹

Abogamos por un modelo equilibrado igual para toda la red

La pública tiene un modelo más inflexible y eso perjudica enormemente a esta red. El modelo de la privada-concertada no diferencia entre sección y programa y se aplica el bilingüismo “preferentemente en CCNN” y en otra área más, abogando por una mayor autonomía. En Secundaria se exigen sólo dos materias y un 30% del horario ajustado a la disponibilidad de las plantillas. De nuevo se permite la desregulación del horario y se permite la selección del alumnado.

221 Sobre las pruebas externas: <http://www.elplural.com/2015/05/22/derroche-e-ineficiencia-en-el-bilinguismo-del-pp-madrileno/>

Potenciar un plan de actividades extraescolares con recursos públicos que fomente el multilingüismo.

Tanto en los barrios como en los distritos de forma transversal entre los centros de Primaria-Secundaria-CEPAS-EEOOI con actividades que incluyan talleres no solo destinados a jóvenes en edad escolar.

TALLER 5

DERECHO DEL TRABAJO E IGUALDAD. POR UNA REFORMA DEL MODELO DE RELACIONES LABORALES

Coordinación

Antonio Baylos Grau. Universidad Castilla La Mancha

1. DESIGUALDAD DE GÉNERO Y SISTEMA DE PENSIONES: ESTRATEGIAS Y MECANISMOS PARA SU ERRADICACIÓN

Sarai Rodríguez González
*Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de La Laguna.*

LA BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES: EL RETO DE LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA INDEPENDENCIA ECONÓMICA DE HOMBRES Y MUJERES

A pesar de que la participación femenina en el mundo del trabajo ha registrado aumentos significativos en las últimas décadas, la evolución no ha sido uniforme entre países y regiones del entorno europeo. Con carácter general, la participación femenina en la fuerza laboral se ha mantenido por debajo de la masculina y los mercados siguen estando divididos por géneros (GRAU y RODRÍGUEZ, 2015: 13).

El acceso generalizado de las mujeres al sistema educativo en las últimas décadas—y la mejora de su cualificación—se ha considerado uno de los principales logros en materia de igualdad de oportunidades (OCDE, 2013: 202 y ss.; CES-España, 2011: 75 y ss.). Pese a ello, aún existe segregación ocupacional horizontal y vertical en función del sexo y persisten igualmente injustificables disparidades de carácter salarial (OCDE: 2013: 224 y ss.). Aunque las cifras correspondientes a la brecha salarial entre hombres y mujeres varían en los distintos países de la UE, por término medio, las mujeres de la UE ganan alrededor de un 16% menos por hora que los hombres. En España, según la Encuesta de Estructura Salarial referida al año 2010, el salario de las mujeres es inferior respecto al de los hombres un 22,5% (MESS, 2013).

Asimismo, la presencia de las mujeres en el trabajo a tiempo parcial, la economía informal y en puestos de trabajo mal remunerados sigue siendo una constante (sectores y actividades como agricultura, trabajo a domicilio, trabajo asistencial y trabajo doméstico representan espacios de actividad económica en los que las mujeres encuentran un lugar para proveerse de ingresos). En otro orden de consideraciones, el acceso de las mujeres a puestos de máxima responsabilidad y cargos de dirección en la gestión empresarial permanece registrando niveles muy bajos de participación²²². En consecuencia, el “techo de cristal” supone uno de los principales aspectos que dificulta la integración equitativa de las mujeres en el mercado de trabajo (OCDE, 2013: 250 y 251). Todo ello repercute negativamente en el desarrollo de las carreras profesionales de las mujeres, en su formación, en su derecho a una pensión y, en definitiva, a la igualdad de oportunidades de ingresos, especialmente durante la vejez.

El panorama descrito refleja los elementos subyacentes a la obstaculización de la independencia económica de las mujeres mayores, pues el hecho de que las mujeres

²²² En 2013, las mujeres constituyeron solo el 17,8% de los miembros de juntas directivas de las mayores empresas que cotizan en bolsa en el territorio de la UE y ocuparon únicamente el 4,8 % de los puestos de dirección de dichas juntas. La proporción de mujeres en el cargo de consejero delegado fue de un 2,8%. Base de datos de la Comisión Europea sobre las mujeres y los hombres en la toma de decisiones http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_en.htm (Consultado el 1/10/2015).

obtengan menos ingresos a lo largo de su vida, conduce a pensiones más bajas y a un mayor riesgo de pobreza en la tercera edad (OCDE, 2013: 315). Según los datos a nivel europeo, en 2012, el 21,7% de las mujeres a partir de los 65 años estaba en situación de riesgo de pobreza, frente al 16,3% de hombres de la misma edad y recibían unas pensiones medias un 39 % más bajas que las de los hombres. En España, el riesgo de pobreza de las mujeres es un 12% superior al de los hombres (TINIOS et al., 2015: 45). La menor participación de las mujeres en el mercado laboral por entrar más tarde en él y tomar excedencias y trabajos de tiempo parcial para el cuidado de dependientes provoca que el sistema público de pensiones perpetúe y amplíe la brecha salarial entre sexos. Los hombres mayores de 64 años han trabajado una media de 43,4 años, mientras que las mujeres de esa franja de edad sólo lo han hecho un promedio de 12,8 años, la cifra más baja de Europa (COMISIÓN EUROPEA, 2014: 2; COMISIÓN EUROPEA, 2013).

De este modo, la promoción de la independencia económica de hombres y mujeres mediante la reducción de las disparidades de ingresos—y, particularmente, de la desigualdad de las pensiones por razón de género—constituye una de las áreas prioritarias de actuación en la *Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015*²²³ de la Comisión Europea, considerándola como *un requisito previo para que mujeres y hombres puedan controlar sus vidas y tengan auténtica libertad para elegir*. Asimismo, en el Informe *Adecuación de las pensiones en la Unión Europea 2010-2050*²²⁴, la Comisión y el Comité de Protección Social reconocieron que una importante dimensión del reto de la suficiencia de las pensiones está ligada al género.

Las desigualdades de género quedan patentes en las estadísticas del sistema de pensiones. Según los datos existentes para la UE-27, las mujeres perciben pensiones que, de media, son un 38,5% inferiores a las de los hombres —cifra que supone el doble de la correspondiente a la brecha salarial entre hombre y mujeres—. Además, de media en la UE-27 el 63% de las mujeres se encuentran en el rango de las personas que perciben las pensiones más bajas y, concretamente, España se encuentra entre los países que tienen una mayor incidencia de las pensiones más bajas para las mujeres y sólo un 10% de las mujeres perciben pensiones elevadas (TINIOS et al., 2015: 44). A ello se suma, como agravante, por un lado, que un conjunto de mujeres al haberse incorporado de manera más tardía al mercado de trabajo tienen una menor participación en el ámbito de las prestaciones contributivas y mayor en el nivel no contributivo; y, por otro, que más de un tercio de las mujeres mayores en Europa no reciben ningún tipo de pensión (CES, 2011: 202 y ss.).

Estas cifras que revelan la brecha de género en las pensiones se vinculan principalmente a los patrones sociales, a la participación, permanencia y posición de las mujeres en el mercado de trabajo, al nivel educativo y la cualificación profesional, al nivel de ingresos y al estado civil, entre otros aspectos. Específicamente, respecto al estado civil, se ha puesto de manifiesto que, de media en la EU-27, entre las mujeres con edad comprendida entre los 65 y los 79 años, la brecha de género en las pensiones se ensancha para aquellas mujeres que están casadas (52.3%), lo que se ha interpretado entendiendo que, para estas mujeres, la decisión de constituir un hogar fue prioritaria al desarrollo de su carrera profesional [TINIOS et al., 2015: 46 y 47].

²²³ COM(2010) 491 final.

²²⁴ *Pension Adequacy in the European Union 2010-2050*, informe preparado conjuntamente por la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea y el Comité de Protección Social, 23 de mayo de 2012.

La dificultad en la erradicación de la brecha de género en las pensiones obedece—en concordancia con el informe de la Comisión Europea titulado *Men, Women and Pensions 2015* (TINIOS et al., 2015) —a que se trata de una materia de gran complejidad, apreciándose notables diferencias entre de los países de la UE tanto cuantitativas—oscilando entre el 46% en unos países y el 4% en otros—, como cualitativas—apreciándose en cada país distinta incidencia de los factores desencadenantes— Con todo, la brecha de género en las pensiones y el fomento de la independencia económica de las personas se han posicionado como objetivos prioritarios en la agenda política de la UE, de ahí que el pasado 19 de junio, en Consejo de Ministros de Empleo y Asuntos Sociales, los países de la Unión Europea acordaran un texto de conclusiones sobre *Igualdad de oportunidades de ingresos para las mujeres y hombres: cerrando la brecha de género en las pensiones*²²⁵ en el que respaldaron la puesta en marcha de acciones —a nivel nacional y europeo— para controlar y corregir *la brecha de género, y promover así la independencia económica de hombres y mujeres*.

CAUSAS DESENCADENANTES DE LA DESIGUALDAD POR RAZÓN DE GÉNERO EN LAS PENSIONES: LA ESPECIAL INCIDENCIA DE LA ASUNCIÓN POR LAS MUJERES DEL TRABAJO DE LOS CUIDADOS

Una adecuada comprensión de la brecha de género en las pensiones exige indagar en las causas que provocan de este fenómeno y de los efectos que puede llevar aparejados. Delimitar y concretar los factores concretos que desencadenan las disparidades de pensiones para hombres y mujeres en cada Estado no es tarea sencilla puesto que los sistemas de pensiones no son neutros, es decir, no se limitan únicamente a reproducir las desigualdades existentes en el mercado laboral, sino que, en muchas ocasiones las disparidades por razón de género en las pensiones son el reflejo de la desigualdad por razón de género en otros ámbitos de la vida de las personas o en valores anclados en la sociedad (TINIOS et al., 2015: 55).

Las múltiples aristas que posee el problema de la brecha de género en las pensiones exige que las políticas destinadas a combatirlas incluyan actuaciones en diversos ámbitos tales como: el acceso al trabajo y a la formación, la segregación por sexos en la educación y en el empleo, la brecha de género en las retribuciones, el trabajo tiempo parcial, la duración de la vida laboral, la desigualdad en el reparto de las responsabilidades familiares y tareas en el hogar entre hombres y mujeres, la interiorización social de los estereotipos de género, las interrupciones de la vida profesional, etc. (CONSEJO DE EUROPA, 2015: apartados 16-18).

En aquellos sistemas públicos de pensiones —como es el caso del sistema español— en los que las pensiones se vinculan a las contribuciones en base a los ingresos del trabajo que ha hecho la persona durante su vida profesional, la disparidad en las pensiones no es únicamente el reflejo de las diferencias de ingresos que hombres y mujeres han experimentado a lo largo de su trayectoria laboral, sino que detrás se camufla, como factor detonante, el hecho de que las vidas laborales de las mujeres sigan estando más

²²⁵ [SOC 421, GENDER 13, PENS 5].

afectadas por las responsabilidades familiares que las de los hombres. Se trata de una realidad que hereda las consecuencias de la distribución sexual del trabajo, y que ha sido descrita con una claridad meridiana por Tortuero Plaza al exponer que:

La mujer se incorpora al mercado laboral desde un espacio de distribución de roles totalmente consolidado, la mujer cumple una función reproductiva y de soporte familiar, mientras que el hombre cumple una función productiva y se convierte en el sostén económico de la familia. Esta distribución de roles o asignación de funciones tiene unas connotaciones que sobrepasan la estructura familiar, en la medida en que forman parte de la organización social y de las estructuras económicas en todas sus dimensiones (TORTUERO, 2006:113).

A pesar de que el modelo de familia ha cambiado considerablemente en las últimas décadas y de que se ha generalizado el modelo de doble sustentador —aumentando, en consecuencia, el número de mujeres que trabajan fuera del hogar— las mujeres continúan ocupándose de las labores de cuidado y de la organización del hogar familiar (OCDE, 2013: 270). La asunción —casi en exclusiva— de las responsabilidades familiares obliga a muchas mujeres, en el peor de los escenarios, a renunciar por completo a su trabajo para atender el cuidado de menores o familiares dependientes, lo que puede suponer que sus carreras profesionales se vean truncada; mientras. En otras ocasiones, las mujeres deciden asumir el coste derivado de las interrupciones en sus carreras de cotización y que puede impedirles cotizar lo suficiente o no hacerlo en los años finales de su etapa antes de la jubilación, con la consecuente merma en el cálculo global de la pensión (TINIÓS et al., 2015:47 y ss.). Por lo que se refiere a la frecuencia de las interrupciones de las carreras laborales de las mujeres, como dato concluyente cabe indicar que, según datos del MESS, actualizados a julio de 2014, en el año 2013, el 94.50% de las excedencias por cuidado de hijos y el 85.22% de las excedencia por cuidado de familiares fue disfrutada por las madres.

La desigualdad en el reparto de responsabilidades familiares y la escasez de servicios públicos adecuados limitan extremadamente las posibilidades reales de las mujeres de acceso, permanencia y promoción en el mercado de trabajo en igualdad de oportunidades que los hombres (OCDE: 2013: 220). De ahí que las mujeres con responsabilidades que desean o necesitan incorporarse o permanecer en el mercado laboral, consideren como una medida adecuada para conseguir el equilibrio trabajo-familia optar por el trabajo a tiempo parcial que permite una mayor flexibilidad horaria y que, además, suele estar vinculado generalmente a trabajos no declarados o sumergidos (OCDE, 2013: 204 y ss., y 302 y ss.). Así, el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 llama la atención sobre la elevada presencia de mujeres en las denominadas “categorías elementales”, constituyendo el 62,5% del total de las personas ocupadas en ella.

Por lo que se refiere a la feminización del trabajo a tiempo parcial (OCDE, 2013: 216 y ss.), cabe destacar que en el año 2013 —según los datos de la media de los cuatro trimestres de ese año de la Encuesta de Población Activa del INE—, las mujeres representan el 73,26 % del total de las personas con jornada a tiempo parcial. La segregación por sexo en el trabajo a tiempo parcial pone de manifiesto que mientras que entre los varones la jornada parcial es prácticamente testimonial (5% de los ocupados), entre las mujeres supera el 23%. En España, por término medio, el 32% de las ocupadas trabaja a tiempo parcial en la rama de hogares que emplean personal doméstico (48,9 % en España y 58,5% en la UE-27), las actividades administrativas y de apoyo (42,2% y

46,1%, respectivamente), y las actividades artísticas, recreativas y espectáculos (35,0% y 42,3%)[CES, 2011:143]. La indagación en las causas que motivan la opción por el trabajo a tiempo parcial confirma el carácter “voluntario” de este tipo jornadas laborales (en 2013 el 85.24% de las mujeres no querían trabajar a tiempo completo, el 97.79% de las mujeres tenían que cuidar niños o adultos y el 93.02% manifestaban tener obligaciones familiares o personales) en un intento lograr un adecuado equilibrio trabajo-familia (GRAU y RODRÍGUEZ, 2015: 65).

A la luz de estas cifras, hay quienes advierten que:

La utilización del trabajo a tiempo parcial como una forma de permiso parental, mientras persista la tendencia a ser una opción casi exclusivamente femenina, tiene como inevitable consecuencia la segregación del mercado de trabajo y es perniciosa para la calidad y estabilidad del empleo de la mujer, suponiendo una traba a su pleno desarrollo profesional (RAMOS y BLÁZQUEZ, 2007:143).

ESTRATEGIAS PARA COMBATIR LA BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES: LA IMPORTANCIA DE UN ENFOQUE TRANSVERSAL

En las *Conclusiones sobre Igualdad de oportunidades de ingresos para las mujeres y hombres: cerrando la brecha de género en las pensiones* (2015), el Consejo de la Unión Europea llama la atención sobre la necesidad de asumir un enfoque global basado en un planteamiento transversal de las políticas de género a lo largo de la trayectoria vital de una persona —combinando medidas preventivas y medidas paliativas—, que afecten e irradien a las políticas demográficas de los regímenes de protección social, a las políticas nacionales y de la Unión Europea y que impulsen el crecimiento económico y la inclusión social (apartado 18). En este sentido, en el citado documentose invita a la Comisión Europea a afrontar el problema en su nueva Estrategia para la igualdad de género posterior a 2015, y en los informes anuales sobre igualdad entre hombres y mujeres, y en el marco de la Estrategia Europa 2020; animándola asimismo a *promover el intercambio de buenas prácticas* en relación a posibles medidas efectivas para reducir la brecha de género en las pensiones (apartados 24 y 25).

Las políticas de los Estados para combatir las desigualdad en las pensiones por razón de género pueden enfocarse en tres direcciones estratégicas, cada una de las cuales admite contener distintas medidas y puede acarrear distintas consecuencias e implicaciones tanto para el diseño del sistema de pensiones como para el equilibrio entre el objetivo de la inclusión social y de la independencia económica (JEFFERSON, 2009; TINIOS et al, 2015: pp. 58 y ss.).

En primer lugar, la estrategia más conservadora es la que tiende a priorizar la inclusión social de las mujeres sin reconocer la independencia económica de las mismas como un objetivo independiente. Esta estrategia se subsume en el enfoque tradicional de los sistemas que protegen a los miembros de una unidad familiar —marido y mujer— sobre la base de un conjunto unificado de contribuciones.

Una segunda estrategia —preventiva— entiende que la desigualdad lograría corregirse a largo plazo mediante la prevención de la discriminación del trato en el mercado laboral y en la incentivación del ahorro *ex ante*. Sin embargo, esta orientación tiene el riesgo de

desalentar la fertilidad o de agotar los recursos destinados a la cobertura del trabajo de los cuidados, lo cual sería contraproducente para la sostenibilidad económica y financiera del sistema. En esta línea estratégica se insertan, por un lado, las actuaciones de corresponsabilidad social dirigidas a la promoción de la creación y uso de los servicios e instalaciones públicas favorecedoras de la conciliación por parte de las personas con responsabilidades familiares (guarderías, etc.); y, por otro, las medidas de fomento de la corresponsabilidad familiar incentivando a los padres a asumir responsabilidades de cuidado (permiso por paternidad, cuotas de disfrute intransferible por el progenitor varón, etc.). Hay que destacar los beneficios positivos que reportan las medidas incluidas en esta línea estratégica y su contribución a alcanzar una mayor equidad en los patrones de empleo de hombres y mujeres, lo cual repercutiría no sólo en sus trayectorias laborales, sino también en la posibilidad de ostentar una posición similar en el momento de acceder a las pensiones de jubilación.

La tercera estrategia —la reparadora— centra su atención en tratar de compensar las consecuencias negativas derivadas de las dificultades de la carrera laboral de las mujeres, y, en general, de apoyar los derechos de las pensiones más bajas interviniendo *a posteriori*, esto es, una vez que se ha reconocido el derecho de acceso a la pensión. Esta estrategia comprende un conjunto de medidas correctoras de las desventajas específicas, como es el caso de las acciones destinadas a reducir el periodo de referencia para el acceso a una pensión completa y/o la corrección del cálculo de las mismas hasta alcanzar un mínimo establecido. El ejemplo paradigmático de las medidas incluidas en esta línea estratégica lo constituyen los complementos por mínimos de las pensiones contributivas. Estas actuaciones pueden diseñarse incluyendo la posibilidad de ser aplicadas de manera retroactiva, con el fin de corregir las situaciones desventajosas del pasado, aunque esto siempre exigiría asumir una mayor inversión de gasto público.

Con todo, el carácter poliédrico de la brecha de género en las pensiones hace necesario no sólo adoptar un enfoque transversal en el diseño las medidas de acción para hacer frente a la disparidad en las pensiones por razón de género que tenga en cuenta la distinta naturaleza de causas desencadenantes de la misma, sino también adoptar un enfoque integrador que conjugue la implantación de mecanismos correspondientes a las distintas estrategias anteriormente descritas.

ANÁLISIS CRÍTICO FRENTE A LOS MECANISMOS CORRECTORES PARA COMBATIR LA BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES EN ESPAÑA

En los últimos años se han ido produciendo una serie de actuaciones en el ordenamiento jurídico español con la finalidad de compensar la brecha de género en las pensiones. Siguiendo el estudio realizado por GRAU y RODRÍGUEZ (2015) se sistematizan a continuación los principales mecanismos correctores existentes en nuestro ordenamiento, destinados a compensar las desigualdades en el acceso a la pensión de jubilación por razón de género:

El mecanismo de las cotizaciones ficticias

En primer lugar, el grupo más numeroso de medidas son las que se centran en el mecanismo de las cotizaciones ficticias, cuya finalidad es corregir la dificultad para la acreditación de carreras largas de cotización por parte de personas —mayoritariamente mujeres— que interrumpen la actividad laboral como consecuencia del cuidado de hijos/as o familiares dependientes (GRAU y RODRÍGUEZ, 2015: 40-44). A este grupo pertenecen:

La prestación contributiva no económica prevista en el art. 180 LGSS consistente —tras la reforma operada por la Ley 27/2011, de 1 de agosto— en la consideración como periodo de cotización efectiva, a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y paternidad, de los tres primeros años de excedencia que los trabajadores que, de acuerdo con lo establecido en el art. 46.3 LET, disfruten en razón del cuidado de cada hijo menor acogido en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo, aunque éstos sean provisionales. Por su parte, la excedencia motivada por cuidado de familiares (art. 46.3 LET) mantiene la antigua cotización ficticia por el tiempo máximo de un año (art. 180.2 LGSS), sin que se haya configurado una extensión similar a la existente para la excedencia por cuidado de hijos. Esta dispar regulación no parece ser consecuente con los objetivos perseguidos por el principio de corresponsabilidad (LOUSADA, 2011.b:7 y ss.), además de ser considerada por algunos autores como una política inadecuada de conciliación de responsabilidades en el ámbito del control del gasto público (BALLESTER, 2011: 69).

Aumentando el alcance de la protección referida a las excedencias, el art. 180.4 LGSS establece que si estas situaciones de excedencia hubieran estado precedidas por una reducción de jornada en los términos previstos en el artículo 37.5 LET —es decir, para el cuidado de hijos, menores o familiares— las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.

De modo parecido, el art. 180.3 LGSS considera como periodo de cotización efectiva el periodo de reducción de jornada por guarda legal de un menor de ocho años o de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial siempre que no desempeñe actividad retribuida disfrutado en virtud del art. 37.5 LET. Esta ficción de cotización supone considerar como cotizado al 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido la jornada sin reducción de las cotizaciones realizadas — a los efectos de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural e incapacidad temporal— durante los dos primeros años del periodo de reducción de jornada por cuidado de menor, y durante únicamente el primer año en el resto de supuestos de reducción de jornada contemplados en dicho art. 37.5 LET con la salvedad del supuesto de reducción de jornada para el cuidado de menores a cargo enfermos de cáncer u otra enfermedad grave (párrafo tercero art. 37.5 LET) en el que las cotizaciones realizadas durante dicho periodo de reducción de jornada se computarán incrementadas igualmente al 100%. Esta regulación agrava la precariedad de la protección social de las mujeres que se ocupan del cuidado de hijos y otros familiares, pues resulta incongruente que la ampliación

del período de reducción de jornada por cuidado de menores —de ocho a doce años por la entrada en vigor del RDL 16/2013, de 20 de diciembre— no se haya acompañado de un incremento en el número de años de cómputo al 100 por 100 de las cotizaciones en periodos de tales reducciones, actualizando el contenido del art. 180.3 LGSS (RAMOS, 2013: 249). Y todo ello teniendo en cuenta que:

La reducción de jornada es una figura más conveniente puesto que, lejos de promover el abandono del trabajo para asumir tareas de cuidado en exclusiva, permite el mantenimiento de los vínculos laborales y fomenta el reparto de responsabilidades(BALLESTER, 2011: 69).

En consecuencia, la única forma de contabilizar el 100% del resto del tiempo transcurrido en reducción de jornada por cuidado de hijos y familiares es a través de la suscripción de un convenio especial con la Seguridad Social específico para esta situación y que no es aplicable ni extensible a los periodos de la excedencia por cuidado de familiares en que no se aplica la cotización ficticia (BALLESTER, 2011: 70).

A pesar de que de que este tipo de medidas que asimilan a periodos de cotización los tiempos dedicados al cuidado de hijos y otros familiares parecieron muy adecuadas en un momento inicial, su alcance es limitado, dado que el reconocimiento de estos periodos de cotización resulta insuficiente para aquellas personas que no tienen ciertas carreras de cotización (GRAU y RODRÍGUEZ, 2015: 47). En este sentido, sin dejar de reconocer que estas medidas representan un primer paso *hacia el reconocimiento de determinados efectos jurídicos y económicos al trabajo en el hogar*, sin embargo, por sí mismas son insuficientes, se ahí que sea indispensable que se acompañen de:

Otras más innovadoras como la posibilidad de reconocer el trabajo doméstico como trabajo formal (trabajo por cuenta propia), o la extensión al miembro de la pareja que se dedica a las labores del hogar la protección social de que disfruta el cónyuge que trabaja en el mercado formal (reconocimiento de las cotizaciones), garantizando una protección social a futuro(RODRÍGUEZ SANZ, 2013: 48 y ss.).

Concretamente, la segunda de las propuestas —reconocimiento de las cotizaciones— se asimila a la práctica existente en Suecia que permite al sujeto con mayores cotizaciones transferir parte de las mismas al sujeto con cotizaciones menores, para compensar su dedicación familiar (BALLESTER, 2011:109).

Las bonificaciones a la contratación

En segundo lugar, otro de los mecanismos con el que indirectamente se ha tratado de corregir la brecha de género en el sistema de pensiones han sido las bonificaciones a la contratación o readmisión de mujeres tras situaciones de maternidad o asimiladas, al erigirse en poderosos incentivos públicos *tanto para robustecer la utilización de las medidas de conciliación como para fortalecer la posición de la mujer en el momento de acceder a las pensiones* (GRAU y

RODRÍGUEZ, 2015:86 y ss.). A este grupo de mecanismos correctores también pertenece la bonificación prevista para la celebración de contratos de interinidad con personas desempleadas —mayoritariamente mujeres— para sustituir a trabajadores durante los periodos de descanso por maternidad, adopción, paternidad o riesgo durante el embarazo o la lactancia, consistente en la bonificación del 100% de la cuota empresarial del interino/a y el 100% de la cuota de la trabajadora en situación de maternidad (incluida contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta) [RD-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento, y D.A. segunda de la Ley 12/2001, de 9 de julio].

No obstante, resulta incomprensible la desaparición de las bonificaciones establecidas en el art. 4.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejorar del crecimiento y del empleo, para facilitar la reincorporación de la mujer trabajadora tras la maternidad o la excedencia por cuidado de hijos a partir de la reforma acometida por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Si bien esta alteración es consecuente con el objetivo de reducción y encauzamiento de las bonificaciones que preside la reforma (DANS, 2015), pasa por alto que era el único instrumento habilitado para favorecer el mantenimiento en la empresa de trabajadoras con responsabilidades familiares, así como el papel que desempeñan estos incentivos en la prevención de los despidos (BALLESTER, 2010: 107), y en el fomento de la reincorporación de la mujer antes de que se cumpliera el plazo de dos años desde el inicio del permiso de maternidad.

La protección social de los trabajadores a tiempo parcial

En tercer lugar, cabe hacer referencia a las disposiciones normativas que se han ocupado de fijar medidas para favorecer la protección social de los trabajadores a tiempo parcial. Así, el RDL 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social y la Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social se han ocupado de modificar la LGSS —en consonancia con la STC 61/2013, de 14 de marzo— con el fin de corregir la situación de desventaja que para los trabajadores a tiempo parcial implicaba el criterio fijado por la regla segunda del apartado 1 de la D.A. 7ª LGSS. Conforme a la actual regulación, para acreditar los periodos de cotización necesarios, se tienen en cuenta los distintos periodos durante los cuales el trabajador ha permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos. De este modo, una vez acreditados 15 años de alta en el sistema, se aplica el denominado “coeficiente de parcialidad”, que viene determinado por el porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable. De esta forma, el período mínimo de cotización exigido a los trabajadores a tiempo parcial será el resultado de aplicar al período regulado con carácter general el citado coeficiente. Y ello teniendo en cuenta, además, que a efectos de la determinación

de la cuantía de las pensión de jubilación, el número de días cotizados que resulten de lo establecido conforme al citado coeficiente de parcialidad *se incrementará con la aplicación del coeficiente del 1,5, sin que el número de días resultante pueda ser superior al período de alta a tiempo parcial* [letra c) de la regla letra tercera del número 1 de la D.A. 7ª LGSS]. Asimismo, se prevé la integración de las posibles lagunas de cotización existentes en las mensualidades que formen parte del periodo a tener en cuenta en la determinación de la base reguladora de la pensión de jubilación para estos trabajadores [letra b) de la regla tercera del número 1 de la D.A. 7ª LGSS]. Con esta medida, Grau y Rodríguez afirman lo siguiente:

Se intenta beneficiar a aquellos que durante un período de tiempo, computable a efectos del cálculo de prestaciones, no han contribuido al sistema y se encontrarían en una situación de cotización cero que mermaría de forma considerable sus prestaciones (GRAU y RODRÍGUEZ, 2015: 78).

A pesar de los progresos garantistas que se han realizado en la regulación del trabajo a tiempo parcial, aún es necesario abordar varios aspectos de la protección social de estos trabajadores. Las propuestas formuladas en este sentido por GRAU y RODRÍGUEZ, (2015: 79) incluyen: a) considerar como cotizada toda la duración del contrato de trabajo; b) dejar el elemento corrector exclusivamente en la fórmula de cálculo de la base reguladora; y c) reconocer las prestaciones siguiendo las mismas reglas que en el caso de un trabajador a tiempo completo.

Las ficciones de cotización relacionadas con la maternidad

En cuarto lugar, debe hacerse mención al mecanismo de atribución de cotizaciones para acceder a determinadas prestaciones por el hecho mismo de la maternidad, en los supuestos de extinción del contrato de trabajo o directamente, cuando no existe relación laboral o profesional determinante de la inclusión en el sistema de Seguridad Social (GRAU y RODRIGUEZ, 2015: 48). En este grupo se incluye la medida de acción positiva consistente en la asimilación como periodo de cotización efectiva —a los efectos tanto de determinación del periodo de carencia y como de la cuantía de la prestación— de 112 días por cada parto de un solo hijo (y 14 días más por cada hijo más en caso de parto múltiple) a favor de la mujer solicitante de pensión de jubilación o incapacidad permanente, que no hubiera tenido derecho a disfrutar del permiso de maternidad (D.A.44ª LGSS añadida por LOIEHM).

De manera complementaria a esta medida, la Disposición adicional 60ª LGSS (introducida por la Ley 27/2011) atribuye cotizaciones ficticias para los supuestos de interrupción de la cotización ocasionadas por extinción de la relación laboral o por la finalización del cobro de prestaciones por desempleo producidas entre los 9 meses anteriores al nacimiento o los 3 meses anteriores a la adopción o acogimiento permanente (con exclusión por tanto, del acogimiento simple) y la finalización del sexto año posterior a dicha situación, atribuyéndose 112 días de cotización efectiva, días que se irán incrementando gradualmente hasta alcanzar 270 días por hijo en el año 2019 sin que en ningún caso pueda ser superior a la interrupción real de la cotización. Estas cotizaciones lo son a todos

los efectos salvo para el cumplimiento del periodo mínimo de cotización exigido y en cualquier régimen de la Seguridad Social. Aunque se configura como una medida de titularidad neutra, sólo se reconoce a uno de los progenitores, otorgándose a la madre en caso de conflicto entre ambos, previsión ésta de difícil concreción en caso de que ambos progenitores sean del mismo sexo. En cualquier caso, se establece un límite máximo de consideración como periodo cotizado por cuidado de hijo en 5 años por beneficiario, límite que se aplicará también cuando esta previsión concurren con el beneficio de atribución de cotizaciones previsto en el art. 180.1 LGSS.

Medidas orientadas a la consecución de la corresponsabilidad

En quinto lugar, otro mecanismo para compensar la brecha de género en el mercado laboral y, en consecuencia, en el sistema de pensiones lo constituyen las medidas orientadas a la consecución de la corresponsabilidad en la asunción de las labores de cuidado. Y ello sobre la base de que *la implicación paterna en el cuidado de los hijos es un factor clave tanto para lograr una mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres* (FLAQUER, ESCOBEDO, 2014: 70). De este modo, se considera necesario apostar por un diseño de los permisos parentales cuyas características aumenten el equilibrio en el uso por parte de ambos sexos (CASTRO y PAZOS, 2012: 9). La consecución de este objetivo exige configurar los derechos de conciliación como derechos de titularidad individualizada (CABEZA, 2010: 52; LEWIS et al., 2008: 274), así como promover una serie de actuaciones complementarias, a saber:

- a) la supresión de los derechos de conciliación femeninos;
- b) la creación de derechos masculinos de paternidad o de cuotas de reserva masculinas en derechos de conciliación de titularidad neutra;
- c) el reconocimiento de derechos individuales a cada progenitor sin posibilidad de transferencia al otro progenitor;
- d) las acciones positivas dirigidas a la asunción masculina de cargas familiares (LOUSADA, 2011a: 5).

Entre las medidas favorecedoras de la corresponsabilidad destacan, entre otras, la incorporación al ordenamiento jurídico español a partir de la LOIEMH de figura de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad (art. 48 bis LET) —y su correspondiente prestación económica arts. 133 octies a decies LGSS y RD 295/2009, de 6 de marzo—, por tratarse de un derecho de conciliación independiente del de la madre y compatible con el disfrute compartido del permiso por maternidad, cuando es cedido por la madre; y la modificación de la titularidad en el permiso por la lactancia operada primero por el RD Ley 3/2012 y luego por la Ley 3/2012 que reconfigura el permiso de lactancia (art. 37.4 LET), —en consonancia con lo establecido en la STJUE de 30 de septiembre de 2010, *asunto Roca Álvarez* (C-104/09)— dotándolo de una titularidad neutra (SÁNCHEZ y FERNÁNDEZ, 2012: 298).

El complemento por maternidad

Finalmente, dentro la exposición de las posibles estrategias para reducir la diferencia entre mujeres y hombres en las pensiones cabe hacer mención especial al denominado *complemento por maternidad* como medida para reconocer la contribución demográfica de las madres trabajadoras. En consonancia con las recomendaciones contenidas en las conclusiones del Consejo sobre *Igualdad de oportunidades de ingresos para las mujeres y hombres: cerrando la brecha de género en las pensiones* (2015)—que advierten la importancia del reconocimiento de la natalidad como factor esencial para la continuidad del Sistema—, algunos países del entorno europeo han adoptado medidas que incorporan para la valoración final de la pensión a recibir, junto a la cotización económica, el concepto de "cotización demográfica". Tal es el caso de Francia, donde las mujeres trabajadoras que tengan más de tres hijos tienen derecho a mejoras en la pensión; o el de Alemania, donde se reconoce a todas las madres entre dos y tres años de cotización entendiéndose que son periodos de educación de hijos. Sumándose a esta línea de tendencia, el Gobierno español— en virtud del acuerdo adoptado por el Consejo de Ministros el 5 de junio de 2015— remitió a la Comisión Parlamentaria del Pacto de Toledo del Congreso el informe que recogía la propuesta para reconocer la contribución demográfica al sistema de Seguridad Social de las mujeres trabajadoras que compatibilizan su carrera laboral con la maternidad. Se trata de una medida incluida en el Plan Integral de Apoyo a la Familia 2015-2017 y que es consecuente con la Recomendación 17ª de 2011 del Pacto de Toledo que aboga *por reconocer el esfuerzo asociado a la maternidad en la Seguridad Social* y que finalmente ha sido aprobada por en el Pleno del Congreso de los Diputados el pasado 16 de septiembre. De este modo, el Gobierno ha introducido esta medida en una enmienda al proyecto de ley de PGE para 2016 que supondrá la adición a la LGSS del art. 50 bis con la rúbrica *Complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social*.

Así, esta medida —cuya efectividad se espera que se produzca a partir del 1 de enero de 2016 y con vigencia indefinida— estará dirigida a las mujeres trabajadoras y con residencia continuada en España con carreras de cotización suficientes para generar derecho a las pensiones de jubilación, de viudedad y de incapacidad permanente, a las que —una vez calculada la pensión de acuerdo a las reglas de cálculo para cada prestación— se aplicará un complemento adicional de la pensión contributiva en caso de que tengan hijos/as con la siguiente escala: a) En caso de haber tenido dos hijos, el 5%; b) Si fueron tres hijos, el 10%; y c) Y en el caso de cuatro o más, el 15%.

Conforme al articulado de la medida aprobada, en el supuesto de que la cuantía de la pensión reconocida inicialmente supere el límite establecido anualmente en el art. 47 LGSS sin aplicar el complemento, la suma de la pensión y del complemento no podrá superar dicho límite incrementado en un 50 % del complemento asignado. No obstante, si la cuantía de la pensión reconocida alcanza el límite aplicando solo parcialmente el complemento, la beneficiaria tendrá derecho además a percibir el 50% de la parte del complemento que exceda del límite máximo vigente en cada momento. En los casos en que legal o reglamentariamente esté permitida por otras causas la superación del límite máximo, el complemento se calculará en los términos indicados, estimando como cuantía inicial de la pensión el importe del límite máximo vigente en cada

momento. Asimismo, se prevé que si la pensión a complementar se causa por totalización de períodos de seguro *a pro rata temporis*, en aplicación de normativa internacional, el complemento se calculará sobre la pensión teórica causada y al resultado obtenido se le aplicará la prorrata que corresponda. Si la pensión reconocida inicialmente no llega a la mínima fijada para ese año, se le reconocerá el complemento a mínimos para alcanzar la pensión mínima legal que incluya cada año los PGE (art. 50 LGSS) y se le añadirá el nuevo complemento por maternidad.

Otra de las particularidades previstas en la regulación de este nuevo complemento es que no se aplica a los supuestos de acceso anticipado a la jubilación por voluntad de la interesada ni en los de jubilación parcial jubilación anticipada voluntaria (art. 161 bis.2.B LGSS), ni a las jubilaciones parciales (art. 166 LGSS), aunque en este último caso sí se reconocerá cuando la jubilada parcial deje de serlo y acceda a la jubilación completa ordinaria, una vez cumplida la edad de jubilación. En caso de concurrencia de pensiones del sistema de la Seguridad Social, se reconocerá el complemento por hijo solamente a una de las pensiones de la beneficiaria. Para elegir a cual se le aplica primero será a la pensión que resulte más favorable y, en segundo lugar, a la de jubilación si es que esta concurre con la de viudedad.

LA TAREA PENDIENTE: BREVES REFLEXIONES FINALES SOBRE OTRAS POSIBLES ACTUACIONES PARA COMBATIR LA BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES

El estudio realizado sobre el conjunto de mecanismos y medidas de acción positiva previstos en nuestro ordenamiento permite poner de manifiesto la voluntad del legislador por combatir la brecha de género en las pensiones y fomentar la generación de derechos propios por parte de las mujeres compensando así una mayor dedicación al trabajo no retribuido de los cuidados que les dificulta, en muchos casos, desarrollar sus propias carreras de seguro o las aboca a pensiones insuficientes.

No obstante, parece razonable concluir que el abanico de medidas articuladas hasta el momento es insuficiente para paliar los efectos que el ejercicio del derecho de conciliación puede dejar en la carrera de seguro de la persona trabajadora. En este sentido, junto a la importancia de la generalización de los mecanismos reparadores de la carrera de seguro del trabajador/a, se concibe imprescindible que el sistema de protección social desempeñe un papel activo en la política de conciliación (GRAU y RODRÍGUEZ, 2015: 52 y 53), articulando derechos que —complementados con las correspondientes prestaciones familiares tanto en el nivel contributivo como en el no contributivo— permitan al trabajador atender adecuadamente sus obligaciones familiares y personales. Al mismo tiempo, deben perfeccionarse los mecanismos de conciliación —reducciones y adaptaciones de la jornada, horarios flexibles, etc.— que posibiliten el equilibrio trabajo-familia sin tener que renunciar a estar “presentes” el mercado de trabajo.

Asimismo, es de crucial importancia visibilizar y dar valor al trabajo no remunerado de los cuidados que se realiza en los hogares. La configuración en términos jurídicos del

trabajo doméstico en el hogar y su valoración económica permitiría superar la situación de tradicional dependencia de la mujer respecto al varón, al tiempo que se superarían la división tradicional roles asociados al género (RODRÍGUEZ PIÑERO, 2004: 117 y 118).

A pesar de que hasta el momento el trabajo en el propio hogar no ha tenido ninguna consideración jurídica a efecto de generar prestaciones sociales, Grau y Rodríguez han ha apuntado lo siguiente:

La posibilidad de reconocerle cierta cobertura a efectos de Seguridad Social, o de propiciar su transformación directa en trabajo productivo mediante su externalización, acciones éstas que supondrían avanzar hacia la igualdad de oportunidades(GRAU y RODRÍGUEZ, 2015: 107),

Se recuperaría así el objetivo —en su día abandonado— de la Disposición adicional primera de la Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, que pretendía incorporar a la Seguridad Social a las mujeres que *trabajen al cuidado de su propio hogar y no estén amparados por otras prestaciones contributivas*. También en este punto cabe hacer mención a la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, contenedora de medidas que pretendían la conciliación del cuidado de estas personas con el desarrollo de la actividad laboral, y en el caso de los cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia, que no se perjudicase su acceso a las pensiones estableciendo una cotización por parte de la Administración General del Estado a través del oportuno convenio entre la persona cuidadora y la Tesorería General de la Seguridad Social.

Tampoco puede dejar de advertirse el protagonismo de las medidas de concienciación y sensibilización como detonante de la necesaria transformación social en el reparto de las responsabilidades de cuidado y de las tareas domésticas. Este tipo de medidas son imprescindibles para superar los estereotipos tradicionales de género —y el modelo tradicional de división sexual del trabajo— y para seguir avanzando hacia una sociedad igualitaria en términos de género y alcanzar mayores dosis de corresponsabilidad en materia de conciliación.

Finalmente, y en consonancia con las obligaciones dimanantes de la corresponsabilidad social en materia de conciliación, es urgente reforzar la accesibilidad y la calidad de la red de servicios públicos de atención a menores y familiares enfermos o dependientes con el fin de que las personas con deberes de cuidado no se alejen de manera absoluta del mercado de trabajo, al tiempo que se contribuye a la socialización de la función de cuidados.

BIBLIOGRAFÍA

BALLESTER PASTOR, M^a. A.: *Conciliación laboral y familiar en la Unión Europea: rémoras, avances y nuevas líneas de tendencia en el ámbito de la corresponsabilidad*, RDS, 2010, 51, pp. 43-46.

BALLESTER PASTOR, M^a. A.: *Reformas en materia de protección social e impacto de género: un estudio crítico*, Temas Laborales, 2011, 112, pp. 51-90.

CABEZA PEREIRO, J.: *Conciliación de vida privada y laboral*, TL, 2010, 103, pp. 45-65.

CASTRO GARCIA, C. y PAZOS MORAN, M.: *Permisos por nacimiento e igualdad de género: ¿cómo diseñar los permisos de maternidad, paternidad y parentales para conseguir un comportamiento corresponsable?*, Papeles de trabajo, Instituto de Estudios Fiscales, 2012, 9, pp. 1-55.

CES- España: Informe 01/2011, *Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*, Madrid, 2011.

COMISIÓN EUROPEA: *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*, Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2014.

COMISIÓN EUROPEA: *The Gender Gap in Pensions in the European Union*, Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2013.

CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA: *Conclusiones del Consejo sobre Igualdad de oportunidades de ingresos para las mujeres y hombres: cerrando la brecha de género en las pensiones*, 19 de junio de 2015 [SOC 371, GENDER 7, PENS 4].

DANS ALVAREZ DE SOTOMAYOR, L.: *El impacto de los incentivos económicos a la contratación y a la actividad autónoma en la sostenibilidad del Sistema Español de Seguridad Social*, Documentación laboral, 2015, 103, pp. 173-193.

FLAQUER, LL., ESCOBEDO, A.: “Licencias parentales y política social de la paternidad en España”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2014, 32 (1), pp. 69-99

GRAU PINEDA, C., RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S.: *Conciliación y Seguridad Social. La brecha de género en el Sistema de Pensiones*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2015.

JEFFERSON, T.: “Women and Retirement Pensions: A research review”, *Journal of Feminist Economics*, 2009, 15 (4), pp. 115-145.

LEWIS, J., KNIJN, T, MARTIN, C. y OSTNER, I.: “Patterns and developments in work/family recognition policies for parents in France, Germany, the Netherlands and the UK in the 2000s”, *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 2008, 15, pp. 261-286.

LOUSADA AROCHENA, J.F. (a): “La individualización de los derechos de conciliación. Una asignatura pendiente”, *Themis, Revista Jurídica de Igualdad de Género*, 2011, 9, pp. 5-10.

LOUSADA AROCHENA, J.F. (b): “La incidencia sobre la excedencia para el cuidado de hijos/as del nuevo Acuerdo Marco (revisado) sobre el Permiso Parental”, *Aequalitas*, 2011, 28, pp. 6-13.

MESS: *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2012*, Secretaría de Estado de Empleo, marzo 2013.

OCDE: *Cerrando las brechas de género: es hora de actuar*, 2013, CIEDESS.

RAMOS MARTÍN, N. E., BLÁZQUEZ CUESTA, M.: “Contrato de trabajo a tiempo parcial en los Países bajos: ¿sólo para mujeres?”, *RMTAS*, 2007, 66, pp. 143-159.

RAMOS QUINTANA, M.I.: “La nueva Ley reguladora del factor de sostenibilidad del sistema de Seguridad Social: impacto y consecuencias sobre las mujeres”, *RDS*, 2013, 64, pp.237-250.

RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M: *El informe sobre el impacto por razón de género en la elaboración de las disposiciones normativas*, Relaciones Laborales, 2004,10, pp. 117-128.

RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B.: *El Derecho del Trabajo ante la feminización de la pobreza*, Albacete, Bomarzo, 2013.

TINIOS, P., BETTIO, F. y BETTI, G.: *Men, women and pensions*, Luxemburgo, Oficina de Publicación de la Unión Europea, 2015.

TORTUERO PLAZA, J.L.: “Conciliación, género y empleo: reflexiones desde el Sistema de la Seguridad Social”, *RMTAS*, 2006, núm. Extra 1, pp. 113-130.

2. LA CRISIS DE GÉNERO: DESIGUALDADES EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y SU PROYECCIÓN EN EL DÉFICIT DE PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES

Maravillas Espín Sáez
Universidad Autónoma de Madrid

CRISIS ECONÓMICA Y “CRISIS DE GÉNERO”

Las crisis económicas marcan el carácter de las generaciones. La actual crisis económica, detonada en la primera década del s. XXI, está señalando (es el sinónimo más neutro) a varias generaciones, y su gestión política y económica, parece querer imponer la *marca crisis* a las nuevas y futuras generaciones.

Esta crisis económica ha abierto realidades como la crisis de la ciudadanía, la crisis de la (des)igualdad, etc. Una realidad en la que confluyen todos los elementos de esta situación es la de las mujeres, de ahí que en esta comunicación me refiera a la crisis de género.

Desde una perspectiva histórica y de género, ha quedado demostrado que los hombres y las mujeres se ven afectados de forma diferenciada por las distintas crisis económicas por las que nuestra sociedad ha atravesado. Ello es así por motivos de sobra conocidos pero que emergen reiteradamente en épocas de crisis económica: históricamente, unas y otros han ocupado posiciones desiguales en el acceso al trabajo, en la gestión de los tiempos, en la aproximación a los espacios de poder –incluidos aquellos en los que se pergeñan las crisis y que diseñan las políticas para combatirlos-, etc. (GÁLVEZ MUÑOZ, L., y RODRÍGUEZ MADROÑO, P., 2011, pp. 113-132)²²⁶.

Cuando unimos esta contrastada mayor vulnerabilidad ante los efectos de las crisis económicas a la crisis de los derechos sociales derivada de la injerencia de *poderes salvajes* (FERRAJOLI, L., 2011)²²⁷ ajenos a los poderes democráticos, así como a la desfiguración del Estado de Bienestar, las consecuencias son graves en cuanto al retroceso en términos de igualdad entre hombres y mujeres. No sobra recordar que la igualdad es uno de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico (art. 1.1 CE) y uno de los presupuestos para el desarrollo y la justicia social.

Focalizaré el objeto de esta comunicación en España, en los efectos de la crisis en el incremento de la desigualdad y cómo esta consecuencia se manifiesta con mayor intensidad entre las mujeres. En nuestro país se mantienen vigentes normas que permiten recordar los avances legislativos habidos en este punto. Sin embargo, esa expresión formal y las reformas que pretenden cumplir con los mandatos de la Unión Europea en esta materia no dan como resultado una realidad coherente. Las secuelas de

²²⁶ GÁLVEZ MUÑOZ, L. y RODRÍGUEZ MADROÑO, P., “La desigualdad de género en las crisis económicas”, *Investigaciones Feministas*. 2011. Vol. 2, pp. 113-132

²²⁷ FERRAJOLI, L., *Poderes salvajes. La crisis de la democracia constitucional*. Madrid, Trotta, 2011.

las decisiones políticas “neutras” adoptadas para afrontar una crisis con perfiles propios en nuestra sociedad y en la múltiple segmentación de nuestro tejido productivo, afectan a la igualdad de género y tiene claras implicaciones en el acceso a derechos sociales como la Seguridad Social.

Tomar en cuenta todos estos ingredientes desde la óptica de una laboralista me exige estructurar la presente comunicación en tres partes: la primera, dirigida a exponer los datos extraídos de fuentes nacionales e internacionales que permiten probar el avance de la desigualdad en España y su concentración en el segmento de población femenina; la segunda, en la que se analizan los efectos de la reforma laboral en la neutralización de los avances legislativos conseguidos hasta la irrupción de la crisis en la lucha por aproximarnos a la igualdad entre hombres y mujeres y la tercera, referida a las consecuencias de todas estas medidas en el acceso de las mujeres a un derecho social originalmente diseñado para garantizar la igualdad como es la Seguridad Social. La desigualdad se asienta sobre la desigualdad y es el obstáculo perfecto que impide acceder al estatuto de ciudadanía.

AVANCE DE LA DESIGUALDAD EN ESPAÑA

La tarea investigadora se ha de enfrentar a la multiplicidad de fuentes estadísticas y lecturas de las mismas, que exigen seleccionar con cuidado unas y otras, así como trascender los discursos que encubren con nueva terminología cuestiones ya antiguas. No obstante, en la cuestión de la desigualdad existe un escalofriante consenso.

En efecto, el análisis de los datos estadísticos de fuente nacional (de la Unión Europea) e internacional (como los ofrecidos por la OCDE y la UNECE), evidencian que la desigualdad avanza y de forma clara en nuestro país. Procederé a exponer estos datos aplicando una perspectiva de género y para ello transitaré de los datos más locales y recientes a los regionales e internacionales.

Octubre de 2015 irrumpe en el discurso de la recuperación con los Datos de los Registros del Servicio Público Estatal del mes de septiembre de este año. Durante este mes el número de desempleados registrados ha subido 26 087 personas en relación con el mes anterior –casi 6 000 personas más que el mes de septiembre del año anterior-. No obstante, en términos desestacionalizados, el paro registrado baja en 9 746 personas. Por sectores, la reducción de empleo se concentra en Agricultura; industria y construcción –sectores masculinizados-; mientras que en el sector servicios se incrementa la contratación, lo que ha de repercutir en el empleo de mujeres por ser un sector en el que se concentra el empleo femenino²²⁸. Conforme a la misma fuente, el

²²⁸ INE y MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD, Mujeres y hombres en España 2014, NIPO web: 729-14-008-6, p. 43/500. Se recoge como dato constante que en Europa el 84,6% de las mujeres ocupadas lo están en el sector servicios, y en España el porcentaje se eleva al 89,4%. La ocupación femenina se concentra en el comercio al por mayor y al por menor, en la actividad sanitaria y servicios sociales y en la educación. Sólo he podido acceder a un trabajo que analiza el sector

desempleo masculino se sitúa en 1 849 241 y el femenino en 2 244 801 personas. El informe se centra en el número de contratos de trabajo de carácter indefinido registrados: 152 928 de un total de 1 795 742, lo que supone que 1 642 814, han sido temporales (contratos por obra o servicio determinado y eventuales por circunstancias de la producción, principalmente). De los contratos por tiempo indefinido 81 876 se han acordado por tiempo completo y 71 052 a tiempo completo. Todos estos datos sirven como introductorios al objeto de análisis pues identifica sectores, modalidades de contratación y modalidades de jornada en los que se concentra la desigualdad y, como tendré oportunidad de exponer en breve, en los que se observa una fuerte feminización. Un dato adicional a tener en cuenta en este informe es que la cobertura del sistema de protección por desempleo durante el mes de agosto de 2015 ha descendido un 2,5%. Además, la cuantía bruta de la prestación contributiva percibida por beneficiario ha sido de 784,2 euros, 7,8 euros menos que el mismo mes del año anterior.

Es de interés tener en cuenta los datos referidos al desempleo en el mes de agosto de 2015 publicados por Eurostat. Conforme a esta fuente, el número de desempleados respecto al mes anterior había subido en la zona euro (EU-19) en 1000 personas. Ahora bien, en comparación con el mes de agosto de 2014, el desempleo había disminuido en 892 000 personas en la misma zona euro. Entre los estados miembros, Grecia y España registraban la tasa más alta (25,2% el primero y 22,2% el segundo).

Resultan llamativas las consideraciones contenidas en el informe de Eurostat y referidas a las tendencias del desempleo distinguiendo entre hombres y mujeres. La Oficina Europea de Estadística reconoce que históricamente las mujeres se han visto afectadas por el desempleo en mayor medida que los hombres. Sin embargo, la brecha en desempleo se ha estrechado entre los años 2002 y 2007 en torno a 1,5 puntos porcentuales, acercándose al máximo en los inicios de 2008. El incremento del desempleo masculino durante 2010 y la primera mitad del 2011, unido a la estabilidad de la tasa femenina de empleo cerró la brecha nuevamente. Esta tendencia se ha mantenido hasta finales de 2014. Esta reducción podría suponer una buena noticia si se hubiera producido no por un acercamiento de la tasa de desempleo masculino a la tasa casi constante de desempleo femenino, sino, mejor cuando la tasa de empleo femenino se hubiera aproximado a la de empleo masculino, y no sólo en porcentajes, sino en su relación con otras variables que condicionan la calidad del empleo como las ya repetidas tasa de temporalidad, de tiempo de trabajo parcial o la referida al salario.

Este mismo fenómeno se ha podido observar en España: la caída del empleo masculino por la crisis de los sectores más masculinizados aproximó en los primeros años de la crisis los vértices de la brecha existente entre la tasa de desempleo masculino y

servicios en España, y no se encuentran criterios objetivos para medir la calidad del trabajo en el mismo. No obstante, quisiera resaltar que, a diferencia de otras divisiones de servicios en España en los que el Coste Laboral Unitario es más alto que el del resto de Europa, el mismo indicador en la división comercio es más bajo que la media europea (Véase un trabajo antiguo pero revelador de GORDO, E., JAREÑO, J. y URTASUN A., Radiografía del sector servicios en España, Documentos Ocasionales núm. 0607, Banco de España, 2006, p. 37)

femenino, que también aumentó, pero en menor medida. Según la Encuesta de Población Activa publicada por el INE en julio de 2015 y referida al segundo trimestre de este año, la tasa de paro masculina se sitúa en el 20,96%, mientras que la femenina es de un 24,01%. En nuestro país la diferencia sigue siendo importante, máxime considerando que la recuperación del empleo masculino está siendo más rápida que la femenina (la tasa de paro descendió 1,78 puntos para los hombres y 1 punto para las mujeres)²²⁹.

Conforme a los datos expuestos y a los consultados²³⁰ es posible contrastar que el llamativo fenómeno de aproximación de las tasas de desempleo masculinas y femeninas durante la crisis ha sido temporal y debido a una destrucción de empleo en sectores masculinizados (con mayor profundidad véase, OTAEGUI, 2014, p. 5)²³¹. La creación de empleo en sectores feminizados puede recibir una lectura inicialmente positiva o en términos de “oportunidad”; ahora bien, se produce en sectores de bajo coste como el de servicios y en condiciones que han de ser analizadas de forma más radical.

Efectivamente, más allá del acceso al empleo es importante observar la situación del empleo femenino. De acuerdo con la última Encuesta Anual de Estructura Salarial elaborada sobre datos de 2013, el salario medio de las mujeres fue inferior al de los hombres (24% inferior), si bien la distinta estructura del empleo y la ocupación hace que existan diferencias según las comunidades autónomas. No obstante, los contrastes entre sexos se diluyen en ámbitos precarios para ambos sexos, en función de la jornada trabajada o la modalidad contractual por la que son contratados²³².

Ciertamente, cuando trabajadores y trabajadoras prestan servicios como trabajadores no cualificados en servicios, el salario medio es por sí mismo bajo (12 601,53 euros), similar al percibido por los trabajadores de los servicios de restauración y comercio (14 642,94 euros) o los de salud y cuidado de personas (15 240,88 euros). Igualmente, las diferencias unen a trabajadores y trabajadoras contratados a tiempo parcial, cuyo salario medio fue de 10 056,10 euros, a mucha distancia de trabajadoras y trabajadores contratados a tiempo completo, cuyo salario se situó en una media de 26 345,72 euros.

²²⁹ Según los datos más recientes de la OCDE la tasa de desempleo de las mujeres en España se sitúa en el 24,4% en 2015 mientras que el de los hombres se coloca en el 21,2%, con un descenso interesante respecto a los datos publicados de 2013 del 26,8% en las mujeres y un 25,7% en los hombres. Es quizá en este momento donde la brecha se ve más reducida (<http://stats.oecd.org> consultado el 4 de octubre de 2015).

²³⁰ Para más información, resulta de interés consultar el documento elaborado por UNITED NATIONS ECONOMIC COMMISSION FOR EUROPE, *Gender Action Plan 2014-2015*, <http://unece.org> consultado el 4 de octubre de 2014.

²³¹ OTAEGUI, A., *El deterioro laboral de las mujeres como efecto de la crisis*. Colección Informes. Fundación 1 de Mayo. Núm. 85. Marzo 2014, pp. 7-17. La autora observa el mismo fenómeno en relación con la tasa de actividad, así como en la de temporalidad.

²³² Conforme a los datos recogidos por la OIT el mercado de trabajo muestra una vulnerabilidad global. Desde 2008 se han perdido más de 61 millones de empleos, y para 2019 se prevé que sean 212 millones las personas que se encuentren fuera del mundo del trabajo. De acuerdo con sus datos, la desigualdad avanza y seguirá avanzando si los salarios siguen descendiendo con la consiguiente disminución del consumo y de la inversión de las empresas. *Global Employment Trends 2015* (<http://ilo.org>. Consultado el 5 de octubre de 2015).

El problema es que otros datos diluyen esta conclusión cuando demuestran que los sectores aludidos están fuertemente feminizados al igual que las jornadas parciales²³³. La consecuencia es un doble distanciamiento: respecto de los hombres con quienes comparten circunstancias laborales, y del resto de trabajadores con quienes no comparten tales situaciones.

En la Encuesta se subraya que las diferencias salariales por sexo fueron mayores según la edad de los trabajadores, lo que parece explicarse por la mejor cualificación de las mujeres más jóvenes respecto de las de mayor edad. Esta explicación razonable entra en cuestión cuando se observa la tasa de actividad entre las mujeres más jóvenes y el tipo de empleo que se les ofrece y al que acceden, no necesariamente vinculado a su formación. En todo caso, se observó en 2013 un descenso del salario anual, especialmente en las edades inferiores y superiores.

Por lo que respecta a la distribución salarial, la desigualdad entre sexos vuelve a sobresalir, pues mientras el 18,6% de las mujeres tuvo en 2013 ingresos inferiores o iguales al SMI, sólo el 8,3% se encontraba en esta situación. Un 64,4% de los trabajadores con ganancia baja; esto es, la proporción de asalariados cuya ganancia hora está por debajo de los 2/3 de la ganancia mediana, son mujeres.

Por otra parte, la ganancia por hora de los trabajadores a tiempo parcial fue inferior a la ganancia media por hora, tanto para el total de los trabajadores como para cada sexo. En el caso de las mujeres, llegó a ser un 29,0% más baja.

Si se toma en cuenta la variable modalidad contractual, en general, los trabajadores con un contrato de duración determinada tuvieron un salario medio anual inferior en un 36,6% al de los contratados indefinidos. Por sexo, los hombres con contrato de duración indefinida tuvieron un salario superior un 22,3% al medio y los de duración determinada un 28,4% inferior a la media. En las mujeres el salario fue inferior al medio independientemente del tipo de contrato (un 9,1% para los contratos indefinidos y 35,8% para los contratos de duración determinada).

Con la finalidad de examinar el alcance de las distinciones entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, conviene relacionar las conclusiones alcanzadas sobre el avance de la desigualdad en el acceso al empleo y el avance de la desigualdad en el empleo. Se trata de un avance en la desigualdad que conlleva profundizar en los umbrales de la pobreza, y estos umbrales no se superan fuera ni dentro del trabajo. Las diferencias expuestas muestran cómo la desigualdad de las mujeres conduce a un empobrecimiento de las mismas. La medida del riesgo de pobreza es importante en cuanto es un indicador de desigualdad, pero, en mi opinión, los datos sobre desigualdad extraídos hasta el momento son los que revelan en qué sector de la población se va a concentrar la pobreza.

²³³ Vid. *Mujeres y hombres... op. Cit.*, pp. 20/500-27/500 y 29/500-38/500.

En este sentido, la Encuesta de Condiciones de Vida publicada en mayo de 2015 sobre datos de 2014 arroja datos significativos. Es especialmente el indicador AROPE de riesgo de pobreza o exclusión social pues combina tres conceptos: el riesgo de pobreza; la carencia material y la baja intensidad en el empleo, este último factor muy relevante desde la perspectiva de género. Conforme a este indicador, el riesgo de pobreza o exclusión social aumentó al 29,2% en la ECV de 2014, frente al 27,3% registrado en la ECV del año anterior. Desde el punto de vista de este estudio, es relevante examinar a quién afecta con mayor incidencia. Es llamativo el dato de que el 42,0% del total de personas que vivían en hogares formados por un adulto con hijos dependientes a cargo se situaba en riesgo de pobreza, en contraste con los hogares formados por dos adultos y sin niños dependientes, con un 14,8%.

Según datos del Instituto de la Mujer²³⁴, en el tercer trimestre de 2011, de los 548 600 hogares monoparentales identificados, en 486400 la mujer es la persona principal de referencia. De ellas, 315 500 estaban ocupadas y 107 900 paradas. Una lectura global de todos los datos expuestos nos puede aproximar más a una de las premisas sostenidas con esta comunicación acerca de dónde se concentran los porcentajes de riesgo de pobreza y exclusión social.

Así pues, en este contexto se consolidan los grupos especialmente vulnerables, acentuando su desigualdad dentro de la desigualdad. Un colectivo especialmente vulnerable es el de las chicas jóvenes, en particular, el integrado por chicas de entre 20 y 24 años en las que la tasa de inactividad aumenta, y más aún entre aquellas que tienen entre 25 y 29 años. El empeoramiento las condiciones laborales y salariales, unido a los recortes y al deterioro del mercado de trabajo puede estar en el origen de su desánimo. Los estudios consultados subrayan (por todos, OTAEGUI, 2014, p. 7) que el número de chicas que dicen estar inactivas por desánimo o por dedicarse a las tareas del hogar es notable: 20 000 chicas entre 16 y 19 años, 60 000 entre 20 y 24 y casi 85 000 entre las que tienen 25 y 29 años. Entre los chicos el porcentaje que alega estas razones de su actividad no llega al 5 por ciento.

Junto a las jóvenes, hay que situar al colectivo compuesto por mujeres inmigrantes, víctimas del empleo informal, y ya ni siquiera, tras el efecto “expulsivo” no deseado de la aplicación del RD 1620/2011, de 14 de noviembre que regula la relación laboral especial del servicio del hogar familiar. Simultáneamente, la crisis ha provocado un mayor ritmo de destrucción de empleo entre la población migrante, debido en buena medida por su fuerte presencia en los sectores más afectados por la crisis y su mayor peso relativo en ocupaciones de baja cualificación y sujetas a una alta temporalidad.

El rostro de la pobreza en España se dibuja con rasgos de mujer, joven, inmigrante y con personas bajo su responsabilidad. Ahí reside el núcleo del fenómeno más amplio del avance de la desigualdad.

²³⁴ <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?area=2>

LA NEUTRALIZACIÓN DE LOS AVANCES EN MATERIA DE IGUALDAD: LA REFORMA LABORAL COMO MEDIDA CATÁRTICA FRENTE A LA CRISIS ECONÓMICA

La identidad de una sociedad se arraiga en una red más o menos invariable de relaciones. Su carácter social consiste, por ello, en una red de interdependencias desarrolladas y mantenidas a través de la interacción humana. Esas relaciones componen, se ha dicho, el esqueleto de la práctica social, duradero, persistente y poco cambiante. La concepción de la mujer en nuestra sociedad es, precisamente, el resultado de un largo proceso de conformación social y cultural que ha dado como resultado su tradicional discriminación. De modo que la discriminación sufrida por las mujeres es, sin duda, la más antigua y persistente en el tiempo y extendida en el espacio(MERCADER, J.R., 2007, p. 9)²³⁵

Las palabras precedentes introducen con gran elocuencia uno de los múltiples análisis jurídicos de una norma a mi juicio determinante en el avance legislativo en la aproximación hacia la igualdad real entre mujeres y hombres en nuestro país: la LO 3/2007, de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOIHM). Esta norma nace desde el impulso lanzado por las diversas normas comunitarias en materia de igualdad, cuya transposición la convirtió en una “ley-motor” de cambio. Con ello quiero decir que las medidas en ella contempladas constituyen herramientas para propiciar el cambio; un cambio que en 2007 no se había producido y que, a día de hoy, queda pospuesto una vez más.

En mi opinión, la discriminación sufrida por las mujeres no es sólo la más antigua, sino que continua siendo la más persistente en el tiempo y extendida en el espacio. A ello se añade un fenómeno sutil que se percibe en la actualidad: se trata de la discriminación menos consciente para quienes la experimentan, en la convicción de que los peores tiempos ya pasaron.

En efecto, las normas que precedieron a la LOIHM, la propia LOIHM y las ulteriores previsiones legales que pretenden corregir las desviaciones de nuestra legislación en materia de igualdad de género (fundamentalmente, respecto de los objetivos comunitarios mucho más arraigados en esta materia) permiten hallar un acervo no poco importante de estas normas-motor. Ahora bien, las normas de la crisis, han venido a generar un contexto en el que el texto de la igualdad ha quedado diluido de facto.

Hay claros avances a valorar, pues ha quedado constatado que las mujeres están mejor formadas que los hombres, lo que alimenta sus expectativas de acceso a un empleo de calidad y, con ello, a una independencia al menos económica respecto del hombre. Además, la tasa de actividad femenina ha aumentado. Ahora bien, esas legítimas

²³⁵ MERCADER UGUINA, J.R., Preliminar, en AA.VV. (MERCADER UGUINA, J.R., Coord.), *Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2007, p. 9.

esperanzas, unidas a la necesidad de encontrar trabajo están chocando con la realidad de un mercado de trabajo precario en general y especialmente volátil, temporal y flexible para las mujeres, tal y como he querido mostrar más arriba(en el mismo sentido, OTAEGUI, 2014, p. 12)²³⁶, así como un contexto social en el que el concepto de corresponsabilidad filtra con enorme lentitud.

Sólo por delimitar el ámbito de análisis de la presente comunicación, me centraré en algunos de los avances más relevantes introducidos por la LOIHM para observar cómo, de forma radical, las normas de la crisis, y en particular, la reforma laboral operada en 2012, han venido a dificultar si no a neutralizar esos avances. Con ello no quiero obviar el enorme trabajo, mucho más costoso ahora, que, bajo el marco normativo vigente, se está realizando desde distintas organizaciones, instituciones y sujetos individuales, para dotarlo de contenido y efectividad.

En materia de acceso al empleo, destacaré dos preceptos de la LOIHM: el art.5, que reitera lo que se ha convertido en un mantra para el legislador:

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo...

Así se reproduce en el art. 2.2 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, entre otros preceptos contenidos en la misma norma. Es de interés subrayar que la Ley 18/2014, de 15 de octubre de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, que parte del nuevo modelo de relaciones laborales que pretende diseñar la Ley 3/2012, de 6 de julio, incorpora a las mujeres entre los colectivos prioritarios a atender por las innovadas políticas activas de empleo (art. 19octés Ley 53/2006).

Ahora bien, quisiera poner en cuestión la vigencia del principio de igualdad al menos con dos elementos adicionales. El primero, el nuevo papel asumido por las Empresas de Trabajo Temporal (en adelante, ETT) como agencias de colocación y el segundo, el papel que ocupa el colectivo de mujeres como objeto de promoción en el Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 y en el Plan Anual de Políticas de Empleo para 2015.

En cuanto al primer elemento, la Ley 3/2012 inicia su articulado autorizando a las ETT a actuar como agencias de colocación cuando cuenten con la correspondiente autorización, de acuerdo con lo establecido en la Ley 56/2003, de Empleo. Por su parte, la citada Ley 18/2014 introduce el art. 21 bis en la Ley de Empleo para prever como requisito para la autorización de una ETT en su dimensión de agencia de colocación con ánimo de lucro la firma de una declaración responsable. El punto de partida del

²³⁶ OTAEGUI, A., *El deterioro laboral ...op. Cit.*, p. 12

legislador, manifestado en los preámbulos de las leyes de 2012 y 2014, entre otras, es el mal funcionamiento de los servicios públicos de intermediación, así como el de las agencias de colocación sin ánimo de lucro. Ello unido a la premisa de que una mayor inversión en políticas activas de empleo no está dando lugar a un mayor crecimiento del empleo, pone en duda que las tareas de coordinación de las nuevas agencias de empleo con el SEPE y la labor de control de este último sobre el cumplimiento de la prohibición de discriminación en la actividad de las primeras (principio reiterado en el art. 22 bis de la Ley de Empleo) sea eficaz.

El segundo elemento resulta igualmente preocupante. La Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 parte, como no podía ser de otra manera, del nuevo modelo de relaciones laborales diseñado por la Ley 3/2012, en el que la flexibilidad interna y la formación aparecen entre sus ejes vertebradores. La Estrategia sigue, también por indicación de las correspondientes instituciones comunitarias, la estructura de los ejes prioritarios de actuación establecidos por la Estrategia Europea 2020, entre los que destaca el Eje 5, referido a la igualdad de oportunidades. Pues bien, en el texto del RD 751/2014 no se encuentra referencia específica y diferenciada al colectivo de mujeres, centrándose en el integrado por jóvenes y mayores de 45 años. La no distinción donde existen grandes diferencias puede conducir a una profundización de estas últimas.

Adicionalmente, el RD-Ley 16/2014, de 19 de diciembre, por el que se regula el Programa de Activación para el Empleo, insiste en las normas de control y seguimiento de los perceptores pero no en la función de corrección de los efectos de la crisis sobre los distintos colectivos. A ello hay que añadir que, en atención a los datos facilitados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, el número de beneficiarios de la prestación por desempleo ha disminuido desde 2009. Los datos correspondientes a febrero del presente año recoge un total de 919,1 (en miles) de perceptores de la prestación contributiva por desempleo, de los cuales 488,2 son varones y 380,0 son mujeres. En cuanto a los perceptores de prestación asistencial, el total ha experimentado un claro incremento situándose en 1 064,0, de los cuales 576,0 son hombres y 488,0 son mujeres. La cuantía media bruta en ese mes es de 29,09 euros/día para los varones y 24,63 euros/día para las mujeres. Se trata de tasa de cobertura es más baja en los últimos nueve años, situándose en el 55,7%²³⁷. Se observa que mientras el desempleo está feminizado, no sucede lo mismo con las prestaciones por desempleo y tampoco con las asistenciales, lo que hace que la aplicación del Programa referido no afecte en la misma medida a todos los colectivos con necesidades económicas o incluso de subsistencia.

Igualmente, el Plan Anual de Políticas de Empleo 2015, carece de una política específica para mejorar la empleabilidad y permanencia en el empleo (objetivo establecido por el art. 42 LOIHM) de las mujeres, más allá de las planteadas para jóvenes y desempleados mayores de 45 años.

237 <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/bel/PRD/index.htm> (consultado el 5 de octubre de 2015)

En consecuencia, bajo políticas activas neutras desde el punto de vista de género encontramos unas normas ciegas a las necesidades de una parte de la población más afectada por la crisis.

Otro concepto importante incorporado por la LOIHM es el de corresponsabilidad, como una definición evolucionada de la noción de conciliación, presente en nuestro ordenamiento desde 1999. Esta nueva noción no parece haber tenido éxito como terminología empleada por nuestro legislador en las últimas reformas, en las que reitera el concepto de conciliación. Tampoco parece haber calado el impulso de la distribución igualmente responsable entre los miembros de la familia de las tareas que les atañen en la sociedad a las que se aplican las normas. De hecho, el deterioro de las rentas familiares y los recortes en los servicios de cuidado de los que puede proveer el Estado a las familias, provoca que sean las mujeres las que retomen dichas tareas, con la consiguiente merma de su bienestar y de su propia empleabilidad²³⁸

La medida más innovadora contenida en la LOIHM para favorecer esa corresponsabilidad es el permiso de paternidad, concebido como un derecho individual del padre. Sin embargo, esta medida innovadora no ha tenido el impacto deseado. Creo que hay que reconocer el hecho de que su creación ha visibilizado la realidad de la paternidad como derecho a ejercer y que debe ser protegido, abriendo las puertas al desarrollo de los vínculos paterno filiales. Ahora bien, las sucesivas congelaciones de su prolongación en el tiempo neutralizan los objetivos perseguidos. Trece días son claramente insuficientes para atender a la doble finalidad de desarrollar tales vínculos y prevenir el trato discriminatorio de las mujeres derivado de la maternidad. Todo ello sin entrar en las resistencias que su ejercicio recibe por parte de las empresas.

Por otra parte, desde 2007 se han incrementado en número y tiempo de disfrute de determinados permisos, reducciones de jornada y excedencias en la dirección de mejorar las condiciones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Sin embargo, al menos dos previsiones incorporadas por las normas de la crisis están dando lugar a que su ejercicio se vea reducido o se convierta en casi un acto de heroicidad. Ambas derivan del concepto de flexi-seguridad manejado por el legislador laboral.

De una parte, la distribución irregular de la jornada en los términos establecidos por el RD-Ley 16/2013, de 20 de diciembre para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores; de otra, la ampliación del poder de dirección del empleador por la vía de la modificación sustancial de condiciones de trabajo, de acuerdo con la nueva redacción del art. 41 ET. El ejercicio combinado de ambas facultades de la empresa puede introducir enormes complejidades en la gestión diaria de la actividad empresarial de forma coherente con los derechos de conciliación de sus trabajadores, e incluso dar al traste con el uso de tales derechos por quiénes se planteen hacerlo.

²³⁸ Resulta de gran interés las reflexiones contenidas en el artículo firmado por SLAUGHTER, A-M., “Un mundo laboral tóxico”, recogido en el diario *El País*, Domingo 4 de octubre de 2015, pp. 8-9.

Bajo mi punto de vista, el derecho a la reducción de jornada puede verse especialmente afectado por una distribución irregular de la jornada que no tenga en cuenta el mapa organizacional de la empresa desde la perspectiva de la conciliación. Las consecuencias pueden ser aún más graves cuando, no alcanzado un acuerdo con los representantes de los trabajadores, la empresa decida distribuir irregularmente, a lo largo del año, el diez por ciento de la jornada de trabajo, con un preaviso de cinco días a los trabajadores y trabajadoras afectados. Por su parte, una modificación de los horarios de trabajo o de los turnos en que se organice la actividad empresarial puede alterar igualmente la organización familiar de los trabajadores, si se hace desde el desconocimiento de esta circunstancia. Se trata de un problema que afecta a los trabajadores, pero también a la empresa, pues son medidas que pueden generar conflictividad laboral, absentismo e incrementar los riesgos laborales derivados del estrés. No puedo detenerme en este asunto, pero sí quiero dejar apuntados los elementos colaterales que pueden incrementar la tensión del conflicto como son los factores de movilidad geográfica y funcional.

Conviene no olvidar en este punto el “novedoso” papel otorgado por el legislador al contrato a tiempo parcial como mecanismo que permite conciliar vida personal, familiar y laboral. Por todos es sabido, que estamos ante la modalidad más empleada desde su reforma. No obstante, y a pesar del paradigma teórico al que aspira, los datos revelan que se trata de una forma de trabajar precaria, feminizada y no deseada por sus titulares (ESPÍN SÁEZ, M., 2015, p.)²³⁹.

Otro tema central por el que apuesta la LOIHM es el poder de la negociación colectiva para lograr mayores niveles de efectividad de los derechos contemplados por la norma. La Ley establece la obligación general de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y otra más específica como es el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores y la recomendación de que se haga lo mismo en las pequeñas y medianas empresas. Es reseñable como, a pesar de la reforma laboral y las consecuencias que está teniendo en el debilitamiento de la negociación colectiva, todavía se están dando ciertos avances en materia de igualdad en algunos Convenios Colectivos y en los Planes de Igualdad. No cabe duda de que el esfuerzo por lograr estos avances es mucho mayor, pero está teniendo resultados²⁴⁰.

En efecto, la negociación colectiva y los Planes de Igualdad, una vez vencidas las resistencias iniciales, constituyen herramientas fundamentales para gestionar los intereses en juego y ofrecer protocolos claros en materia de acceso al empleo y

²³⁹ Me remito al trabajo en el que he analizado en profundidad esta cuestión, ESPÍN SÁEZ, M., “El contrato a tiempo parcial: de la oportunidad de generar empleo a la precariedad en el empleo”, *Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid*, núm. 31, 2015.

²⁴⁰ Conviene consultar por su interés AA.VV., *Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva, Informe 2013*, Observatorio de Medidas y Planes de Igualdad en la Negociación Colectiva. UGT.

promoción; así como en el ejercicio de los derechos de conciliación, etc. Esta claridad favorece a trabajadores y empleadores en una gestión sostenible de la empresa.

IMPACTO DE LA GESTIÓN POLÍTICA DE LA CRISIS EN EL ACCESO A UN DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL PROGRESIVAMENTE REDUCIDO

Durante un periodo de tiempo importante las medidas adoptadas para gestionar la crisis han tenido una naturaleza neutra desde una perspectiva de género y, con ello, han ahondado en el retroceso en términos de igualdad también entre mujeres y hombres. La gestión política ha girado en torno a la *estabilidad presupuestaria y la sostenibilidad financiera* (LO 2/2012, de 27 de abril de Estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera) y la *generación de empleo*.

Entre los frutos de la primera línea se encuentra un control presupuestario de las Administraciones Públicas que se ha traducido en menos medios para realizar sus funciones (sirva el ejemplo del Servicio Público de Empleo, bajo sospecha de ineficiencia); en el retroceso de servicios fundamentales para sostener el Estado de Bienestar como la sanidad, la educación o el sistema de dependencia; y en el recorte de puestos de trabajo en otro de los sectores feminizados –el sector público—. La consecuencia de la neutralidad de estas medidas, desde una perspectiva de género, es el debilitamiento de las estructuras públicas de apoyo al sector de los cuidados, lo que ha supuesto un retorno de responsabilidades a las personas que tradicionalmente los han asumido –las mujeres, y en este punto se haría necesario un estudio por tramos de edad y de necesidades cubiertas-, lo que se une a un incremento del desempleo femenino en el sector público, un sector en el que existían mayores garantías de calidad.

De otro lado, la línea que busca alternativas para la generación de empleo se ha centrado en la flexibilidad y ampliación de los límites de ejercicio del poder de dirección; en la generación de ayudas a la contratación mediante “tarifas planas”, etc., centrados en colectivos especialmente perjudicados por la crisis como los jóvenes; y en la activación de las políticas de empleo a través de “nuevos” sistemas de formación y de control de los perceptores de prestaciones y ayudas económicas. La consecuencia ya ha sido analizada más arriba. La respuesta en la tasa de desempleo femenina ha sido, efectivamente, neutra.

Quisiera centrar esta última parte de mi comunicación en tres extremos, estrechamente relacionados con la lectura de los datos y las conclusiones avanzadas hasta el momento. En primer término, me gustaría abordar el acceso de las mujeres a las pensiones de jubilación; en segundo lugar, la reforma del cálculo de las pensiones cuando existen contratos a tiempo parcial; y, finalmente, en las últimas propuestas gubernativas que pretenden “premiar” las carreras de cotización de las mujeres con hijos a su cargo para valorar su efectividad en un contexto como el descrito hasta el momento y del que no hay visos de cambio.

No es lugar ni momento para reproducir el intenso debate que ha conducido a las reformas más recientes de nuestro sistema de pensiones. En la base del debate existen cuestiones demográficas y económicas y, desde la perspectiva de género, otro gran problema –la existencia de un colectivo integrado por mujeres con muy buena formación pero con difícil o nulo acceso al mercado de trabajo y con unas carreras de cotización irregulares y marcadas primero por la maternidad y, poco a poco, por la responsabilidad del cuidado de sus ascendientes-. Ello supone, de una parte, que se está prescindiendo de un fragmento de la población que podría contribuir de forma importante a la sostenibilidad económica del sistema; y de otra, que estamos ante personas que en el futuro no van a acceder al nivel contributivo del sistema sino, en su caso, a incrementar la demanda del nivel no contributivo. En consecuencia, las reformas se están realizando sobre un diagnóstico incompleto.

Es sobre este diagnóstico que se ha de aplicar el *Factor de Sostenibilidad* y el *Índice de revalorización*, ambos regulados por la Ley 23/2013, de 23 de diciembre. Quisiera hacer una muy humilde apreciación sobre el primero de esos factores, de nuevo desde una perspectiva de género. Dentro de la compleja fórmula matemática en que este factor se concreta, el valor *e* viene referido al valor que se calcula cada cinco años y que representa la variación interanual, en un periodo quinquenal, de la esperanza de vida a los 67 años, obtenida ésta según las tablas de mortalidad de la población pensionista de jubilación del sistema de la Seguridad Social, cabe plantear varias preguntas a mi juicio necesarias. Una ¿la esperanza de vida se refiere sólo a los sujetos pensionistas? ¿No se ha podido observar el proceso de expulsión del empleo retribuido y, por ende, del sistema de Seguridad Social en su modalidad contributiva de un número importante de mujeres? Y además ¿no se distingue la esperanza de vida en función de si el beneficiario es hombre o mujer? ¿Si se distinguiera sería nuevamente discriminatorio, dado que la esperanza de vida de la mujer, hasta el momento, es superior a la del varón?

De vuelta a la relación existente entre las dificultades de acceso a las pensiones y los rasgos que caracterizan las carreras profesionales de las mujeres, nos encontramos con las últimas reformas introducidas por la Ley 1/2014, 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social. El origen de esta norma está en el control de los estándares de igualdad de nuestra legislación por los organismos comunitarios. En este caso, se sitúa en la STJUE 22 de noviembre de 2012, asunto C-385/11 (Asunto Elbal Moreno), que puso de manifiesto que los esfuerzos del legislador español por adaptar el régimen jurídico del contrato a tiempo parcial a la normativa comunitaria no habían sido suficientes. En efecto, la regulación del sistema de cotización, acceso y cuantificación de la pensión contributiva para los trabajadores a tiempo parcial fue declarada contraria a la prohibición de discriminación por razón de sexo contemplada en la Directiva 79/7/CEE, 19 diciembre 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.

La STC 61/2013, 14 de marzo, recoge en parte la resolución del Tribunal de Justicia y declara la inconstitucionalidad del apartado primero de la regla segunda de la DA Séptima de la LGSS, de ahí la regulación de dos nuevos conceptos cuya finalidad es corregir la regulación española. La Ley 1/2014 introduce el *coeficiente de parcialidad* y el *coeficiente global de parcialidad*. De nuevo se trata de complejas fórmulas matemáticas dirigidas en este caso a la individualización del cálculo de las pensiones para garantizar el acceso a las mismas, a pesar de que se haga en cuantías muy bajas. Tendremos que esperar para observar la eficacia de esta corrección indicada desde instancias comunitarias.

Finalmente, es de interés hacer alguna consideración sobre las medidas propuestas por el Consejo de Ministros de 5 de junio de este año al Pacto de Toledo del complemento en las pensiones de las madres trabajadoras. Se trata de una medida que ya estaba incluida en el *Plan Integral de Apoyo a la Familia 2015-2017* aprobado por el Gobierno el 14 de mayo. Su finalidad, según el propio Gobierno, es reconocer la contribución demográfica al sistema de Seguridad Social de las mujeres trabajadoras que compatibilizan su carrera profesional y la maternidad. Se intenta anticipar la recomendación europea en políticas de igualdad en los sistemas de pensiones. En consecuencia, ya se espera tal recomendación y se anticipan déficits a corregir. A mi juicio, se trata de una medida aislada que poco aporta a la solución de los problemas de raíz descritos. Por el contrario, se hace necesario atajar la dificultad de acceder a la parte visible del mundo del trabajo. Somos cada vez menos y con mayores costes personales y profesionales las mujeres que intentamos compatibilizar trabajo y familia. El premio a las que sobrevivan no parece ser un gran aliciente.

BIBLIOGRAFÍA

AA.VV., *Mujeres en la crisis: mercado de trabajo*, Observatorio Mujer, Trabajo y Sociedad. Centro de Estudios, Investigación e Historia de Mujeres 8 de marzo. Fundación 1º de Mayo. Marzo 2013.

AA.VV. (MERCADER UGUINA, J.R., Coord.), *Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2007.

AA.VV., *Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva, Informe 2013*, Observatorio de Medidas y Planes de Igualdad en la Negociación Colectiva. UGT.

ESPÍN SÁEZ, M., “El contrato a tiempo parcial: de la oportunidad de generar empleo a la precariedad en el empleo”, *Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid*, núm. 31, 2015, pp.

FERRAJOLI, L., *Poderes salvajes. La crisis de la democracia constitucional*. Madrid, Trotta, 2011.

GÁLVEZ MUÑOZ, L. y RODRÍGUEZ MADROÑO, P., “La desigualdad de género en las crisis económicas”, Investigaciones Feministas. 2011. Vol. 2, pp. 113-132

GORDO, E., JAREÑO, J. y URTASUN A., *Radiografía del sector servicios en España*, Documentos Ocasionales núm. 0607, Banco de España, 2006, p. 37

INE y MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD, *Mujeres y hombres en España 2014*, NIPO web: 729-14-008-6

OIT (2014), *Global Employment Trends 2014*, En: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_233953.pdf(consultado el 29 de septiembre 2015)

*Global Employment trends 2015*En:(<http://ilo.org>. Consultado el 5 de octubre de 2015)

World Employment and Social Outlook: the Changing Nature of jobs. 2015, En: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368626.pdf (consultado el 20 de septiembre de 2015).

OTAEGUI, A., *El deterioro laboral de las mujeres como efecto de la crisis*. Colección Informes. Fundación 1 de Mayo. Núm. 85. Marzo 2014.

WEBS CONSULTADAS

www.sepe.es

www.ine.es

<http://ec.europa.eu/eurostat>

<http://www.inmujer.gob.es/>

<http://bde.es>

<http://stats.oecd.org>

<http://unece.org>

http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/condiciones_trabajo_relac_laborales/index.htm

3. UN DERECHO PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL IGUAL PARA HOMBRES Y MUJERES: EL PERMISO DE LACTANCIA

*Ana Isabel Fernández López
Autonomía Sur, S. Coop. And.*

Históricamente ha existido un reparto de tareas por sexos según el cual la mujer asumía en exclusiva todas las obligaciones domésticas y familiares. La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo no modifica este reparto de tareas. Sin embargo, sí que se hace evidente la dificultad que implica para las mujeres compaginar el trabajo asalariado con el trabajo doméstico. Por ello, surgen medidas conciliadoras, como el permiso de lactancia, con la finalidad de posibilitar a las mujeres la realización de los dos tipos de trabajo. En esta etapa el Derecho del Trabajo se ocupa de la mujer trabajadora en términos de tutela de la misma, como ser débil y necesitado como tal de protección.

En los últimos años, se han desarrollado políticas y se han adoptado normas tendentes a la armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres. Se ha producido un cambio de contexto social en el que el antiguo reparto de tareas por sexos ha quedado obsoleto. Las tareas domésticas y las cargas familiares son ahora tarea de hombres y mujeres indistintamente, sin perjuicio de los acuerdos de reparto que los miembros de la unidad familiar puedan adoptar internamente. En esta etapa, el Derecho del Trabajo persigue la promoción de la mujer en términos de igualdad real y efectiva con el hombre.

Hoy en día seguimos presenciando como las mujeres se hacen cargo de la mayor parte del trabajo dentro de los hogares lo que afecta de manera directa en su formación, acceso y promoción en el trabajo que realiza fuera de casa. Ya no sólo se trata de instaurar la igualdad de oportunidades en el trabajo fuera de casa, sino de conseguir una distribución equitativa del trabajo dentro de los hogares que permita tanto a hombres como a mujeres conciliar sus empleos, con el trabajo y la familia dentro de sus hogares. El ordenamiento jurídico laboral vigente trata de diseñar normas de conciliación de vida laboral, personal y familiar “neutras”, es decir que vayan dirigidas a ambos sexos, exceptuando el caso concreto de la maternidad (POQUET, 2014).

Las mujeres tienen una mayor dificultad en el mercado de trabajo y así lo ponen de evidencian las estadísticas que siguen poniendo de manifiesto la existencia de menores tasas de actividad, mayores tasas de paro, mayores tasas de temporalidad y el marcado carácter feminizado del trabajo a tiempo parcial.

La igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral está impregnada de multitud de connotaciones de tipo político, histórico, económico, social o religioso, lo cual dificulta los consensos necesarios y dirigidos a superar la desigualdad en este terreno. En la actualidad, se está produciendo un cambio de las relaciones sociales entre los sexos, cambios en torno a la composición tradicional de la familia, cambios en torno a los roles sociales asignados a cada sujeto en base a su adscripción sexual, cambios en las formas de producción y revalorización económicas, cambios en la subjetividad colectiva, en el lenguaje y las formas de comunicación, en la ética y en la estética, y un largo etc. que van a suponer una revolución de los valores tradicionales existentes en las relaciones de género de nuestras sociedades.

Estos cambios, van a suponer la creación de nuevos instrumentos antidiscriminatorios, donde el Derecho Social comunitario y la Jurisprudencia del TJUE van a tener un papel importante así como una legislación española cada vez más preocupada por la lucha contra la discriminación entre hombres y mujeres. Los dispositivos de igualdad de género deberán tener la virtualidad de reforzar y apoyar, una triple dimensión de la perspectiva de género, como es la igualdad formal, la igualdad real y la dimensión protectora y preventiva frente a la violencia.

Los conflictos de género más relevantes que se están dando en las relaciones laborales en la actualidad tienen que ver con la ruptura de los roles tradicionalmente asignados en torno a la reproducción y los cuidados en el seno de la familia, con la corresponsabilidad de las cargas familiares y con los permisos y derechos en torno a la paternidad.

EL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN LAS RELACIONES LABORALES: MARCO GENERAL

La igualdad de trato de mujeres y hombres está presente en 33 artículos de los 97 que componen el Estatuto de los Trabajadores. Es una materia por tanto a la que la sociedad concede una gran importancia como así lo evidencia el legislador.

De acuerdo con la doctrina del Tribunal Constitucional sobre el artículo 14 CE, no toda diferencia de trato está prohibida por el ordenamiento jurídico, sino sólo aquella que viene desprovista de una justificación objetiva y razonable. Por tanto, el tratamiento desigual puede existir siempre que quepa calificarlo como razonable, tanto por la causa que lo motiva como por la naturaleza de las propias medidas diferenciadoras. No todo trato desigual aun injustificado, supone una discriminación, ésta existe si la diferencia de trato incide en alguna de las causas expresamente prohibidas en la Constitución o en el Estatuto de los Trabajadores. Esta prohibición persigue combatir el mantenimiento de arraigadas diferencias históricas que han situado a sectores de la población en posiciones desventajosas y contrarias a la dignidad de la persona. El principio de igualdad se impone a los órganos del poder público, no a los sujetos privados, a los que

sólo se les prohíbe incurrir en discriminaciones. Es por esta razón que la empresa no está vinculada por un principio absoluto de igualdad de trato, pero tiene vedada la posibilidad de incurrir en discriminaciones basadas en factores que el ordenamiento jurídico catalogue como discriminatorias.

El principio de igualdad tiene una gran importancia en las relaciones laborales, y ello por la desigualdad material imperante en éstas. De modo que el principio de igualdad tiene en este tipo de relaciones una cuasi función reequilibradora. La igualdad a perseguir no es la formal entre trabajador y empresario, sino la material, tal como determina el artículo 9.2 al referirse a la igualdad “real y efectiva”. El Tribunal Constitucional ha declarado que el mandato constitucional contenido en el artículo 9. 2 CE promueve una igualdad real que en el ámbito de las relaciones laborales exige un mínimo de desigualdad formal en beneficio del trabajador. Siendo esto así, es evidente que la igualdad entre trabajador y empresario no puede ser desconocida o quebrada por una presunta plena efectividad del artículo 14 CE, pues lo contrario significaría fomentar mediante el recurso a la igualdad formal, una mayor desigualdad material en perjuicio del trabajador y en vulneración del artículo 9. 2 CE (STC 3/1983, de 25 de enero). Se establece así una función correctiva del valor igualdad material sobre los efectos del valor libertad, como síntesis de una tensión entre ambos valores que tiene su origen en la génesis del Derecho del Trabajo (CHARRO, 2007: 77-78)

La Constitución también reitera una de las manifestaciones del principio de igualdad, la prohibición de discriminación por razón de sexo, en su artículo 35. 1. Se introduce así este principio en el ámbito del contrato de trabajo. Sin embargo, es con la promulgación de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, cuando finalmente se consolida la vertiente laboral de este derecho, estableciendo en sus artículos 4.2 c) y 17.1, I derecho de los trabajadores a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados. Estos artículos han sufrido diversas modificaciones a lo largo de los años de acuerdo con la importancia relativa que ha ido ganando la protección antidiscriminatoria a lo largo de los años.

El interés por el respeto al derecho a la igualdad y no discriminación en el seno de la relación laboral va más allá de ésta configurándose como interés social. Así lo demuestra la promulgación de normas transversales como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La discriminación por razón de sexo se prohíbe expresamente en el artículo 14 CE y el artículo 4.2 c) ET establece específicamente que los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados en el acceso al empleo ni una vez empleados, entre otros motivos, por razón de sexo.

El principio de igualdad de trato impone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, entre otras, por razón de sexo en relación, también, con las condiciones de acceso al empleo. El TC ha declarado que la actuación en este estadio previo es especialmente trascendente “como vehículo de superación de la situación social peyorativa del colectivo (mujeres) discriminado”. El problema radica en la dificultad que conlleva el control y aplicación de la prohibición de discriminación en esta fase.

El acceso al trabajo es una tarea especialmente compleja para las mujeres, las estadísticas demuestran que en todos los países del entorno europeo, el paro femenino supera, en mayor o menor medida, al desempleo masculino. Una vez conseguido el puesto de trabajo, la mujer también se encuentra en desventaja con los hombres: existe una mayor precariedad laboral, menores retribuciones, bajas cualificaciones, escasas posibilidades de promoción, etc.

En consecuencia, la legislación española impone la igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo como principio básico de la política de colocación. Estaba presente en el artículo 38.2 de la Ley 51/1980, Básica de Empleo, y en el artículo 16.2 ET, respecto a las agencias de colocación. Por su parte, la Ley 62/2003, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, al regular las Medidas de aplicación del principio de igualdad de trato, en su artículo 34 estableció la igualdad y no discriminación, entre otras materias laborales, en el acceso al empleo y en la formación profesional.

La LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI) ha incorporado un nuevo artículo a la Ley de Empleo que impone a los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación sin fines lucrativos, que en la gestión de la intermediación laboral velen específicamente para evitar la discriminación en el acceso al empleo.

La normativa supranacional e internacional también resulta constante en la prohibición de la discriminación en el acceso al empleo. Así, la Directiva 76/207/CEE, relativa a la igualdad de trato en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres, la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, la Directiva 2002/78/CE, de 23 de septiembre, que modifica la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo (que ha sido transpuesta por la LOI) y la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que sustituye a las anteriores. Entre las normas internacionales cabe destacar la Convención de Nueva York de 18 de diciembre de 1979, sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que inicia el camino de la integración de la mujer al mundo laboral y los Convenios de la OIT núm. 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 y núm. 181, sobre las agencias privadas de empleo 1997.

La conciliación de la vida familiar y laboral es una materia estrechamente relacionada con la igualdad y no discriminación por razón de género, ya que en definitiva lo que persigue es el reparto equitativo de las tareas familiares entre hombres y mujeres y la incidencia que éste ha de tener en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo. A los tribunales llegan multitud de casos en los que se alega vulneración del derecho a la

igualdad y no discriminación por razón de sexo ante la imposibilidad de ejercicio de derechos de conciliación de la vida familiar y laboral (CHARRO, 2007:77-120).

EL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN LAS RELACIONES LABORALES: NORMATIVA COMUNITARIA

El principio de igualdad no ha tenido siempre este carácter teleológico y universal. El Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea –Roma, 1957- únicamente incluía dos previsiones al respecto: por razón de nacionalidad y por razón de sexo y en ambos casos el principio antidiscriminatorio venía vinculado exclusivamente al ámbito laboral y con un claro trasfondo económico, impidiendo que la libre competencia se viera impedida por costes laborales desiguales.

En una de las primeras Directivas específicas sobre igualdad por razón de sexo (Directiva 75/117, de 20 de febrero), se declaraba el carácter prioritario de las acciones dirigidas a favor de la mujer en lo que respecta al acceso al empleo, incluida la promoción, y la formación profesional, así como las condiciones de trabajo y de Seguridad Social, así como la conveniencia de reforzar las disposiciones legales de base mediante normas encaminadas a facilitar la aplicación concreta del principio de igualdad. La jurisprudencia del TJUE consideró contrarias al ordenamiento comunitario las conductas que otorgan trato desigual a la mujer (STJCE 26-2-1986, C-152/84, Asunto Marshall).

Por otro lado, en el seno del Consejo de Europa se aprobó la Carta de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, aprobada por el Consejo Europeo de Estrasburgo en 1989. En ésta, junto a la declaración de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de empleo y de profesión, se incluye el principio de igualdad de oportunidades al afirmar que el reconocimiento de tal derecho no será óbice a la adopción de medidas concretas para remediar las desigualdades de hecho.

En el ordenamiento jurídico internacional se produce un acontecimiento importante sobre esta materia con motivo de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Naciones Unidas, celebrada en Beijing en 1995. En ella se recoge por primera vez en un texto jurídico la expresión género, definiéndolo “como una manifestación de las históricas relaciones de poder que existen y persisten entre hombres y mujeres, que derivan esencialmente de patrones culturales y presiones sociales”. Se introduce así, en un texto de naturaleza programática la idea de que la desigualdad entre hombres y mujeres era un problema estructural y social. La consecuencia directa era la obligación de los Estados contratantes de poner en marcha medidas transversales y multidisciplinarias en la materia.

El Tratado de Ámsterdam de 2 de octubre de 1997, considera en su artículo 3 –ahora artículo 8 del TFUE- que en todas sus acciones la Unión se Fijará el objetivo de

eliminar todas las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad. Se trata de una declaración y un compromiso por la igualdad entre hombres y mujeres que deberá estar presente en todas las acciones y políticas comunitarias. También el artículo 10 TFUE afirma que en la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tratará de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, condicionando de esta manera los ordenamientos jurídicos y las acciones políticas de los Estados miembros. Como norma complementaria de igual rango, encontramos la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en adelante CDF) que en su artículo 21 establece:

(...)la prohibición de la discriminación y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

Esta previsión fundamenta la acción transversal e integral de la Unión respecto de las causas de discriminación recogidas.

Por otra parte, el artículo 23 CDF, establece que:

(...) el principio de igualdad no impide el mantenimiento o adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas a favor del sexo menos representado”. Esa literalidad es similar a la contenida en el artículo 157.4 TFUE que prevé que el principio de igualdad de trato “no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que favorezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.

Estos preceptos permiten la acción positiva de los Estados tendente a la consecución de la igualdad de oportunidades para conseguir la igualdad sustancial, sin la imposición de objetivos vinculantes o medidas concretas.

Asimismo, el Protocolo número 12 al Convenio Europeo, firmado en Roma el 4 de noviembre de 2000, vincula el principio de igualdad de oportunidades a la posible acción de los Estados miembros dirigida a promover una igualdad plena y efectiva siempre que exista una justificación objetiva y razonable. Este planteamiento va más allá del contenido en el artículo 157.4 TFUE, pues habla de igualdad efectiva, es decir, la igualdad en los resultados. La exigencia de la presencia de la razonabilidad y la objetividad como criterios que condicionan la presencia de medidas de preferencia a favor de un colectivo determinado, pretende evitar que las acciones positivas pasen a convertirse en una nueva vía de creación de desigualdades peyorativas en perjuicio de otro colectivo.

En todo caso el contenido esencial del derecho a la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres que consagran los Tratados de la Unión, han sido objeto de desarrollo principalmente a través de un número importante de Directivas comunitarias que van incrementándose tras las sucesivas modificaciones que se introducen en los propios Tratados, al igual que los mismos van modificándose a impulso de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia Europeo (PERÁN, 2014: 27-55).

EL PERMISO DE LACTANCIA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL: NATURALEZA Y FINALIDAD

El permiso de lactancia se encuentra regulado en el artículo 37. 4 del ET. Se trata de un derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a ausentarse de su puesto de trabajo con el objetivo, ya no sólo de la lactancia, natural o artificial, sino de prestar la atención y el cuidado necesario al menor de nueve meses, por cualquiera de los progenitores en sus primeros meses de vida. El trabajador o la trabajadora podrá ausentarse durante una hora diaria que se puede dividir en dos fracciones, tanto si se trata de lactancia natural como artificial. El trabajador o la trabajadora pueden sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas en los términos establecido en la negociación colectiva o en el acuerdo al que llegue con el empresario o empresaria.

EL PERMISO DE LACTANCIA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL: TITULARIDAD DEL DERECHO Y REQUISITOS DE ACCESO

En la redacción del art. 37. 4 ET anterior a la reforma laboral de 2012, era la mujer trabajadora la titular de los derechos reconocidos. Sin embargo, estos derechos se podían disfrutar indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajasen. Lo que no podía ocurrir es que ambos padres disfrutasen de estos derechos simultáneamente (STSJ Andalucía, Sevilla 24-4-01). La doctrina judicial, aplicando de forma análoga lo dictado por la jurisprudencia en relación con la suspensión del contrato por maternidad (STS 18-3-02), venía declarando que la titular originaria de este derecho era la madre trabajadora por cuenta ajena. Trabajadora que podía transmitir el derecho al padre, si también era trabajador. La titularidad del derecho de la madre trabajadora tenía como consecuencia que: si la madre no era trabajadora por cuenta ajena, quedaba fuera del ámbito de aplicación del ET y, no pudiendo ser titular del derecho, no podía cederlo al padre del menor. Así, se declaró en casos en que la madre era abogada (STSJ Asturias 5-12-03); o trabajadora por cuenta propia (STSJ País Vasco 24-4-01; STSJ País Vasco 6-3-01; STSJ Andalucía, Málaga 19-5-00; STSJ Galicia 2-11-99).

La citada doctrina judicial habría de corregirse a la luz de lo declarado por la STJUE de 30-9-10, asunto C-104/09 (Caso Roca Álvarez). En esta sentencia se estableció que el padre podía disfrutar del permiso de lactancia cuando la madre era trabajadora tanto por cuenta ajena como por cuenta propia. El Tribunal entendió que negar el derecho al disfrute de este permiso al padre trabajador por cuenta ajena por el hecho de que la madre es trabajadora por cuenta propia, puede ocasionar que esa mujer se *vea obligada a limitar su actividad profesional y soportar sola la carga derivada del nacimiento de su hijo, sin poder recibir la ayuda del padre del niño.*

El artículo 44.1 la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de las mujeres y los hombres, ya establecía que los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y a las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. Por lo tanto, existían argumentos fundados de sobra para modificar el criterio jurisprudencial sobre la titularidad y disfrute del derecho.

Sin embargo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres conservaba como titular exclusiva del derecho al permiso de lactancia a la mujer trabajadora y únicamente recogía la posibilidad de disfrute del mismo por el padre en los casos en que ambos progenitores trabajasen, de ahí que (aun existiendo sentencias contrarias como la dictada por el TSJ País Vasco de 4-10-2011), se exigiera como requisito inexcusable la condición de trabajadora de la madre para que siquiera se plantease la posibilidad del disfrute del permiso por parte del padre.

Finalmente, tras la redacción dada al art. 37.4 ET por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en su disposición final 1ª, la madre deja de ser la titular exclusiva del derecho, ya que éste pasa a constituirse en un derecho individual de los *trabajadores, hombres o mujeres*, configurándose legalmente con la finalidad de cuidado requerida por el menor en sus primeros meses de vida, actividad que pueden llevar a cabo ambos progenitores.

Debemos recordar que se trata de un derecho individual por lo que resulta indiferente que uno de los dos progenitores no trabaje. Las polémicas y dudas que llegaron al TS, TC y TJUE respecto de la validez de que el trabajador quedase privado de la posibilidad de disfrutar del derecho como consecuencia de que su pareja no desarrollase actividad por cuenta ajena ya no tienen cabida. En este sentido, la STJUE, de 30 de septiembre de 2010, asunto C-104/09; caso Roca Álvarez, consideró no acorde al Derecho Comunitario (concretamente a la Directiva 76/2007, de 9 de febrero) que el disfrute de una parte del permiso de maternidad se condicione, para los varones trabajadores, al hecho de que la madre posea la condición de trabajadora por cuenta ajena, pues que sólo la madre asalariada sea titular del derecho, y no lo sea el padre, ayuda a perpetuar un reparto tradicional de funciones entre el hombre y la mujer al mantener a los hombres en una función subsidiaria de las mujeres respecto al ejercicio de su función parental. Denegar el disfrute del permiso a los padres que tengan la condición de trabajadores por cuenta

ajena, por el único motivo de que la madre no tenga esa condición, podría dar lugar a que si la madre es autónoma se viera obligada a limitar su actividad profesional y soportar sola la carga derivada del nacimiento de su hijo, sin poder recibir la ayuda del padre del niño. Por todo ello, cualquiera de los trabajadores por cuenta ajena tendrá derecho al disfrute del permiso con independencia de que su pareja tenga o no un trabajo por cuenta ajena. Sin embargo, esto no ha sido siempre así. Alguna corriente judicial (SSTSJ Galicia, 22-9-2010, 12-11-2010; Navarra, 24-6-2008; Asturias, 5-12-2003; País Vasco, 24-4-2001) ha mantenido hasta la reforma de 2012 que el permiso de lactancia es un permiso de titularidad exclusiva de la madre y además que se trate de una trabajadora por cuenta ajena. El argumento era el siguiente: *siendo la titularidad en exclusiva de la madre trabajadora, si la madre no trabaja, el padre no tiene derecho alguno ya que el suyo es un derecho derivado de otro.*

Sin embargo, otro sector judicial ya reconocía que el permiso se otorgaba indistintamente al padre y a la madre, correspondiendo a los progenitores la opción por disfrutarlo uno u otro, y no en exclusiva a la mujer. Es decir, la titularidad de este permiso corresponde a ambos progenitores, sin exigir tampoco que los dos sean trabajadores, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia, por lo que será posible que el padre disfrute del permiso aunque la trabajadora sea por cuenta propia ya que, de lo que se trata es de impedir que el permiso por lactancia no afecte negativamente al empleo de la mujer, favoreciendo no sólo la compatibilidad entre trabajo y responsabilidades familiares, sino, también, una mejor distribución de las mismas, facilitando que los padres trabajadores, con independencia de que lo sean por cuenta ajena, por cuenta propio, o titulares de una relación funcional, puedan participar en los cuidados de su hijo desde el momento del nacimiento o de su incorporación a la familia.

En definitiva, el único límite que establece la ley es que no lo podrán disfrutar ambos de manera simultánea, sino sólo uno de ellos. Y la decisión de cuál de ellos opta por su disfrute corresponde exclusivamente a los progenitores ya que legalmente ambos están en situación de igualdad para acceder al derecho.

Se trata de un derecho individual que lo que persigue es posibilitar el reparto entre los progenitores de las cargas de trabajo doméstico derivadas del nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo,

(...)intentado evitar que, como es usual, recaiga de modo preferente, o incluso, exclusivo, en la mujer trabajadora con los consiguientes costes personales y profesionales que ello acarrea sobre la misma, como el doble trabajo, el demérito de su carrera profesional o la subvaloración de su actividad profesional respecto de la del padre. (POQUET, 2014).

La existencia o no de otro progenitor resulta indiferente, bien porque se trate de familia monoparental bien porque el otro progenitor haya fallecido, de que el otro progenitor trabaje o no o de que el otro progenitor sea trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia.

La actual redacción del artículo 37.4 ET se ajusta más adecuadamente a los principios de igualdad material y no discriminación entre mujeres y hombres –que está en la base de nuestra constitución (art. 14 CE)- y, entre otras, a la citada STJUE de 30-9-10, asunto C-104/09 (ALBIOL, 2013: 249-252).

El derecho al permiso de lactancia ha ido evolucionando y la jurisprudencia ha ido ampliando el permiso de lactancia hasta comprender en él la alimentación artificial, que puede ser atribuida a ambos progenitores por igual. Después el objeto del permiso trascendió de la alimentación, para ampliarse al cuidado del menor de nueve meses en general. Y es en este momento cuando la doctrina comienza a cuestionarse la constitucionalidad del artículo 37.2 ET y su adecuación al derecho de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, garantizado en nuestro derecho interno por el artículo 14 CE y a nivel comunitario, por el artículo 19 TFUE y la Directiva 2006/54/CE.

Tan sólo en el origen del derecho, ligado al amamantamiento natural del bebé, puede encontrarse justificación objetiva razonable para que la titularidad del mismo se conceda en exclusiva a la madre. La Ley 3/1989, de 3 de marzo, que reformó el ET introdujo en la redacción del artículo que el derecho pudiera ser disfrutado por ambos progenitores, comprometiendo así al padre en el cuidado del menor y superando una concepción que ya no resultaba acorde a la realidad, a través de la cual el cuidado del hijo se vinculaba exclusivamente a la madre.

Las antiguas Sentencias del Tribunal Constitucional 109/1993, de 25 de marzo y 187/1993, de 14 de junio, resolvieron la cuestión sobre la constitucionalidad de atribuir la titularidad del permiso en exclusiva a la mujer de un modo que hoy día sería contrario a la normativa comunitaria. Así, establecían que la finalidad del permiso era *el hacer compatible para la mujer su trabajo y el cuidado de su hijo recién nacido*. El argumento principal de las sentencias es que el permiso trataba de compensar las dificultades adicionales que ésta encuentra en la conservación de su empleo, ante circunstancias como la maternidad o la lactancia que, biológicamente, van unidas a ella y no al hombre, en el transcurso de la relación laboral. Sin embargo, no fue una resolución pacífica puesto que se formularon cuatro votos particulares frente a la STC 109/1993. En ellos, los magistrados disidentes consideraban que la diferencia de trato en la titularidad del permiso de lactancia recogido en el artículo 37.4 ET, no tenía justificación objetiva y razonable como medida protectora de la mujer trabajadora, sino todo lo contrario, que éste *se erige en un factor de alejamiento de la mujer del mercado de trabajo, sin que contribuya a su emancipación de las tareas domésticas*. Hasta la Reforma Laboral de 2012, que modificó el precepto dándole la redacción actual, los tribunales habían admitido la titularidad del padre sólo cuando existía un convenio colectivo que así lo disponían, a través de una regulación más favorable que la proporcionada por el citado artículo 37.4 ET.

Sin embargo, con anterioridad a la reforma acaecida en 2012, dos sentencias se apartaron del criterio mayoritario de los tribunales. La Sentencia de 14 de noviembre de

2007, del Juzgado de lo Social Nº 2 de Valladolid estableció que el disfrute indistinto del permiso de lactancia que el ET reconoce a ambos trabajadores ha de ser interpretado de acuerdo con la finalidad de facilitar la participación de los trabajadores en la vida familiar, sin que ello afecte negativamente a las condiciones de trabajo. De acuerdo con esto y con el mandato constitucional de protección de la familia y de la infancia que contiene el artículo 39 CE, debe interpretarse que el artículo 37.4 ET reconoce el derecho de cualquier padre de familia a disfrutar de dicho permiso siempre que no se produzca el disfrute simultáneo por la madre. En este supuesto, dado que la madre no puede disfrutar de él por ser trabajadora autónoma, debe disfrutarlo el padre. Para la sentencia,

la Ley 39/1999 pretendió configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre hombres y mujeres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la vida privada, transponiendo a la legislación española las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria y superando los niveles mínimos de protección previstas en las mismas. De modo que el cambio legislativo tiene por finalidad posibilitar o facultar la participación de los trabajadores en la vida familiar, sin que ello afecte negativamente a las condiciones de trabajo.

Por otro lado, la STSJ Madrid de 10 de octubre de 2008, afirmó abiertamente que la titularidad del derecho corresponde a ambos progenitores, exigiendo la Ley exclusivamente que los dos sean trabajadores, cualidad que según la sentencia ostentan todas las personas que trabajan por cuenta ajena, y también las que lo hacen por cuenta propia. La justificación que ofrece la sentencia de su fundamentación jurídica tiene que ver con la *paridad entre el hombre y la mujer* hacia la que ha ido caminando nuestra legislación, en concreto, la Ley Orgánica 3/2007 que en su artículo 44.1, establece que los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. De acuerdo con ello, la Sala entiende que la interpretación tradicional del artículo 37.4 ET debe revisarse, con el fin de favorecer la corresponsabilidad familiar y evitar la discriminación, *dando igual tratamiento a las situaciones en las que ambos progenitores trabajen, con independencia de que uno de ellos lo haga como autónomo y del sexo de éste*. Lo contrario, lejos de favorecer la situación laboral de la mujer, supondría un claro perjuicio en sus condiciones económicas cuando ejerza su actividad como trabajadora autónoma y, en consecuencia, carezca de la titularidad del permiso, que tampoco disfrutaría el padre trabajador. En este caso, la mujer trabajadora por cuenta propia se vería obligada a reducir una parte de su actividad, para conciliar ésta con su deber de atención al hijo, disminuyendo así sus beneficios económicos.

En un principio, pudo interpretarse que la concesión en exclusiva de la titularidad del permiso de lactancia a la mujer se trataba de una medida de acción positiva encaminada

a compensar las desventajas que sufre la mujer en el desarrollo de su carrera profesional. De acuerdo con el artículo 156.4 TFUE y en considerando 22 de la Directiva 2006/54/CE, con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, se reconoce que el principio de igualdad de trato no impide a los Estados miembros mantener o adoptar medidas que prevean ventajas específicas para facilitar a las personas del sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o para evitar o compensar las desventajas que sufren en sus carreras profesionales, los Estados miembros deben, en primer lugar, aspirar a la mejora de la situación de la mujer en la vida laboral. El artículo 3 de la misma Directiva, reconoce a los Estados miembros la facultad de mantener o adoptar las medidas de acción positiva con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral. Pero, como tal excepción, debe ser objeto de una interpretación restrictiva (STSJCE de 15-5-1986, Caso Johnston).

No obstante, la diferencia de trato debe fundamentarse en una justificación objetiva y razonable para evitar que se convierta en una causa de discriminación directa por razón de sexo, una vez superada su finalidad exclusivamente alimenticia, para extenderla al cuidado integral del hijo durante sus primeros meses de vida. De acuerdo con abundante jurisprudencia comunitaria, es necesario proteger las necesidades de las mujeres trabajadoras desde una doble vertiente. Por una parte, en relación a la condición biológica del embarazo, durante éste y después de él. Por otra, en conexión con la relación de la mujer con el hijo o hija recién nacido durante el periodo que sigue al embarazo y al parto. Por lo tanto, habría que dilucidar si la interpretación del artículo 37.4 ET según la cual el padre no disfruta de la titularidad del permiso de lactancia en el caso de que la madre no trabaje por cuenta ajena tiene una justificación objetiva y razonable de las anteriormente citadas.

No está justificada en relación a la primera justificación puesto que el permiso por lactancia no tiene por finalidad principal la protección de la mujer en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad. El permiso español se ha desligado de su primaria configuración como permiso para la lactancia natural y hoy día ésta no constituye en absoluto un requisito esencial para la obtención del permiso. A mayor abundamiento, el permiso se ha desvinculado del aspecto general de la alimentación, desde que se viene permitiendo que el derecho a una hora de ausencia del trabajo pueda acumularse y convertirse en un derecho a un permiso sin interrupción. Por lo tanto, el permiso tiene como objetivo el cuidado del hijo, incluyendo entre otras tareas, la de alimentación. Atendiendo a la segunda justificación, tampoco tendría fundamento pues de acuerdo con el propio artículo 37.4 ET, el padre podría disfrutar en exclusiva del ejercicio de este permiso siempre y cuando así lo decidiese la madre, que podría seguir trabajando a jornada completa durante todo el periodo de tiempo que dure el permiso.

La diferencia de trato que contenía el artículo 37.4 ET antes de la reforma de 2012 no está justificada en ninguna de las dos posibilidades que admite la Directiva 2006/54/CE.

El artículo 37.4 ET no era compatible con las Directivas 76/2007 y 94/34/CE y 2006/54/CE por contener una discriminación directa por razón de sexo, que no queda amparada ni justificada como una acción positiva tendente a proteger los intereses de la mujer en el ámbito laboral (MANEIRO, 2010: 221-237).

DISCRIMINACIÓN POR DENEGACIÓN DEL PERMISO DE LACTANCIA AL PADRE CUANDO LA MADRE NO ES TRABAJADORA POR CUENTA AJENA: DISCRIMINACIÓN DIRECTA

El artículo 37.4 ET que regula el permiso de lactancia ha sido reformado recientemente para reconocer el derecho al mismo a ambos progenitores. Esta modificación se produce tras la STJUE de 30 de septiembre de 2010; asunto Roca Álvarez, que corregía la norma de derecho laboral español, donde únicamente se reconocía la titularidad del permiso por lactancia a la madre y de forma secundaria y condicionada al padre. La sentencia declaró que la norma suponía una discriminación por razón de género ya que:

La promoción del disfrute femenino de este permiso produce un efecto adverso en los derechos laborales de la mujer y contradice el concepto de corresponsabilidad que debe estar ligado a la igualdad efectiva.

El permiso por lactancia en nuestro contexto social actual ha perdido toda vinculación que en otra época tenía con la lactancia natural y por lo tanto, ya no está ligado a la condición biológica de la maternidad. Ahora el periodo de lactancia se corresponde con un tiempo de dedicación al cuidado del recién nacido. Queda así sin justificación que la titular originaria del mismo sea la madre, por cuanto ambos progenitores están biológicamente capacitados para cuidar del bebé en los primeros meses de vida.

De modo que lo que era un reconocimiento de derechos unidos a la maternidad de la mujer trabajadora, se pasa al reconocimiento de derechos ligados a la filiación, la convivencia y la familia.

Todo ello resulta acorde con la jurisprudencia más reciente, como puede ser la Sentencia núm. 348/2015, del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid de fecha 13 de febrero de 2015 que establece en su Fundamento de Derecho Quinto *in fine*:

Así las cosas, y como decimos, admitiéndose pacíficamente que en la actualidad el permiso de lactancia se encuentra desvinculado del hecho biológico de la lactancia natural y se considera como un tiempo de atención adecuada del menor y una medida conciliadora de la vida familiar y laboral, no se acepta la argumentación de la Administración demandada de que la necesidad de atención surge solo cuando ambos progenitores trabajan pues, en caso contrario, conceder este permiso al otro progenitor sin que la mujer trabaje desvirtuaría la regulación existente y la razón del permiso, pues, de acogerse dicha motivación, el requisito de que ambos progenitores trabajen para no desvirtuar el permiso debería exigirse en cualquier caso, es decir, tanto para el padre trabajador como para la madre trabajador y no sólo, como regula el artículo 23.2 impugnado, para el padre ("En caso de disfrute por el padre deberá solicitarlo con carácter previo y acreditar la condición de trabajadora de la madre y el no disfrute por la misma de este permiso"), discriminación injustificada y por tanto proscrita por el artículo 14 de la Constitución Española (RCL 1978, 2836), lo que determina la anulación de dicho precepto.

En idéntico sentido se pronuncia la Sentencia núm. 154/2014 de 30 enero, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Málaga cuyo Fundamento Jurídico Segundo dispone:

Y en resolución de tal motivo no puede la Sala sino seguir, por motivos de coherencia y seguridad jurídica, el planteamiento jurídico que ya mantuvimos en nuestra sentencia de fecha 03.10.2013 (AS 2014, 348) -recurso de suplicación 1032/2013 - en el que, ante un asunto esencialmente igual al de autos y además sustanciado en impugnación del mismo comportamiento llevado a cabo por la misma entidad aquí demandada entendimos que "...existió la vulneración del derecho fundamental invocado pues, existiendo suficientes indicios de la discriminación alegada para producir la inversión de la carga de la prueba, la empresa no logra demostrar una justificación objetiva de tal trato diferente y tal actuación llega a vulnerar el derecho fundamental a la igualdad del art. 14 de la Constitución española ..., y ello lo reseñamos porque ...la conducta de la empresa de requerir a los trabajadores varones a sus servicio, en relación al permiso de lactancia, la justificación que su cónyuge no utiliza dicho permiso, y no hacerlo así a las trabajadoras de la propia empresa supone un trato discriminatorio por razón de sexo, y por tanto el ejercicio de forma discriminatoria de la facultad concedida por la norma estatutaria, pues efectivamente tal precepto establece que sólo uno de los cónyuges puede utilizar el permiso de lactancia, y en este sentido la empresa puede asegurarse de que no se utiliza por ambos cónyuges y adoptar las medidas necesarias y conducentes a tal fin, pero al hacerlo sólo en relación a los trabajadores varones ello supone un trato discriminatorio al no exigirlo a las trabajadoras de la empresa, pues tal diferencia no se encuentra suficientemente justificada por la empresa demandada en razones objetivas, y correspondía a la empresa por virtud de las normas reguladoras de la carga de la prueba acreditar la

existencia de una razón objetiva que lo justifique lo que no ha realizado; la acomodación posterior de la conducta de la empresa al principio de igualdad requiriendo a los trabajadores con independencia de su sexo la justificación de tal circunstancia no empecé a que hasta dicho momento la conducta de la empresa fuera discriminatoria y que vulnerara el principio de igualdad...

DISCRIMINACIÓN POR DENEGACIÓN DEL PERMISO DE LACTANCIA AL PADRE CUANDO LA MADRE NO ES TRABAJADORA POR CUENTA AJENA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

El concepto de discriminación indirecta fue introducido en nuestro ordenamiento por primera vez mediante la STC 145/1991, de 1 de julio sobre igualdad salarial, al prohibir los tratamientos formalmente no discriminatorios de los que se derivan, por las diferencias fácticas que tienen lugar entre trabajadores de diversos sexos, consecuencias desiguales perjudiciales por el impacto diferenciado y desfavorable que tratamientos formalmente iguales o tratamientos razonablemente desiguales tienen sobre trabajadores de uno y otro sexo a causa de la diferencia de sexo.

Para determinar la existencia de discriminación indirecta hace necesaria la existencia de un juicio comparativo del desigual impacto que la disposición –norma, resolución, decisión, cláusula del convenio colectivo...- aparentemente neutra pueda tener sobre los distintos grupos sociales, sin que en todo caso se exija que este trato más beneficioso deba ser atribuido única y exclusivamente a uno de los colectivos, sino más bien, que ésta tenga en la práctica un impacto desfavorable significativamente mayor sobre uno de los grupos en relación con el otro, es decir, que implique desventaja particular de un grupo sobre el otro.

Por lo tanto, exigir al progenitor solicitante el cumplimiento del requisito de laboralidad por parte del progenitor no solicitante supone introducir una exigencia que la norma claramente no contempla y que en absoluto, por tanto, la empresa puede reclamar.

La Directiva 2006/54, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, en su art. 14. 1 establece:

1. No se ejercerá ninguna discriminación directa ni indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

a) las condiciones de acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia o a la ocupación, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación, cualquiera que sea el sector de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional, incluida la promoción;

b) el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje profesional, incluida la experiencia laboral práctica;

c) las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas las de despido, así como las de retribución de conformidad con lo establecido en el artículo 141 del Tratado;

d) la afiliación y la participación en una organización de trabajadores o empresarios, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas;”.

Si admitiésemos como válida una denegación del derecho al permiso de lactancia solicitada por el padre, en los supuestos en que la madre esté desempleada, se estaría incurriendo en una doble discriminación indirecta. De un lado, se excluiría al progenitor solicitante de su derecho a participar del cuidado y atención a sus hijos en los primeros meses de vida, limitándolo al exclusivo espacio del ejercicio por cuenta ajena de su actividad laboral. Y de otro lado, se estaría limitando a su cónyuge (progenitor no solicitante) al mero papel de reproductora y cuidadora de los hijos recién llegados a la unidad familiar, imponiéndole así unas obligaciones adicionales que situarían a la mujer en inferioridad de condiciones a la hora de poder emprender cualquier tipo de iniciativa encaminada a promover la localización de un empleo o a mejorar, de cara a ello, su formación profesional. En esencia, una denegación por los motivos expuestos del permiso supone promover una división de roles entre los progenitores, que no puede considerarse acorde al principio de igualdad de trato y no discriminación.

En adición a todo lo anterior, resulta obligado recordar que si la esposa del trabajador solicitante que se encuentra en situación legal de desempleo y estuviera percibiendo la prestación contributiva, tendría entre otras obligaciones y conforme a lo establecido en el art. 231.1 del TRLGSS, las siguientes:

Participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, que determinen los servicios públicos de empleo, o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquéllos y aceptar la colocación adecuada que le sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por dichas agencias (art. 231. 1 c);

Buscar activamente empleo, participar en acciones de mejora de la ocupabilidad, que se determinen por los servicios públicos de empleo competentes, en su caso, entro de un itinerario de inserción (art. 231.1 i);

Inscribirse como demandante de empleo, mantener la inscripción y cumplir las exigencias de compromiso de actividad en los términos establecidos en el

artículo 27 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo (art. 231.1 h), entendiéndose como compromiso de actividad (art. 231.2) el que adquiera el solicitante o beneficiario de las prestaciones de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada y participar en acciones específicas de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional para incrementar su ocupabilidad, así como e cumplir las restantes obligaciones previstas en este artículo.

En consecuencia de todo ello, resulta evidente concluir que la posibilidad de cumplir tales exigencias podría verse ostensiblemente limitada si no se permitiese la posibilidad de compartir con el progenitor solicitante el cuidado del hijo menor de nueve meses.

A mayor abundamiento, en el Fundamento de Derecho Segundo de la Sentencia del Juzgado de lo Social Número 2 de Cádiz, de fecha 17-12-2014 (sentencia número 327/2014), en la que se enjuicia un asunto en el que la empresa ha denegado el derecho al acceso al permiso al solicitante del mismo por hallarse su mujer en situación legal de desempleo, se establece lo siguiente:

La interpretación de la empresa implica que, si hay un solo miembro en la unidad familiar (monoparental), ese derecho es inexistente. Y continúa: La dimensión constitucional del conflicto exige valorar el derecho del trabajador-hombre demandante y también el de no discriminación indirecta sobre el otro cónyuge-mujer (Art. 14 CE). La interpretación de la empresa no tiene en cuenta que este es un derecho individual y no del núcleo familiar. Por tanto, no se puede eliminar el derecho propio del trabajador solicitante a conciliar vida familiar de cuidado con su trabajo; esta es la finalidad de tal artículo. Por otro lado, respecto a la cónyuge-mujer la decisión de la empresa supone una discriminación indirecta, como se demuestra primero porque sólo se han concedido a 2 hombres y ocho mujeres y segundo, porque negárselo al hombre supone aquí imponer a la mujer que haga ese cuidado, impidiéndole de hecho la búsqueda o acceso al empleo o la formación, reglada o no, o si estuviese inscrita como demandante de empleo, tener esa limitación temporal, perpetuando el reparto inconstitucional del cuidado de hijos/as a favor, de modo directo o indirecto, sólo para las mujeres. La finalidad del párrafo final, de que si los dos trabajan sólo uno tenga el derecho, debe referirse sólo a ese concreto supuesto de prohibir que los dos dediquen cada uno una hora diaria a cargo de cada empresa o, si están en una sola empresa, que esta asuma ese coste no duplicado.

En definitiva, denegar al hombre-solicitante el derecho al acceso al permiso de lactancia cuando su cónyuge-mujer esté en situación legal de desempleo vulnera el derecho a la igualdad y no discriminación del art. 14 CE por los siguientes motivos:

Se estaría otorgando, con carácter general, un trato distinto y discriminatorio al padre trabajador por cuenta ajena respecto a la madre en situación de desempleo.

Se estaría otorgando, con carácter general, un trato distinto y discriminatorio al padre trabajador por cuenta ajena y cuyo cónyuge se encuentra en situación de desempleo (y que no podría disfrutar del permiso de lactancia), respecto al padre trabajador por cuenta ajena cuyo cónyuge desarrollase algún tipo de actividad laboral ya fuera por cuenta ajena o propia (y que sí tendría la posibilidad de disfrutar del pertinente permiso).

Se estaría otorgando, con carácter general, un trato distinto y discriminatorio a la madre desempleada en el ejercicio de su derecho a la igualdad de trato en el acceso y promoción laboral y académica, que se vería cortapisada por las limitaciones derivadas de concentrarse en ella todas las actividades de cuidado del menor que se le impiden al padre al negársele el derecho al permiso de lactancia.

Y se estaría otorgando, un trato distinto y discriminatorio al trabajador-varón (al que se le exige acreditar la condición de trabajadora de su cónyuge) respecto a la trabajadora-mujer (a la que no se le exige en ningún caso acreditar la condición laboral de su cónyuge). Sentencia núm. 1564/2013 del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de fecha 3-12-2013.

CONCLUSIÓN

En virtud de todo lo expuesto, no cabe sino concluir que el derecho al permiso de lactancia es un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. El art. 37.4 ET, en su redacción actual, sólo establece una limitación al disfrute de este derecho y es aquella que impide a los dos progenitores disfrutar del derecho si ambos se encuentran trabajando por cuenta ajena. La limitación introducida por numerosas empresas consistente en supeditar el disfrute del derecho al permiso de lactancia por parte de los padres a que su cónyuge (mujer) no esté en situación de desempleo ha sido declarada una actuación vulneradora del derecho a la igualdad y no discriminación previsto en el artículo 14 de la Constitución Española en la jurisprudencia nacional e internacional más reciente. El derecho al permiso de lactancia es un derecho de titularidad individual que persigue, tras su última reforma, posibilitar a los hombres y mujeres conciliar vida familiar con vida laboral. Adicionalmente, la nueva regulación persigue alcanzar cotas de igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el mercado laboral, mayores a las alcanzadas hasta ahora, desvirtuando así la división de roles por razón de sexo que históricamente ha impedido a las mujeres acceder a empleos en condiciones efectivamente iguales a las que rigen para los hombres.

BIBLIOGRAFÍA

- PERÁN, S., *Derecho social y género. El camino hacia la igualdad efectiva en las relaciones sociolaborales*, Navarra, Editorial Aranzadi, 2014, Pp. 27-55

- POQUET, R. “El permiso de lactancia tras las últimas reformas”. *Actualidad laboral*. Nº 4. 2014.
- ALBIOL, I., “El contrato de trabajo. Tiempo de trabajo”, En Albiol, M., *Todo Social 2013*, Valencia, Wolters Kluwer España, 2013, Pp. 249-252.
- MANEIRO, Y., “Discriminación por razón de sexo en la titularidad del derecho al permiso de lactancia por el padre en el caso de que la madre no sea trabajadora por cuenta ajena. Nuevas interpretaciones a la luz de la más reciente jurisprudencia”, En Borrajo, E., *Mujer, Trabajo y Seguridad Social*, Madrid, La Ley, 2010, Pp. 221-237
- CHARO, P.; SAN MARTÍN, C., “Decálogo jurisprudencial básico sobre igualdad y no discriminación en la relación laboral”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2007, Pp.77-78
- FOTINOPULOS, O; ERRO, M; SANZ DE PABLO, P., *Guía de derechos laborales en materia de igualdad de género*, Vitoria, Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, 2009.

4. SISTEMA SINDICAL Y REPRESENTACIÓN DE TRABAJADORES EN BRASIL: EJES CENTRALES Y NECESIDAD DE UNA REFORMA DEL MODELO DE RELACIONES LABORALES EN BRASIL

Rodrigo Garcia Schwarz

Prof. Dr. – Universidad del Oeste de Santa Catarina, Juez del Trabajo – Brasil

Candy Florencio Thomé

Juez del Trabajo - Brasil

El modelo sindical brasileño fue históricamente engendrado a partir de una concepción corporativista y del principio de la «unicidad sindical» con la edición, tras la Revolución de 1930, de la «Ley de Sindicación», el Decreto nº 19 770 (1931), que tenía como objetivo transformar las incipientes organizaciones sindicales de empresarios y de trabajadores en órganos de colaboración del Estado. Por tanto, fue necesario romper con la pluralidad sindical existente hasta entonces: mediante la Ley de Sindicación, se adoptaba el rígido principio de la unicidad sindical que incluía como sujetos sindicalizables tanto a trabajadores como a empresarios, y solamente reconocía a un sindicato por categoría profesional (de los trabajadores) o económica (de los empresarios). Cabría al Ministerio del Trabajo reconocer y coordinar la vida política e institucional de los sindicatos y, como en otros órganos gubernamentales de entonces, se vedaba la propaganda de naturaleza política en el interior de los sindicatos. La afiliación sindical no era obligatoria, pero la ley establecía privilegios a los empresarios y a los trabajadores que estuviesen afiliados a los sindicatos reconocidos por el gobierno federal.

Esa política gubernamental de encuadre, caracterizada por la intervención directa del Estado en la organización de los sindicatos y por la unicidad sindical, fue objeto de muchas resistencias por parte de empresarios y de trabajadores. Ciertos sectores del empresariado temían la fuerza de los sindicatos únicos de trabajadores con respaldo gubernamental y estaban interesados en preservar la autonomía de sus propias agremiaciones, aunque reconociesen el propósito apaciguador de la nueva ley. La ley fue recibida como una seria amenaza a la libertad sindical por los movimientos operarios, interesados en mantener el sindicalismo libre de la tutela estatal. Sin embargo, para viabilizar ese modelo sindical, el gobierno también introdujo una serie de nuevas leyes sociales, estableciendo incluso el reconocimiento de la fuerza normativa de los convenios colectivos de trabajo celebrados por sindicatos reconocidos por el gobierno. En el ámbito de esas reformas, fueron creados los grandes institutos nacionales de jubilaciones y pensiones por categorías, unos órganos controlados por el Estado y responsables de la efectiva extensión de los derechos sociales a diversas categorías de trabajadores, sustituyendo el sistema de cajas de jubilaciones y pensiones organizadas por empresas. Como el acceso a esos derechos dependía de la sindicación y, por tanto, de la participación institucional de los trabajadores según la política sindical trazada por el gobierno, con eso se quebraron muchas resistencias a la unicidad

sindical y centenas de sindicatos se convirtieron en legales al principio de la década de 1930 para poder gozar de los beneficios previstos por la nueva legislación. Así, la lucha sindical de los trabajadores pasó cada vez más a orientarse en el sentido de ver aplicadas las leyes burladas por las empresas y no por la defensa de la libertad sindical.

En 1932, el gobierno creó las Juntas de Conciliación y Juzgamiento, en el ámbito del Ministerio del Trabajo, para dirimir conflictos laborales. Esos órganos fueron la base de la *Justicia del Trabajo*, que sería establecida por la Constitución de 1934, todavía no como un órgano del poder judicial, sino como un órgano administrativo del Ministerio del Trabajo (en Brasil, la Justicia del Trabajo solamente sería poder judicial en 1946 con la nueva Constitución de 1946 y el consecuente Decreto Ley nº 9 797). En 1934, la Asamblea Nacional Constituyente fue convocada por el Gobierno Provisorio de la Revolución de 1930, pero la política sindical del gobierno sufrió un importante revés en el parlamento cuando su propuesta de mantenimiento de la unicidad sindical en el texto constitucional fue derrotada y sustituida por el principio de la pluralidad sindical. La nueva orientación fue expresada en una nueva *Ley de Sindicación*, el Decreto n.º 24 694 (1934), que garantizó un mayor grado de autonomía sindical, pero conservó la exigencia del reconocimiento sindical por el gobierno. De ese modo, este mantuvo un mecanismo de intervención en la estructura sindical a través del Ministerio del Trabajo: continuaría cabiendo al Ministerio del Trabajo reconocer a los sindicatos, con poderes incluso para intervenir en ellos.

Los meses que siguieron a la promulgación de la nueva Constitución de 1934 estuvieron marcados por el avance del movimiento sindical y por la radicalización política. Tras 1934, el Ministerio del Trabajo actuó intensamente en el sentido de mantener la situación social bajo control. Junto con la creación de sindicatos fantasmas leales, llamados *sindicatos de sello*, el gobierno federal promovió la intervención en un gran número de sindicatos de trabajadores. Desde abril de 1935, con la aprobación por el Congreso Nacional de la *Ley de Seguranza Nacional* (que dio carta blanca al gobierno para combatir a los «subversivos»; sobre todo, a los comunistas), esa política intervencionista recibió un nuevo empuje prolongándose hasta la década de 1940, en pleno Estado Nuevo (en 1937, el Gobierno Provisorio de la Revolución de 1930 se convirtió en una dictadura bajo el nombre de *Estado Nuevo* con la presidencia de Getulio Vargas, y no fue depuesto sino hasta 1945). Así pues, la Constitución del Estado Nuevo, de 1937, dictaba que la asociación profesional o sindical era libre, pero solamente el sindicato regularmente reconocido por el Estado tendría el derecho de representación legal de empresarios y de trabajadores y, por ende, la capacidad de estipular contratos colectivos de trabajo con fuerza normativa obligatorios para sus asociados (art. 138). En Brasil, por tanto, el principio de la pluralidad sindical tras la *Ley de Sindicación* de 1931 solamente estuvo vigente entre julio de 1934 y noviembre de 1937, y bajo un sistema estatal intervencionista.

Así las cosas, el sistema sindical brasileño estuvo marcado por la tutela del Estado desde su formación, en las décadas de 1930/1940. La Revolución de 1930 representó el

hito inicial de la política laboral brasileña, pues la promulgación de diversas leyes y decretos ley en el campo del derecho del trabajo se desencadenó a partir de ese momento. La ideología que daba sostén a las aspiraciones del movimiento de 1930 – nacionalista, corporativista y populista– se basaba en el presunto equilibrio entre los intereses de las diversas clases, colocando el bien general de la nación por encima de todos. La ideología populista que pasaba a implantarse necesitaba el apoyo de los sectores populares (sobre todo, de los trabajadores), pasando a alimentar, de ese modo, la ilusión de que los sectores del obrerismo podrían participar en la escena política mediante la incorporación de los sindicatos al aparato estatal. A partir de entonces, los sindicatos tuvieron su derecho de existencia sometido al Estado, de modo que los no reconocidos por el gobierno fueron disueltos o, al menos, no tenían legitimidad jurídica para negociar. Desde la creación de la Justicia del Trabajo en el ámbito del Ministerio del Trabajo, el gobierno federal pasó a tener el control efectivo sobre los conflictos entre el empresariado y los trabajadores, la lucha reivindicativa y la huelga.

No obstante, el actual modelo sindical brasileño fue planteado sobre todo en 1943 con la edición de la CLT, *Consolidación de las Leyes del Trabajo* (equivalente al Estatuto de los Trabajadores español), a través del Decreto Ley nº 5 452, frecuentemente asociada a la *Carta del Lavoro* fascista. El art. 513 de la CLT, al atribuir al sindicato el papel de *colaborador del Estado*, perpetuó el sistema trazado por la primera *Ley de Sindicación* (1931), de forma que los principales ejes del sistema sindical brasileño continuarían anclados en el principio de la unicidad sindical, considerando como sujetos sindicalizables tanto a trabajadores como a empresarios, pero con un solo sindicato reconocido por categoría profesional (de los trabajadores) o económica (de los empresarios) y con la injerencia del gobierno, a través del Ministerio del Trabajo, en el reconocimiento y en la coordinación de la vida institucional de todos los sindicatos. La CLT establecía rígidamente la forma de organización interna de los sindicatos, su constitución, reconocimiento, administración interna, gestión financiera y las elecciones sindicales. Como fuente de financiación de los sindicatos, la CLT instituyó la contribución sindical obligatoria para los empresarios y los trabajadores, recaudada por el gobierno federal y distribuida entre los sindicatos reconocidos por él (art. 578).

Tras la década de 1940, la estructura sindical brasileña se mantuvo intacta, siendo que las democracias populistas que gobernaron el país hasta 1964 se apoyaron en esa estructura para conquistar el apoyo necesario de las masas. Con el advenimiento del golpe militar en 1964, y para sorpresa de aquellos que suponían tal acontecimiento como el fin del modelo de estructura sindical populista. Esta estructura se moldeó según los intereses del gobierno una vez más, permitiendo que los militares pusiesen freno al movimiento sindical que afloraba en el escenario nacional por aquel entonces. Con el fin del régimen dictatorial y el proceso de transición hacia el gobierno civil, a finales de la década de 1980, la estructura sindical permaneció intacta en sus ejes principales, conservando incluso los ajustes efectuados por los gobiernos militares en el ámbito de las leyes sociales: la Constitución de 1988 conservó intacta la base estructural del sindicalismo de Estado, aunque aflojó las amarras del movimiento sindical al Estado,

reconociendo el derecho mínimo de organizarse internamente al sindicato único de cada categoría. Por tanto, la estructura actual de los sindicatos brasileños –que será descrita a continuación– continúa anclada en la CLT con algunas modificaciones surgidas a partir de la Constitución de 1988, que reconoce mayor autonomía a los sindicatos aunque mantenga la rígida unicidad sindical.

LOS PRINCIPALES EJES DEL *SINDICALISMO DE ESTADO* BRASILEÑO: LA INVESTIDURA SINDICAL, LA UNICIDAD SINDICAL Y LA CONTRIBUCIÓN SINDICAL OBLIGATORIA.

La expresión *sindicalismo de Estado* se usa aquí para identificar una ideología y unas prácticas sindicales específicas que caracterizan la estructura del sistema sindical, las bases fundamentales de su ideología y los efectos producidos por esa estructura e ideología sobre la lucha sindical de los trabajadores independientemente de las variables coyunturales en Brasil. Este sistema comporta cambios históricos en general destinados a la desorganización de los movimientos obreros, pero se puede afirmar que:

- a) se imponen límites a la práctica sindical en este sistema;
- b) ese sistema desorganiza el movimiento sindical de la clase trabajadora;
- c) la ideología sindical propia de este sistema permite la reproducción del sindicato oficial y torna eficientes sus organismos dominadores;
- d) paradójicamente, esa misma ideología lleva a las corrientes sindicales a reivindicar la tutela del sindicato por el Estado.

La estructura del sindicalismo de Estado en Brasil se organiza en tres ejes principales: los sindicatos oficiales, la unicidad sindical y el impuesto (contribución obligatoria) sindical. Tal estructura se basa en la relación de dependencia de los organismos sindicales con el Estado (la ideología de la legalidad sindical). Esta, a su vez, estaría apisonada en un resquicio de la ideología populista, de modo que solamente por medio de la comprensión de dicha ideología en el contexto brasileño se puede comprender esa estructura (y las dificultades de su transformación). La ideología populista se basa en el fetiche del Estado protector, o sea, en la ilusión/falacia de que la intervención del Estado se hace necesaria (aunque en perjuicio de la autonomía sindical), pues solamente este puede intervenir en nombre de los trabajadores frente a la patronal. Así, la estructura sindical brasileña aparece como una compleja red de relaciones entre burócratas estatales, sindicalistas y trabajadores. Estos tres elementos mantienen entre sí una relación necesaria en el sentido de la formación de una totalidad estructurada y que se da en el ámbito de los sindicatos oficiales, las federaciones y las confederaciones, todos organizados bajo la tutela del Estado, bien como en la Justicia del Trabajo y su poder normativo.

Esos tres elementos (investidura sindical, unicidad sindical y contribuciones obligatorias) generan un aparato sindical integrado en el Estado y separado de las bases en la medida en que impide que los trabajadores deliberen sobre cuestiones relacionadas con la organización del propio aparato sindical. La existencia de un sindicato cuyos recursos y representatividad son una dádiva del Estado genera una continua interferencia estatal en los sindicatos y cercena su autonomía y las luchas de los trabajadores. Esa interferencia crea una organización sindical fragmentada por categorías y la ausencia de organizaciones sindicales en los lugares de trabajo en Brasil, efectos necesarios o contingentes de tal estructura.

La estructura del sindicalismo en Brasil tiene como necesidad vital el reconocimiento legal de las organizaciones sindicales: los sindicatos oficiales. La existencia de tales órganos representa el aspecto primordial de dicha estructura y se encuentra apoyada en otros dos aspectos de papel secundario, pero también relevante: el impuesto (contribución obligatoria) sindical y la unicidad sindical. Estos tres elementos (existencia de las organizaciones sindicales oficiales, unicidad de las mismas e impuesto sindical) mantienen relaciones entre sí creando las condiciones necesarias para la reproducción y el funcionamiento de la estructura. Ocurre que es el Estado quien otorga al sindicato la representatividad de determinado seguimiento de los trabajadores en el sindicalismo brasileño, atribuyendo a este mismo sindicato –único– el poder de negociación colectiva para afiliados y no afiliados mediante su reconocimiento como sindicato oficial de determinado sector profesional o económico (investidura sindical).

La unicidad implica dependencia del sindicato ante el Estado, cualquiera que sea su forma de existencia. Es, por tanto, incompatible con la autonomía del sindicato ante el Estado, pues la autonomía sindical presupone libertad plena para la formación de sindicatos: el derecho al pluralismo sindical. La unicidad sindical facilita el control directo del sindicato oficial por parte del gobierno en la medida en que convierte la tutela estatal en un privilegio e inhibe la formación de agremiaciones sindicales rivales que podrían generar una dinámica sindical de difícil control. Asimismo, dificulta el acceso de corrientes sindicales no gubernamentales al aparato sindical oficial y evita que la pluralidad instaure una situación de concurrencia entre entidades sindicales rivales, lo que podría generar sindicatos más vulnerables ante presiones procedentes de las bases de los movimientos obreros (y, por tanto, más representativos de sus intereses).

Por otro lado, la contribución sindical obligatoria mantiene a los sindicatos dependientes de las contribuciones descontadas a los trabajadores, ya estén sindicados o no. Esas contribuciones funcionan como una especie de poder tributario delegado al sindicato oficial, lo que permite que el gobierno controle –aunque de forma indirecta– las cuentas sindicales y el destino del montante recaudado. Su importancia en la integración de la estructura sindical al Estado reside en el hecho de tornar las finanzas de los sindicatos dependientes de la cumbre del aparato de Estado: en primer lugar, dependen de la norma (ley) que obliga a los afiliados y no afiliados a contribuir (poder

tributario del Estado); en según, de la actividad estatal de fiscalización que viabiliza la recaudación de las contribuciones.

Así pues, la ideología del sindicalismo de Estado en Brasil es también una ideología de la legalidad sindical que se caracteriza por el sometimiento de los sindicatos al conjunto de normas que reglamentan su organización y sus formas de acción sindical. Su característica esencial consiste en el planteamiento de que solamente el gobierno federal debe establecer la organización que representa sindicalmente a los trabajadores; esto es, el apego al estatuto del monopolio legal de la representación sindical que cabe al sindicato oficial.

ALGUNOS DATOS Y CARACTERÍSTICAS EN RELACIÓN CON LA ACTUAL ESTRUCTURA SINDICAL BRASILEÑA

En Brasil, el sindicato es una persona jurídica de derecho privado sin fines lucrativos que detenta la prerrogativa de representar a una determinada categoría profesional (trabajadores) o económica (empresarios), según el art. 513 de la CLT y el art. 8º, apartado III de la Constitución, en un determinado ámbito territorial de actuación no inferior a un Municipio. De ese modo, los sindicatos pueden ser municipales, intermunicipales, provinciales, interprovinciales o incluso nacionales. Son atribuciones exclusivas del sindicato representar los intereses de la categoría frente a las autoridades administrativas o judiciales, celebrar convenios colectivos de trabajo y colaborar con el Estado, como órgano técnico y consultivo, para la resolución de los problemas relacionados con la categoría que representa. El sindicato de trabajadores tiene, además, el deber legal de prestar asistencia jurídica a los trabajadores de su categoría.

En el sistema brasileño, la representación y la afiliación (sindicación) son materialmente distintas, porque el sindicato tiene el monopolio de la representación de la categoría y no solamente de los afiliados. La Constitución reconoce el derecho de afiliación sindical y, por tanto, la libertad de afiliarse o no al sindicato; sin embargo, los instrumentos normativos resultantes de los actos de negociación colectiva tienen efectos *erga omnes* para la categoría, de forma que los no afiliados también son atingidos por la negociación colectiva protagonizada por los sindicatos, quedándose por ella obligados y de ella beneficiándose, así como también son contribuyentes obligatorios del impuesto sindical. Independientemente de su voluntad y de su afiliación al sindicato, por tanto, empresarios y trabajadores aportan para la financiación del sindicato oficial y son representados por él en la negociación colectiva.

Con la legitimidad legal exclusiva para representar a la respectiva categoría en el ámbito territorial de su actuación, la participación del sindicato es absolutamente necesaria para la validez de cualesquiera instrumentos normativos colectivos de trabajo. Aunque la organización sindical sea libre en todo el territorio brasileño y, por eso, los sindicatos gocen de una autonomía organizativa, administrativa y financiera prevista en la

Constitución –quedando revocadas las disposiciones de la CLT sobre la organización interna de los sindicatos– la misma Constitución (art. 8º, apartado II) prohíbe la creación de más de un sindicato representativo de categoría profesional o económica en el mismo ámbito territorial, que será definido por las empresas o trabajadores interesados, no pudiendo ser inferior al área de un Municipio; el principio de la unicidad sindical. Cuando dos o más sindicatos disputaren la legitimidad para la representación de cualquier categoría, el conflicto –que legalmente es solo aparente, pues únicamente puede existir un sindicato por categoría en un determinado ámbito territorial– se decide a favor del sindicato más antiguo, independientemente del número de trabajadores afiliados o de cualquier otro criterio de representatividad. La institución de los sindicatos no depende directamente del gobierno, pero las entidades sindicales están sujetas a su registro en el Ministerio del Trabajo (art. 8º, apartado I, de la Constitución), y por ese registro puede verificarse cuál es el sindicato más antiguo y, por tanto, legalmente legitimado para la representación de la categoría en un ámbito territorial determinado. El registro sindical constituye, sin embargo, un acto reglado –no discrecional– para el Ministerio del Trabajo, subordinado solamente a la verificación de las premisas legales de representatividad y unicidad sindical, siendo vedado al Ministerio del Trabajo interferir en la organización sindical.

Así pues, la estructura sindical brasileña, aparte de la libertad de asociación prevista en el *caput* del art. 8.º de la Constitución, está anclada en el rígido principio de la unicidad de representación sindical por categoría que, allende de imponer la unicidad sindical, determina el monopolio de representación sindical por categoría profesional o económica, de forma que solamente un sindicato puede representar de forma legítima a una categoría profesional o económica en un ámbito territorial determinado. En el derecho brasileño, la idea de categoría se relaciona con la presunta identidad de intereses de los integrantes de determinados segmentos profesionales o empresariales. El encuadramiento de un empresario o de un trabajador en una categoría concreta, por tanto, no es un acto de voluntad del interesado (no es una opción a ser ejercida por el empresario o por el trabajador), sino un acto reglado, fundado en una realidad fáctica y en una subsunción jurídica.

Según los arts. 511/570 de la CLT, aún en vigor, los sindicatos deben ser constituidos por categorías, que son expresiones que corresponden a conceptos sociológicos transpuestos al derecho positivo brasileño dado el encuadramiento sindical de los trabajadores y de las empresas, en regla, por la actividad económica preponderante de la empresa. Según la CLT, los trabajadores que ejercen la misma profesión, profesiones análogas o conexas, o que prestan servicios para empresas de una misma categoría económica, forman una categoría profesional; por otra parte, las empresas que emprenden actividades idénticas, análogas o conexas forman una categoría económica. La definición de la respectiva categoría, profesional o económica, no fue atribuida a la voluntad de los trabajadores o de los empresarios, sino establecida por estatuto normativo, siendo intangible: si el trabajador ejerce sus actividades en una empresa del sector industrial metalúrgico, pertenecerá automáticamente a la categoría profesional de

los metalúrgicos. La categoría siempre corresponde a una unidad sociológica, resultante de la presunta solidaridad de intereses económicos de los que emprenden actividades idénticas, análogas o conexas (categoría económica) y de la similitud de las condiciones de vida particulares de la profesión o del trabajo en común prestado a empresas que desarrollan actividades idénticas, análogas o conexas (categoría profesional).

La CLT establece, en su art. 577, cuáles son las actividades económicas y profesionales en Brasil con fines de encuadramiento sindical. De esa manera, la categoría existía a priori en la vigencia de esta disposición; esto es, era previamente establecida por la ley. Sin embargo, con la Constitución de 1988 –que implantó la libertad de creación de sindicatos independientemente de una previa autorización estatal–, ese cuadro pasó a considerarse meramente un ejemplo, además de encontrarse actualmente muy distante de la realidad, pues existen actividades económicas y profesionales hoy por hoy que ni siquiera podrían haber sido imaginadas en la época en que se editó la CLT. De tal modo, actualmente es posible la creación de sindicatos representativos de categorías profesionales o económicas que no estaban previstas en la CLT (art. 577), incluso mediante el desmembramiento de categorías ya existentes, pero siempre con una estricta observancia del principio de la unicidad sindical. En cuanto al desmembramiento, solamente es posible manteniéndose la unicidad sindical si una categoría más específica, representada por un sindicato de categoría más amplia y genérica, pasa a contar con su propio sindicato (por ejemplo, si los empleados de las empresas de comercio mayorista de materiales de construcción pretenden crear un sindicato específico dejando de estar representados por el sindicato de los empleados de empresas de comercio mayorista) o si incluye un nuevo ámbito territorial (por ejemplo, si los profesores de un Municipio pretenden crear un sindicato específico dejando de estar representados por el sindicato de los profesores de la provincia correspondiente). Actualmente, existen más de 18 000 sindicatos en Brasil.

Por fin, los sindicatos, entidades sindicales singulares, pueden agruparse en federaciones sindicales, entidades sindicales constituidas por cada provincia y compuestas por cinco o más sindicatos de actividades o profesiones idénticas, análogas o conexas; las federaciones, a su vez, pueden agruparse en confederaciones sindicales, entidades sindicales constituidas por tres o más federaciones afines. A las federaciones y confederaciones les son reconocidas las mismas prerrogativas que a los sindicatos. Desde 2008 (Ley n.º 11 648) las *centrales sindicales* también pueden tener el estatus legal de entidad sindical. Por tanto, además de su carácter nacional, deben tener la afiliación de:

- a) al menos, 100 sindicatos distribuidos en todas las regiones del país;
- b) al menos 20 sindicatos en tres regiones del país (sur, sudeste, centro-oeste, nordeste o norte);
- c) al menos sindicatos de cinco sectores de actividad económica diferente; y

d) sindicatos que representen, por lo menos, el 7% del total de empleados sindicados en el ámbito nacional.

Las centrales sindicales representativas podrán participar de negociaciones en foros, colegios de órganos públicos y demás espacios de diálogo social que posean una composición tripartita y en los que se discutan asuntos de interés general para los trabajadores.

LIBERTAD SINDICAL Y REPRESENTATIVIDAD SINDICAL EN BRASIL

Como ya señalamos, la estructura sindical en el Brasil de nuestros días tiene sus ejes anclados en la CLT, con algunas modificaciones surgidas a partir de la Constitución de 1988 que reconoce mayor autonomía a los sindicatos, pero está fundamentada en un *sindicalismo de Estado* que reúne la prerrogativa de la investidura sindical por parte del Ministerio del Trabajo (el sindicato oficial), la unicidad sindical y el impuesto (contribución obligatoria) sindical. Tal estructura se basa en la relación de dependencia de los organismos sindicales con el Estado (la ideología de la legalidad sindical). La estructura sindical brasileña aparece, por tanto, como una compleja red de relaciones entre burócratas estatales, sindicalistas y trabajadores. Esos tres elementos mantienen entre sí una relación necesaria en el sentido de la formación de una totalidad estructurada y que se da en el ámbito de los sindicatos oficiales, las federaciones y las confederaciones, todos organizados bajo la tutela del Estado o en la Justicia del Trabajo y su poder normativo. Investidura sindical, unicidad sindical y contribuciones obligatorias generan, pues, un aparato sindical integrado en el Estado y separado de las bases que afecta directamente a la libertad sindical y a la propia representatividad de los sindicatos.

Brasil no ratificó el Convenio nº 87 de la OIT sobre libertad sindical. Mientras el art. 8º, apartado V, de la Constitución de 1998 establece que *nadie será obligado a afiliarse o mantenerse afiliado a un sindicato*, la misma Constitución consagra el principio de la unicidad sindical y del monopolio de representación de la categoría por el sindicato oficial. Así las cosas, la libertad sindical en Brasil se limita a poder afiliarse, o no, al sindicato. No obstante, los interesados no pueden constituir libremente –teniendo en cuenta el rígido principio de la unicidad– las organizaciones sindicales que estimen convenientes ni elegir el sindicato al cual quieren afiliarse. El principio de la libertad sindical en Brasil, por tanto, no alcanza la plena libertad constitutiva, que permite a cualquier trabajador crear un sindicato junto con otros compañeros, pero está restringido a la libertad de afiliación, si bien esa posibilidad no contempla la posibilidad de afiliarse al sindicato de su libre elección sino a aquel otro determinado por la ley. Además, aunque no esté afiliado al sindicato oficial, el trabajador se ve obligado por sus actos en la negociación colectiva. Esa estructura, en la medida en la que impide que los trabajadores deliberen sobre cuestiones relacionadas con la organización del propio aparato sindical, frustra severamente la libertad sindical. El Comité de Libertad Sindical

de la OIT considera que el impuesto sindical, la sindicación solamente por categoría y la unicidad sindical contenidos en la Constitución brasileña hieren al principio de libertad sindical (conforme, respectivamente, a los Verb. n.º 22, 224 y 226 del Comité de Libertad Sindical de la OIT). Por esa razón, el ordenamiento jurídico brasileño no tiene una tradición de sindicatos fuertes y combativos, y los convenios colectivos –así como la escasez de instrumentos de representación de los trabajadores en los lugares de trabajo– suelen reflejar ese problema.

La representación y la afiliación (sindicación) son materialmente distintas en el sistema brasileño, porque el sindicato tiene el monopolio de la representación de la categoría y no solamente de los afiliados. La Constitución reconoce el derecho de afiliación sindical y, por tanto, la libertad de afiliarse, o no, al sindicato; sin embargo, los instrumentos normativos resultantes de los actos de negociación colectiva tienen efectos *erga omnes* para la categoría, de forma que los no afiliados también están vinculados a la negociación colectiva protagonizada por los sindicatos, quedándose por ella obligados y de ella beneficiándose, así como también son contribuyentes obligatorios del impuesto sindical. Independientemente de su voluntad y de su afiliación al sindicato, empresarios y trabajadores aportan, por tanto, para la financiación del sindicato oficial y son representados por él en la negociación colectiva.

En ese contexto, resulta verdaderamente problemático hablar de representatividad dado el monopolio de la representación del sindicato oficial. En el sindicalismo brasileño, es el Estado quien otorga al sindicato la representatividad de un determinado seguimiento de los trabajadores, atribuyendo a este mismo sindicato –único– el poder de negociación colectiva para afiliados y no afiliados a través de su reconocimiento como sindicato oficial de determinado sector profesional o económico (investidura sindical).

CONTENIDO DE LA LIBERTAD SINDICAL EN LA CONSTITUCIÓN BRASILEÑA

La Constitución brasileña desarrolla el contenido del derecho de libertad sindical reconociendo a los trabajadores el derecho general de afiliarse, o no, a un sindicato (art. 8º, apartado v); sin embargo, como la propia Constitución consagra el principio de la unicidad sindical y del monopolio de representación de la categoría por el sindicato oficial, la libertad sindical está limitada al poder de afiliarse, o no, al sindicato, pero los interesados no pueden constituir libremente –teniendo en cuenta el rígido principio de la unicidad– las organizaciones sindicales que estimen convenientes ni elegir el sindicato al que quieren afiliarse.

El principio de la libertad sindical, por tanto, no alcanza la plena libertad constitutiva que permitiría a cualquier trabajador crear un sindicato junto con otros compañeros, sino que está restringido a la libertad de afiliación, si bien esa posibilidad no contempla el hecho de poder afiliarse al sindicato de libre elección sino al determinado por la ley. La

reforma sindical en trámite intenta quebrar la unicidad y el monopolio sindical de representación; sin embargo, mantiene la forma de representación de los sindicatos sujeta a categorías (de forma que trabajadores de diferentes categorías profesionales no podrán, aunque la reforma sea exitosa, reunirse para crear un sindicato) y la investidura sindical –o sea, la dependencia sindical respecto al Ministerio del Trabajo en cuanto al reconocimiento de su naturaleza sindical–. En cuanto a la libertad sindical, la Constitución establece, además:

- a) el derecho de huelga, competiendo a los trabajadores decidir sobre la oportunidad de ejercerlo y sobre los intereses que deben defender por medio de él;
- b) la prohibición de despido injusto del trabajador afiliado al sindicato y elegido director sindical desde el registro de su candidatura a cargo de la dirección sindical hasta un año tras el final de su mandato;
- c) el derecho de votar y de ser votado para los trabajadores jubilados afiliados al sindicato.

En cuanto a la prohibición del despido injusto del trabajador afiliado al sindicato y elegido director sindical, es relevante ponderar que Brasil no es signatario del Convenio n° 158 de la OIT. La protección de los directores sindicales, (prevista en el art. 8°, apartado VIII, de la Constitución y en el art. 543, párrafo 3.º de la CLT) tiene como objetivo proteger la actuación del sindicato, y el trabajador director sindical solamente podrá ser dispensado por el empleador después de la conclusión de un procedimiento judicial específico con el que se demuestre que el trabajador incurrió en falta grave (pero podrá permanecer con el contrato de trabajo suspendido durante ese procedimiento). Además, el *caput* del art. 543 de la CLT dispone que no podrá impedirse a ese trabajador que ejerza sus funciones laborales ni será transferido a otro lugar o para una función que dificulte con ello el ejercicio de sus atribuciones sindicales.

Sin embargo, el TST considera que el art. 522 de la CLT, que disciplinaba la forma de organización interna de los sindicatos, está en vigor. Adoptando una mirada muy restrictiva a la garantía de manutención de los contratos de trabajo de los directores sindicales a través de su Precedente n° 369, el TST fijó el entendimiento de que la garantía está limitada a siete directores sindicales por sindicato (no por empresa, sino para todo el colectivo sindical). Así pues, el TST reconoce la vigencia del art. 522 de la CLT, pero solamente para establecer un límite al número de directores sindicales estables. Aunque el sindicato se destine a la defensa de los derechos e intereses colectivos o individuales de la categoría profesional y sea obligatoria su participación efectiva en las negociaciones colectivas de trabajo, ni la Constitución ni la CLT establecen más garantías o facilidades para la actuación de los representantes sindicales en el ámbito interno de las empresas, incluso sin prever su acceso a información de la empresa.

En cuanto al derecho a voto, los jueces y tribunales del trabajo brasileños reconocen el mismo en las asambleas sindicales para los trabajadores afiliados y no afiliados al sindicato. En el sistema brasileño, el fundamento para la participación con derecho a voz y voto de los trabajadores no afiliados en las asambleas ordinarias y extraordinarias del sindicato es que la representación y la afiliación (sindicación) son conceptos materialmente distintos porque el sindicato tiene el monopolio de la representación de la categoría y no solamente de los afiliados. La Constitución reconoce el derecho de afiliación sindical y, por tanto, la libertad de afiliarse, o no, al sindicato; sin embargo, los instrumentos normativos resultantes de los actos de negociación colectiva tienen efectos *erga omnes* para la categoría. De esta forma, las deliberaciones en la asamblea sindical deben tomarse mediante el voto de los trabajadores que pertenecen a la categoría, ya estén afiliados, o no, al sindicato. Sin embargo, solamente se reconoce el derecho de ser votado a los trabajadores afiliados, derecho que se extiende a los trabajadores jubilados.

Se admite la sindicación de los trabajadores extranjeros en situación regular en Brasil y de los funcionarios públicos (servidores públicos). Sin embargo, está prohibida la sindicación a los militares de las Fuerzas Armadas y de las policías militares provinciales (art. 142, apartado IV, de la Constitución). Ni la Constitución ni las leyes orgánicas de la magistratura prohíben expresamente la sindicación a jueces, magistrados y fiscales en activo, pero parte de la doctrina entiende que los jueces y magistrados, como agentes políticos del Estado (y no servidores públicos), no podrían ejercer el derecho a la sindicación. Sin embargo, los jueces, magistrados y fiscales, hoy por hoy, mantienen asociaciones para la defensa de sus prerrogativas aunque no tienen sindicatos. La ley no asegura los derechos de sindicación a los trabajadores extranjeros en situación irregular, pues la CLT no reconoce la validez de sus contratos, aunque la jurisprudencia actual se demuestre vacilante en cuanto a los efectos de esos contratos: son contratos ordinariamente considerados nulos, pero generadores de efectos (el derecho al salario mínimo, por ejemplo), aunque tales efectos no incluyan, en general, el derecho de sindicación (eso no excluye, sin embargo, la posibilidad de representación de los trabajadores por el sindicato, pues la mencionada representación que se otorga al sindicato es la de toda la categoría profesional y no solamente la de los trabajadores afiliados).

A las organizaciones sindicales se les atribuyen los derechos de redactar sus estatutos y reglamento, organizar su administración interna y sus actividades, y formular su programa de acción. Es posible la organización en federaciones o confederaciones, siempre por categorías profesionales o económicas. Las asociaciones civiles en general y, por tanto, los sindicatos, no pueden ser suspendidas ni disueltas sino mediante resolución judicial definitiva (art. 5º, apartado XIX de la Constitución).

El sindicato, las federaciones y las confederaciones de los trabajadores tienen el poder de negociación colectiva tanto para afiliados como no afiliados. Además de crear normas colectivas resultantes de la negociación colectiva, como los convenios

colectivos de trabajo –válidos para una categoría profesional cuando la negociación tiene lugar entre el sindicato de categoría profesional y el sindicato de categoría económica– o los acuerdos colectivos de trabajo –válidos para los empleados de una o varias empresas cuando la negociación se efectúa entre un sindicato de categoría profesional y una o más empresas directamente– tienen, por tanto, la prerrogativa de proponer unilateralmente una acción y, de ese modo, provocar el poder normativo de la Justicia del Trabajo en conflictos colectivos que afecten al derecho a la huelga.

LA REPRESENTACIÓN SINDICAL

Como ya señalamos, en Brasil, la estructura sindical tiene sus ejes anclados actualmente en la CLT, con algunas modificaciones surgidas a partir de la Constitución de 1988 que reconoce mayor autonomía a los sindicatos, pero está basada en un *sindicalismo de Estado* que reúne la prerrogativa de la investidura sindical por el Ministerio del Trabajo (el sindicato oficial), la unicidad sindical y el impuesto (contribución obligatoria) sindical. Aparte de esto, los representantes sindicales no tienen el derecho legal de acceso a la empresa e, incluso, el sindicato no tiene el derecho a la información.

A las organizaciones sindicales se les atribuyen los derechos de redactar sus estatutos y reglamento, organizar su administración interna y sus actividades, y formular su programa de acción. El sindicato, las federaciones y confederaciones de trabajadores tienen el poder de negociación colectiva tanto para afiliados como para no afiliados. Tienen, por tanto, la prerrogativa de proponer unilateralmente una acción y, por tanto, provocar el poder normativo de la Justicia del Trabajo en conflictos colectivos que afecten al derecho a la huelga. Poseen, además, el privilegio de crear normas colectivas resultantes de la negociación colectiva, como los convenios colectivos –válidos para una categoría profesional cuando la negociación tiene lugar entre el sindicato de categoría profesional y el sindicato de categoría económica – o los acuerdos colectivos de trabajo –válidos para los empleados de una o varias empresas cuando la negociación se efectúa directamente entre el sindicato de categoría profesional y una o más empresas.

En cuanto al ejercicio del derecho a la huelga, la Ley nº 7 783 (1989) establece dicho derecho, y señala que compete a los trabajadores decidir sobre la oportunidad de ejercerlo y sobre los intereses que deban defender por medio del mismo. Sin embargo, para que la huelga se considere legítima, debe ser precedida por una tentativa de negociación colectiva, que es parte del monopolio sindical en cuanto a los trabajadores. Según el art. 4º de la *Ley de Huelga*, es la entidad sindical de la categoría la legitimada para convocar, en la forma de su estatuto, asamblea general que definirá las reivindicaciones de la categoría y deliberará sobre la huelga. Así, una vez más, los representantes no sindicales de los trabajadores en los lugares de trabajo son simples coadyuvantes de los representantes sindicales en los actos que dicen respeto a la negociación colectiva y a la huelga.

Los sindicatos de trabajadores pueden designar delegados o comisarios sindicales en los lugares de trabajo, pero la ley no da a esos representantes ninguna garantía, prerrogativa o derecho diferenciado. Como ya señalamos, según la jurisprudencia del TST, solamente siete directores por sindicato tienen la protección prevista en el art. 8º, apartado VIII de la Constitución y en el art. 543, párrafo 3º de la CLT contra el despido. Por tanto, también es restricta la protección prevista en el *caput* del art. 543 de la CLT, que dispone que dichos trabajadores no podrán ser impedidos de ejercer sus funciones laborales ni transferidos a otro lugar o función que les dificulte el ejercicio de sus atribuciones sindicales. Así, aunque el sindicato tiene como objetivo la defensa de los derechos e intereses colectivos o individuales de la categoría profesional y sea obligatoria su participación efectiva en las negociaciones colectivas de trabajo, ni la Constitución ni la CLT establecen más garantías o facilidades para la actuación de los representantes sindicales en el ámbito interno de las empresas e, incluso, sin prever su acceso a información de la empresa.

ALGUNOS DATOS EN RELACIÓN CON LA REFORMA SINDICAL BRASILEÑA

La estructura sindical brasileña fue creada mediante una ideología y unas prácticas sindicales específicas que caracterizan esa misma estructura como *sindicalismo de Estado* y tiene tres ejes principales: los sindicatos oficiales, la unicidad sindical y el impuesto (contribución obligatoria) sindical. Heredera de una tradición arbitraria y corporativista, la estructura sindical brasileña es frecuentemente considerada como un obstáculo al diálogo y a la concertación social, con un extremo déficit de representatividad. Desde luego, el proyecto de reforma sindical en tramitación en Brasil no altera substancialmente esa estructura, pero actúa en algunos puntos específicos del modelo sindical atribuyendo naturaleza sindical a las centrales sindicales, planteando criterios de representatividad y pretendiendo suprimir la contribución sindical obligatoria.

El proyecto mantiene intacta la necesidad de reconocimiento de la representatividad sindical por parte del Ministerio del Trabajo y la vinculación de los sindicatos a determinadas categorías (organización sindical fraccionada por categorías), aunque reconozca el derecho de los trabajadores y los empresarios a constituir entidades sindicales sin autorización estatal previa (lo que ya está previsto en la Constitución). La investidura sindical –o sea, la adquisición jurídica de la personalidad sindical que permite el ejercicio de las atribuciones y las prerrogativas sindicales– continuaría dependiendo del reconocimiento de la representatividad del sindicato por el Ministerio del Trabajo. Sin embargo, el proyecto pretende quebrar el monopolio de la representación de la categoría para el sindicato oficial (unicidad sindical) y suprimir el impuesto (contribución obligatoria) sindical oficial, que sería sustituido por contribuciones voluntarias. La unicidad sindical se mantendría en relación con los sindicatos ya existentes desde que se ajusten a determinados criterios de representatividad.

En el futuro, excepto para las categorías ya representadas por sindicatos que se ajusten a esos nuevos criterios de representatividad en relación con las cuales se mantiene íntegra la exclusividad (monopolio) de representación, sería posible la quiebra de la unicidad sindical estableciéndose criterios mínimos de representatividad, comprobada o derivada, para que más de un sindicato pueda actuar en el mismo segmento profesional o económico de representación. No obstante, la actuación continúa estando restringida a categorías. Los sindicatos, por ejemplo, adquieren su representatividad mediante la afiliación a una confederación o federación, o a partir de un determinado número de trabajadores afiliados. En síntesis, la reforma tiende a quebrar dos de los tres grandes ejes de la estructura sindical brasileña: la unicidad sindical y el impuesto (contribución obligatoria) sindical. Mantiene, sin embargo, la base de la estructura del actual sistema sindical brasileño, que es la necesidad de reconocimiento de las organizaciones sindicales (los sindicatos oficiales), por parte del Estado, además del fraccionamiento de los colectivos en categorías distintas representadas por sindicatos necesariamente diferentes.

Hasta hoy, la reforma ha avanzado poco. Su único hito ha sido la Ley n.º 11 648 (2008), que atribuyó a las *centrales sindicales* el estatus legal de entidad sindical según criterios de representatividad, pero solamente para que pudieran participar de negociaciones en foros, colegios de órganos públicos y demás espacios de diálogo social que posean composición tripartita y en los cuales se discutan asuntos de interés general para los trabajadores. Ahora bien, la legalización de las centrales sindicales no expresa necesariamente una conquista organizativa de los trabajadores bajo principios y prácticas de independencia y democracia sindicales, sino una concesión del Estado a la casta dirigente, que necesita poderes legales para consolidar el centralismo burocrático y autoritario del sistema sindical. En el actual contexto de la reforma, parece haber una tendencia hacia la centralización de la representación de los trabajadores en las mismas centrales sindicales que mantienen relaciones patrimonialistas con el gobierno, alejándose aún más de las bases. Así las cosas, ese proyecto de reforma parece destinado a afectar a la autonomía sindical y no son pocas las resistencias que tienen enfrentados a los liderazgos de los diferentes movimientos obreros.

5. IGUALDAD DE GÉNERO Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN BRASIL. UN ANÁLISIS DE LAS CENTRALES SINDICALES BRASILEÑAS

Candy Florencio Thome.
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região- Brasil

Rodrigo Garcia Schwarz
Universidade do Oeste de Santa Catarina - Brasil

En este estudio se desarrolla la importancia de fomentar la participación femenina en los órganos deliberativos de las organizaciones sindicales, así como en las centrales sindicales de Brasil.

Los datos sobre la presencia de mujeres en los puestos directivos de los sindicatos en Brasil son escasos, pero es posible la recolección de algunos puntos importantes para el estudio y análisis de la cuestión de género en el movimiento sindical brasileño; principalmente, en lo relacionado a los datos sobre su participación en las direcciones de las centrales sindicales en términos de número y de tipo de puestos que las trabajadoras ejercen²⁴¹.

LA IMPORTANCIA DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE DECISIONES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

La actuación de las mujeres en los sindicatos y en sus puestos directivos es una forma de posibilitar su empoderamiento y proporcionar una mayor legitimidad de las normas jurídicas, en lo que toca a la igualdad de género, por medio de un proceso de amalgama entre los sindicatos, como esfera privada y movimiento no estatal y las instancias de toma de decisiones.

Esa participación proporciona una mayor posibilidad de que las mujeres ejerzan el poder y la ciudadanía en el espacio público en que se construye la democracia. Adicionalmente, les permite participar más en los procesos de decisión al tiempo que aumentan su capital político una vez que su presencia en tal suerte de movimiento social, además de funcionar como espacio de reagrupamiento, también constituye una base y entrenamiento para la intervención de las mujeres en espacios públicos más amplios (FRASER, 1997: 82).

Aunque no haya convenio expreso en ese sentido, la OIT tiene diversos documentos que declaran la importancia de incrementar la participación femenina en los órganos de deliberación de las organizaciones sindicales. Entre tales documentos, destaca la *Resolución sobre igualdad de género en el centro del trabajo decente*, de 2009, fruto de

²⁴¹ Las tablas con datos referidas en la presente comunicación se recogen en un anexo final.

la 98ª Conferencia Internacional del Trabajo. Este documento trata, específicamente, de la centralidad de la igualdad de género en la búsqueda del trabajo decente y apunta la necesidad de medidas que aumenten el número de mujeres en el diálogo social, en las organizaciones sindicales, en las negociaciones colectivas y en todos los procesos de toma de decisiones.

Para eso, es fundamental que se incremente la participación de las mujeres en las estructuras de diálogo existentes aún dominadas por los hombres, como sindicatos y otras organizaciones de trabajadores, con vistas a alcanzar la igualdad económica, cultural y política. Según Merino Segovia (2009b, 67-68), con el estímulo y facilitación de la incorporación y presencia activa de la mujer en la actividad sindical, la igualdad de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores progresará adecuadamente si se promueve la presencia de la mujer en las mesas de negociación y en las comisiones paritarias de los convenios colectivos, u otros organismos mixtos *ad hoc*, constituidos para coadyuvar al cumplimiento de lo acordado facilitando la participación activa de la mujer en la vida sindical y potenciando la sensibilización y defensa de los derechos de asalariados/as en igualdad y no discriminación.

LA PARTICIPACIÓN DE LAS TRABAJADORAS EN LOS SINDICATOS EN BRASIL

Actualmente, en lo que toca a las tasas de sindicalización en Brasil, datos del IBGE/PNAD apuntan a que, en 2009, solo un 19,2 % de las personas ocupadas estaban asociadas a algún sindicato y que el 20,8 % de los hombres y el 17,3 % de las mujeres estaban sindicalizados; por tanto, no existían grandes diferencias en la tasa de sindicación de mujeres y hombres²⁴².

El grado de afiliación a sindicatos entre empleados con carné de trabajo varía por grupo ocupacional y sexo. En 2009, los sectores con mayor número absoluto de trabajadores sindicalizados fueron el agrícola con 3 930 792 sindicalizados, de los que un 62,8 % eran hombres y el 37,2% mujeres; el sector de la industria, con 2 878 059 sindicalizados de los que un 74,1 % eran hombres y el 25,9 % mujeres, y el sector de educación, salud y servicios sociales, con 2 475 382 sindicalizados, 23,9 % hombres y 76,1 % mujeres. Los sectores que tenían menor número absoluto de trabajadores sindicalizados fueron el de servicios domésticos con 152 140 trabajadores sindicalizados, 13,6 % hombres y 86,4 % mujeres; sector de alojamiento y alimentación con 323 465 sindicalizados, 50,3 % hombres y 49,7 % mujeres, y el sector de otros servicios colectivos, sociales y personales con 382 962 sindicalizados, 55,5 % hombres y 44,5 % mujeres²⁴³.

La proporción entre mujeres y hombres sindicalizados refleja, de forma general, el número de trabajadores por sexo en cada sector. El problema es que los sectores con menor número de sindicación son los que tienen mayor número de trabajadoras, y las

²⁴² Véase la tabla n.º 1.

²⁴³ Véase la tabla n.º 2.

diferencias quedan nítidas cuando se analiza la proporción de estas en los cargos directivos de las organizaciones sindicales en comparación con el porcentaje de mujeres sindicalizadas.

En 1992, el porcentaje de sindicatos presididos por mujeres en todo Brasil era del 6 %. En 2001, ese número aumentó solo hasta el 10 %²⁴⁴. En cuanto a la participación de las mujeres en los puestos directivos de los sindicatos en 2001, de un total de 15 961 sindicatos, 5 667 no tenían a ninguna mujer en dichos puestos, 5.579 tenían hasta el 25 %, 3.280 tenían 26–50 %, 912 tenían del 51–75 %, 499 tenían 76–100 % y 24 sindicatos no lo declararon²⁴⁵. De esos 15 961 sindicatos, en 2001, solo 1 618 tenían mujeres en algún cargo de presidencia, 3 907 en alguno de 1ª secretaria y 2 558 con alguna mujer como 1ª tesorera²⁴⁶.

La diferencia de género no solo se observa en lo que se refiere al número de cargos de dirección en los sindicatos, sino en relación con el tipo de cargo que hombres y mujeres ocupan en los órganos sindicales. Según el *Relatório anual do observatório Brasil da igualdade de gênero 2009/2010*, las mujeres por lo general ocupan secretarías relacionadas con la esfera social, como las de derechos humanos, temas culturales, juventud, niños y adolescentes y las secretarías de la mujer. Eso significa que, aun cuando las mujeres ocupen cargos de dirección, estos están relacionados en la mayoría de las ocasiones con el *care*, trabajo considerado típicamente femenino, dejando para los hombres los puestos con atribuciones más valoradas, que requieren y generan mayor nivel de capital político (Brasil. Secretaria de Política Para as Mulheres, 2010, 38-39).

El número de mujeres es significativo, sin embargo, en el caso de las confederaciones, como la Confederación Nacional de los Trabajadores de la Agricultura (CONTAG) y la Confederación Nacional de los Bancarios, y ambas adoptaron la política de cuotas (YANNOULAS, 2004).

En la investigación efectuada por la Fuerza Sindical en su 6.º Congreso, con 2.528 delegados participantes, se verificó que 1.940 de estos fueron hombres y 588 mujeres, y que la participación de las mismas había sido mucho más reciente (Brasil. SECRETARIA DE POLÍTICA PARA AS MULHERES, 2010, 40). El informe de la Fuerza Sindical constató que

(...) es menor el porcentaje de las que ejercen los cuatro primeros cargos en la jerarquía de las entidades –especialmente, en la presidencia– y mayor su presencia en la suplencia y en otros cargos. También la mayor parte de las directoras tienen menos tiempo en la función y menor tiempo de permanencia en la dirección (Brasil. SECRETARIA DE POLÍTICA PARA LAS MUJERES, 2010, 38-39).

²⁴⁴ Véase la tabla n.º 3. Últimos datos disponibles de 2001; por tanto, existe un gran desfase de estudios estadísticos en cuanto al tema de la presencia de las mujeres en los órganos de deliberación de las organizaciones sindicales.

²⁴⁵ Véase la tabla n.º 4. Últimos datos disponibles.

²⁴⁶ Véase la tabla n.º 5. Últimos datos disponibles.

A lo largo del tiempo, los liderazgos sindicales en general están desarrollando un mayor interés y sensibilización por las demandas feministas con la incorporación de nuevos temas a la agenda sindical, encaminamiento de demandas y su respectiva conversión en derechos constituyendo una respuesta sindical al contexto de cambios ocurridos y favoreciendo la aproximación entre las trabajadoras y el movimiento sindical (CLEMENTE FERREIRA, 2009, 28).

En cuanto a la cuestión de género en las negociaciones colectivas, conforme estudio efectuado por el DIEESE, se verifica que, generalmente, las cláusulas relativas a la desigualdad por razón de género no aumentaron durante el período 1993-2006 –principalmente, después de 1996–, ya que, en lo tocante a las negociaciones analizadas por el DIEESE entre 1993 y 1995, se acordaron 407 cláusulas referentes al trabajo de la mujer. En el período 1996-2000, esa cifra fue de 507, y de 515 entre 2001 y 2006, observándose que un gran número de esas cláusulas que se efectuaron en el período 2001-2006 solo reafirmaron los derechos ya previstos en la legislación estatal: los relacionados con el acoso moral y el acoso sexual, por ejemplo. Durante el trienio 2007-2009, las cláusulas sobre cuestiones de género llegaron a 553 y aumentaron las referidas a la salud de la mujer (10), equidad de género (2), gestación (2), maternidad/paternidad (18) y condiciones de trabajo (7) (DIEESE: 2011)²⁴⁷.

Se debe, por tanto, interrumpir el círculo vicioso de menor participación política de las mujeres en los espacios públicos, que genera una menor acumulación de capital político para ellas reforzando su ausencia en los cargos de poder y decisión de la sociedad. De esa forma, es esencial analizar el área sindical como propicia para la lucha por los derechos humanos de igualdad de género, así como la representatividad de las mujeres en los cargos de dirección de los sindicatos y sus efectos en la consolidación de la ciudadanía y de una democracia efectivamente representativa.

PARTICIPACIÓN DE LAS TRABAJADORAS EN LAS CENTRALES SINDICALES BRASILEÑAS

La participación de las mujeres trabajadoras en las centrales sindicales se analiza por separado a tenor de la importancia que la mayor parte de las centrales sindicales brasileñas ha concedido a la necesidad de que las mujeres trabajadoras no solo participen en la actuación sindical, sino también en los órganos de toma de decisiones de tales organizaciones.

A pesar de que las centrales sindicales surgieran mucho antes, estas pasaron por un proceso de juridificación mediante la Ley nº 11 648/2008. Esta ley, en su art. 1, define la central sindical como una entidad de representación general de los trabajadores constituida en el ámbito nacional y con las siguientes atribuciones y prerrogativas: coordinar la representación de los trabajadores por medio de las organizaciones

²⁴⁷ Véase la tabla n.º 6. Datos de DIEESE/SACC.

sindicales a ella afiliadas y participar en foros colegiados de órganos públicos y demás espacios de diálogo social de composición tripartita en los que se discutan asuntos de interés general para los trabajadores.

Esas organizaciones tienen naturaleza jurídica de entidad asociativa de derecho privado compuesta por organizaciones sindicales de trabajadores (párrafo primero). El art. 2 establece los requisitos para el ejercicio de las atribuciones y prerrogativas de las centrales sindicales previstas en la ley.

Las centrales sindicales son, de ese modo, una forma de organización sindical que tiene por objetivo el ejercicio de la representación sindical de la totalidad de los trabajadores abarcando a todas las profesiones, ramos de actividad y categorías en el ámbito nacional, y difieren de las demás entidades sindicales en la observancia del principio de libertad sindical, que permite la existencia de representación sindical única, pero no la imposición de esa unidad tratándose, en verdad, de una representación intersindical de los trabajadores (GRAMUGLIA ARAÚJO, 2010: 109-110).

Silva (2012: 82) señala que la Ley n.º 11 648/2008 no reconoce la posibilidad de una central sindical patronal entendiendo que las confederaciones y federaciones patronales tienen condiciones de administrar los intereses obreros y políticos, y no admite una central sindical regional, sino que las centrales siempre tienen que ser nacionales.

Las centrales sindicales nacieron en la década de 1980. En 1981, se celebró el CONCLAT, y la conferencia que se llamaría Primer CONCLAT tuvo lugar en 1983, cuando se deliberó la creación de la CUT con el objetivo de sustituir el modelo corporativo entonces vigente.

En 1986, se creó la *Central Geral dos Trabalhadores* (CGT), que se dividió en la CGT y la *Central dos Trabalhadores do Brasil* (CGTB). La CGTB sigue funcionando desde entonces (Gramuglia Araújo, 2010: 112-118).

En 1991, se creó la *Força Sindical* con el objetivo de defender un «sindicalismo de resultados» y defendiendo una armonización entre capital y trabajo (GRAMUGLIA ARAÚJO, 2010: 119).

La *Nova Central Sindical dos Trabalhadores* (NCST) surgió en 2005 y puede estar constituida por entidades sindicales de cualquier categoría, profesión o carrera funcional; sin embargo, la filiación de personas físicas está prohibida (GRAMUGLIA ARAÚJO, 2010: 120).

La *União Geral dos Trabalhadores* (UGT) se creó en 2007 con la unión de la CGT, de la «*Social Democracia Sindical* (SDS) y la *Central Autônoma de trabalhadoras* (CAT) defendiendo la unidad en el sindicalismo (GRAMUGLIA ARAÚJO, 2010: 119-120).

La *Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil* (CGTB) fue fundada en 2007 por integrantes de la *Corrente Sindical Classista*, que formaba parte de la CUT,

reconociendo el papel determinante de la lucha de clases y defendiendo la unidad sindical (GRAMUGLIA ARAÚJO, 2010: 120).

En lo referente a la participación de las trabajadoras en los órganos de deliberación de las centrales sindicales, es posible apuntar algunos datos importantes:

En 1983, había quince directivos en la Ejecutiva Nacional de la CUT, ninguno de ellos mujeres. En 1988, más de un cuarto de los afiliados a CUT eran mujeres, pero apenas había una mujer en la ejecutiva y las elegidas para la Dirección Nacional no pasaban del 10% (SOUZA-LOBO: 2011, 272). En 1991, de los 25 directivos de la Ejecutiva Nacional de CUT, solo dos eran mujeres (COSTA NASCIMENTO, 1996: 179).

En 2005, el porcentaje de participación femenina en el directivo de las centrales sindicales era el siguiente: 34,2 % de mujeres en el directivo de la CUT, 25 % en el directivo de la CGT y 15,4 % en la *Força Sindical*²⁴⁸.

Según los datos del 9º CONCUR, realizado en 2006, solamente el 20,2 % de los delegados sindicales respondió que la presidencia de la entidad de la cual formaban parte era ejercida por mujeres, el 34,4 % respondió que el cargo de tesorera era presidido por mujeres y un 43 % señaló que el puesto de secretaria general era ocupado por mujeres (TRONCOSO LEONE y OLIVEIRA TEIXEIRA, 2010: 16).

En lo referente a la *Força Sindical*, en su 6º Congreso –realizado en 2009–, se recogieron los siguientes datos: el 20,9 % de los delegados informó que formaban parte de entidades sindicales que tenían mujeres en el cargo de presidencia, el 9,8 % afirmó que el puesto de tesorero era realizado por mujeres y el 8,5 % señaló que el cargo de secretaria general era ejercido por mujeres (Troncoso Leone y OliveiraTeixeira, 2010: 16).

En el 9º CONCUR, el 73,4 % de los hombres estaban casados mientras que un 61,1 % de las mujeres eran solteras, separadas o viudas. Entre los delegados del 6.º Congreso de la *Força Sindical*, el 61 % de las mujeres estaban solteras, separadas o viudas, y un 78 % de los hombres eran casados. Es decir, al hombre no se le demanda elegir entre tener una familia o participar de la actividad sindical, pero parece exigirse a la mujer que no sea casada y no tenga hijos para que se le permita su participación en la arena sindical dejando claro que la condición de soltera, divorciada o viuda facilita la conciliación del espacio público con el privado para la mayoría de las mujeres y relegando, de esa forma, la participación sindical a los papeles estereotipados de género (TRONCOSO LEONE y OLIVEIRA TEIXEIRA, 2010: 17).

En el 10º CONCUR, realizado en 2009, se tomaron las siguientes resoluciones relacionadas con la desigualdad por razón de género:

²⁴⁸ Véase la tabla n.º 7.

La CUT participará en la lucha del conjunto de todas las mujeres trabajadoras reconociendo, visibilizando y respetando esta diversidad existente también entre ellas mediante políticas de género transversales y presentes en las acciones de todas las Secretarías de la CUT, que, a su vez, deberán incorporar la realidad de las diferentes categorías profesionales y la diversidad existente en la organización de las propias instancias y entidades afiliadas a la CUT.

Así como colocar con centralidad la cuestión de cómo responder a esos desafíos estableciendo estrategias para que las necesidades de las trabajadoras se consideren en la formulación del conjunto de las políticas y de la intervención sindical siempre con el objetivo de que la especificidad de la situación vivida por las mujeres trabajadoras sea incorporada como una lucha de toda la clase obrera.

Las resoluciones del 10º CONCUR estipulan, asimismo, el incentivo a la participación de las mujeres sindicalizadas en las acciones del poder público que visen la creación de políticas públicas para las mujeres, en las campañas nacionales por la legalización del aborto y contra la criminalización de los movimientos sociales –en especial, los movimientos de mujeres–, en la elaboración y propuesta de enmienda constitucional PEC que altera el art.7 de la Constitución Federal y que garantiza la equiparación de derechos a las trabajadoras domésticas teniendo en mente que esta lucha no es solo de dichas trabajadoras ni de su ramo, sino de todo el conjunto de la clase trabajadora y de las entidades *cutistas*, y la ampliación de la participación de las mujeres en la central promoviendo acciones y campañas entre los trabajadores de ambos sexos con vistas a la paridad entre hombres y mujeres (CUT, 2010: 47-49).

Además, define el perfil de las dirigentes de las Secretarías de la Mujer Trabajadora de CUT de la siguiente forma:

Esas dirigentes deben tener la capacidad de traer para el movimiento sindical la perspectiva feminista, que garantiza en la agenda de las mujeres trabajadoras la lucha por el fin del machismo y de todas las formas de opresión. Es necesario que sea una mujer comprometida con las banderas históricas de las mujeres 'cutistas' y del movimiento de mujeres por la igualdad entre hombres y mujeres. Necesita ser una mujer aguerrida que no pierda de vista que el combate contra el machismo se debe concretizar cotidianamente con la introducción de nuevas formas de 'hacer política' buscando construir sociedades internamente en el movimiento sindical y externamente en el movimiento de mujeres (CUT, 2010: 47-49).

Ante de esas resoluciones, dos hechos se desprenden acerca del actual direccionamiento de la CUT sobre la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y en órganos de deliberación de las organizaciones sindicales: la CUT reconoce la necesidad de la transversalidad de la cuestión de género, ya que asume que otros factores además de las cuestiones del mercado de trabajo de la mujer influyen en la problemática de desigualdad por razón de género en ese mercado; además, la misma CUT ya define, *a priori*, la línea de orientación de las actuaciones de las dirigentes sindicales de las Secretarías de la Mujer Trabajadora de CUT negando actuaciones que no tengan en

cuenta dicha desigualdad por razón de género, que perpetúen prejuicios o que sigan orientación en el sentido de que el trabajo de la mujer es subsidiario dejando claro esa central sindical que considera que *el lugar de la mujer es en todo lugar* (CUT, 2010: 51).

Esa definición previa de la forma de actuar de la Secretaría de la Mujer posibilita, en teoría, el *recall* de eventual dirigente que no considera las cuestiones de género en esa central sindical, por medio de votación en asamblea una vez que las centrales sindicales –como las demás organizaciones sindicales– son asociaciones de intereses²⁴⁹.

Una medida muy discutida por las centrales sindicales en la década de 1990 fue la implantación de acciones afirmativas intentando reequilibrar la desigualdad por razón de género en las relaciones vinculadas con el ejercicio de la representación en la esfera propiamente política (CAPPELLIN, 1994: 283).

Las siguientes centrales sindicales estipularon acciones afirmativas para el fomento de la participación de las mujeres en sus direcciones: CUT, CTB, UGT y *Força Sindical*.

La CUT establece un porcentaje mínimo del 30% de hombres o mujeres en las listas de votación que concurren a las elecciones en todas las instancias y afirma, en su estatuto, que *en el caso de que la lista de personas a concurrir a las elecciones no rellene el requisito mínimo de género, no podrá ser inscrita y, consecuentemente, concurrir a la elección* debiendo tal cuota ser observada en las direcciones ejecutivas, como dirección y consejo fiscal, y aplicarse también a los suplentes²⁵⁰.

La UGT también determina en su estatuto una cuota mínima del 30% para la validez de la lista de elección. Además del establecimiento de cuotas, esa central sindical tiene una Declaración de Principios en la que consta:

*Defendemos la construcción de una sociedad que permita la expresión y expansión de la subjetividad femenina y supere la división sexuada del trabajo y el actual enfrentamiento de la mujer con la estructura social, política y económica de una realidad todavía basada en la relación de poder entre los sexos que continúa presentando desventajas para la mujer. Dicho estatuto también indica que se garantizará la presencia de, como mínimo, un 30 % de mujeres en sus órganos de dirección*²⁵¹.

El estatuto de la CTB prevé la presencia de, como mínimo, un 30% de cada uno de los géneros en los órganos deliberativos *para garantizar la pluralidad de ideas y la*

²⁴⁹ Sobre la posibilidad del *recall* en las organizaciones sindicales, véase Rodrigues de Freitas Júnior (2008: 90-91).

²⁵⁰ La cuota mínima del 30 % en los cargos de dirección de la Central Única de los Trabajadores fue aprobada en la VI Plenaria en agosto de 1993, conforme el art. 57 del Estatuto de la CUT.

²⁵¹ Art. 40 del estatuto de UGT.

democracia interna. No se prevé sanción si la lista de candidatos no cumple tal requisito²⁵².

El estatuto de la *Força Sindical*, en su art. 73 sobre las elecciones del directivo nacional, ejecutiva nacional y consejo fiscal, determina que cada lista de candidatos deberá estar compuesta por, al menos, un 30% de cada uno de los géneros (ítem VI). No determina, sin embargo, ninguna sanción a la lista que incumpla tal norma²⁵³.

Ni la NCST ni la CGTB contienen acción afirmativa alguna relativa a la igualdad de género, y son las que poseen los menores porcentajes de mujeres en cargos directivos (INFORME ANUAL DO OBSERVATORIO BRASIL DA IGUALDADE DE GÊNERO, 2009/2010).

La Dirección Ejecutiva Nacional elegida para el período de 2009-2012 de la CUT tiene 27 dirigentes de los que ocho son mujeres distribuidas en los siguientes cargos: una en la Secretaría de Comunicación, una en la Secretaría de la Mujer Trabajadora, una en la Secretaría de Relaciones del Trabajo, una en la Secretaría de la Juventud, una en la Secretaría del Medio Ambiente, una en la Secretaría de Combate al Racismo y dos en el Directivo Ejecutivo; es decir, el 29,62%. Al añadir los cargos del Consejo Fiscal, que son seis –con dos mujeres, una efectiva y otra suplente–, ese número sube al 39,62 %.

En cuanto al Directivo Nacional de CUT, 29 de sus 90 dirigentes son mujeres; esto es, el 32,22 %. El porcentaje total de dirigentes mujeres de la CUT es del 31,62 %²⁵⁴. La CUT sobrepasa la cuota para dirigentes de cada sexo en sus estatutos si se tiene en cuenta el porcentaje del Directivo Nacional, pero no la alcanzan si solamente se computan los cargos del Directivo Ejecutivo y del Consejo Fiscal. Por lo que respecta al tipo de los cargos presididos por mujeres, se concentran en secretarías relacionadas con la mujer, salud y medio ambiente²⁵⁵.

En lo tocante a su Directivo Ejecutivo elegido para el período de 2009-2013, la *Força Sindical* tenía 79 dirigentes en la Ejecutiva Nacional de los que 14 eran mujeres distribuidas del siguiente modo: dos en la vicepresidencia, una como segunda secretaria, una como tercera secretaria de relaciones internacionales, una como primera secretaria de salud y seguridad del trabajo, una como segunda secretaria de salud y seguridad del trabajo, una como secretaria de política para la mujer, una como primera secretaria de política para la mujer, una como primera secretaria de política para la juventud, una como secretaria de política para niños y adolescentes, una como primera secretaria de políticas raciales y étnicas, una como secretaria de ciudadanía y derechos humanos, una como primera secretaria de políticas públicas para la salud y una como secretaria de políticas de empleo y calificación profesional. El Consejo Fiscal tiene seis dirigentes,

²⁵² Art. 21 del Estatuto de CTB.

²⁵³ Art. 73 del Estatuto de la *Força Sindical*.

²⁵⁴ Datos obtenidos en las Resoluciones del 10.º CONCUR.

²⁵⁵ Los datos relativos a los cargos de las centrales sindicales se desmembraron según el tipo de cargo, porque esos cargos tienen mayor o menor importancia en las tomas de decisiones, según el dispuesto en el estatuto de cada central sindical.

todos hombres. En cuanto a los miembros natos, de los 256 directores ejecutivos natos, 64 son mujeres²⁵⁶. Así, se verifica que el 17,72 % de los cargos de la Ejecutiva están ocupados por mujeres, y esa cifra cae a un 17,64 % si se agregan los dirigentes del Consejo Fiscal. En lo referente a los directores natos, el porcentaje es de un 25 %. De un total de 341 cargos de la *Força Sindical*, 78 están ocupados por mujeres; es decir, el 22,82 %. Esos cargos se concentran en las áreas normalmente atribuidas a las mujeres, como secretarías de la mujer, niño, adolescente, educación y salud, pero también hay algunas vicepresidentas.

En el caso de la *União Geral dos Trabalhadores* (UGT), 37 de sus 168 directivos son mujeres que ocupan los siguientes cargos: una en la Secretaría de Relaciones Internacionales, una en la Secretaría de Integración para las Américas, cinco en la Secretaría de la Mujer, una en la Secretaría de Relaciones Institucionales, una en la Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible, una en la Secretaría de Salud y Seguridad en el Trabajo, dos en la Secretaría del Niño y el Adolescente, una en la Secretaría de Políticas Educativas, dos en la Secretaría de Cualificación Profesional, dos en la Secretaría de Diversidad Humana, una en la Secretaría de la Juventud, dos en la Secretaría de Asuntos Culturales, dos en la Secretaría de Asuntos Comunitarios, una en la Secretaría de Asuntos Económicos, una en la Secretaría de Asuntos de Profesiones Liberales, una en la Secretaría del Trabajador del Sector del Comercio, una en la Secretaría del Trabajador del Sector Turismo, una en la Secretaría del Trabajador de Urbanismo, dos en la Secretaría del Trabajador del sector Servicios, una en la Secretaría del Trabajador de la Agricultura Familiar, una en la Secretaría de Asuntos de la Amazonía Legal, una en la Secretaría del Tercer Sector, dos en la Secretaría de Asuntos de Accesibilidad, una en la Secretaría de Responsabilidad Social, una en la Secretaría del Trabajador Rural y una en la Secretaría de Movimiento Circulista, totalizando el 23,80 % de mujeres en puestos directivos. Si a la dirección se suma el número de dirigentes del Consejo Fiscal –11 cargos con 2 mujeres suplentes–, ese porcentaje cae hasta el 22,02 % de mujeres en los puestos directivos. En cuanto a la Secretaría Ejecutiva, 15 de sus 56 miembros son mujeres; es decir, el 26,78 %. Del total de 235 cargos de UGT, 54 están ocupados por mujeres; esto es, el 22,97 %²⁵⁷. En lo tocante al tipo de cargo, esas dirigentes están centralizadas en la Secretaría de la Mujer. No hay ninguna en los cargos de presidencia, vicepresidencia ni secretaría general, y las que están en el Consejo Fiscal son suplentes.

Durante el período 2009-2013, la CTB contó con 89 dirigentes, de los que 18 eran mujeres. Esas dirigentes ocupaban los siguientes cargos: una en la Vicepresidencia, una en la Secretaría de Finanzas Adjuntas, una en la Secretaría de la Mujer Trabajadora, una en la Secretaría de Promoción de la Igualdad de Raza, una en la Secretaría de Medio Ambiente, dos en la Secretaría de Seguridad Social y Jubilados, nueve en la Secretaría de Servicios Públicos y del Trabajador Público, una en el Consejo Fiscal Efectivo y una

²⁵⁶ Datos obtenidos en el sitio de la *Força Sindical*.

²⁵⁷ Datos obtenidos en el sitio de la central que informa la composición actual del directivo. No informa el período de mandato de los dirigentes.

en el Consejo Fiscal Suplente²⁵⁸. Esa central sindical tiene un 20,22 % de mujeres en sus cargos de dirección, y estos se encuentran más diversificados existiendo una mujer en la Vicepresidencia y otra en el Consejo Fiscal Efectivo además de los cargos normalmente ocupados por dirigentes mujeres.

El directivo de NCST tiene 23 dirigentes y 22 suplentes, de los que 2 dirigentes efectivos y 3 suplentes son mujeres, y estas se encuentran en el Directivo para Asuntos de la Mujer y de la Juventud y en el Directivo para Educación, Formación y Cultura totalizando un 8,69 % de mujeres en cargos efectivos en el directivo y un 13,63 % en los de suplencia. Esa central tiene 6 cargos de consejo fiscal, y hay una mujer en el cargo de Consejo Fiscal Efectivo. El Directivo Nacional tiene 130 cargos, de los que 11 son mujeres en los siguientes puestos: una en la Secretaría del Plan de Trabajadores de la Industria, una en la Secretaría del Plan de Trabajadores de Transportes, dos en la Secretaría del Plan de Trabajadores de Empresas de Turismo y Hostelería, una en la Secretaría del Plan de Trabajadores de la Salud, tres en la Secretaría del Plan de Servidores Públicos, una en la Secretaría del Plan de Empleados del Comercio, una en la Secretaría del Plan de Trabajadores de Empresas de Vigilancia y Seguridad Privada y una en la Secretaría de Categorías Diferenciadas²⁵⁹. El total porcentual de mujeres en la NCST es del 9,14 %, y ninguna ocupa los puestos de presidencia, vicepresidencia, secretaría general o directivo de finanzas. Debe observarse que NCST es una de las centrales que no han establecido cuotas de género.

El directivo de CGTB tiene 47 dirigentes, de los que 8 son mujeres ocupando los siguientes cargos: dos en la Vicepresidencia, tres en la Secretaría de Relaciones Internacionales, una en la Secretaría de la Mujer y dos en la Secretaría de Movimiento de Mercancías. El Directivo Nacional tiene 10 mujeres entre sus 39 dirigentes y el Consejo Fiscal cuenta con 6 miembros de los que una es mujer y ocupa el puesto de suplente. El total porcentual de mujeres en la CGTB es del 20,65 % y del 16,98 % teniendo en cuenta el Directivo y el Consejo Fiscal²⁶⁰. Se debe observar que la CGTB tampoco es una central que haya establecido cuotas de género.

Aunque se prevén cuotas mínimas en cuatro de las centrales sindicales, solamente la CUT contempla un mínimo del 30 % de mujeres en cargos de dirección. Los índices de dirigentes mujeres fueron más bajos exactamente en las centrales sindicales que no tienen previsión de cuotas: NCST (9,14 %) y CGTB (16,98 %).

El simple hecho de la ausencia de mujeres representantes sindicales que tengan el poder de tomar decisiones ya es una afronta a los derechos sociales de las mujeres, pues –según señala Habermas (1997)– las únicas que pueden definir los límites de los

²⁵⁸ Datos obtenidos en el sitio de la central sindical analizada.

²⁵⁹ Datos obtenidos en el sitio de la central sindical, que informa sobre la composición actual del directivo. Nada dice del período de mandato de los dirigentes.

²⁶⁰ Datos obtenidos en el sitio de la central, que informa sobre la composición actual del directivo. Nada dice acerca del período de mandato de los dirigentes.

derechos establecidos para las mujeres son las mujeres mediante un proceso democrático de toma de decisiones, aquí, incluso en las organizaciones sindicales.

De estos datos, se concluye que, en cuanto al número de mujeres dirigentes, la implantación por sí sola de cuotas no es suficiente para incrementar el número de dirigentes sindicales mujeres en puestos de tomas de decisión, pero esa medida afirmativa fue y sigue siendo un instrumento importante para conseguirlo.

La implantación de las cuotas, sin embargo, no ha resuelto tampoco el problema del tipo de cargos ocupados por las trabajadoras. Las mujeres no ocupan cargos de presidencia, tesorería o secretaría general en ninguna de las centrales sindicales antes analizadas. También se nota que los cargos de todas las centrales sindicales presididos por mujeres se concentran en las secretarías de salud, mujer y niñez, perpetuándose una vez más la división sexuada del trabajo. Troncoso Leone y Oliveira Teixeira (2010) indican que, aunque haya habido un aumento de mujeres en los cargos de dirección, ese aumento ocurrió de manera mucho más expresiva en los cargos considerados menos importantes o en actividades secundarias, con poca inversión en su capital político.

CONCLUSIONES

La actuación de las mujeres en los sindicatos y en sus cargos de dirección es una de las formas de posibilitar su empoderamiento, así como de proporcionar una mayor legitimidad de las normas jurídicas en lo que toca a la igualdad de género por medio de un proceso de amalgama entre las organizaciones sindicales como esfera privada y movimiento no estatal y las instancias de toma de decisiones.

Esa participación hace posible que las mujeres ejerzan el poder y la ciudadanía en el espacio público en el que se construye la democracia permitiéndolas participar más en los procesos de decisión al tiempo que aumentan su capital político. La participación de las mujeres en ese tipo de movimiento social tiene una función de base y entrenamiento para su participación en espacios públicos más amplios además de funcionar como espacio de reagrupamiento.

Sin embargo, la participación de las trabajadoras en los sindicatos brasileños sigue siendo baja. Se debe, por tanto, interrumpir el círculo vicioso de menor participación política de las mujeres en los espacios públicos, que genera una menor acumulación de capital político para ellas reforzando su ausencia en los cargos de poder y decisión de la sociedad.

En cuanto a las centrales sindicales, algunas llevaron a cabo acciones afirmativas para combatir la falta de participación de las trabajadoras: CUT, CTB, UGT y *Força Sindical*. Si bien se prevén cuotas mínimas en la mayoría de dichas centrales, solo una alcanza el porcentaje mínimo del 30 % de mujeres en cargos de dirección. Además, las mujeres no ocupan cargos de presidencia, tesorería o secretaría general en ninguna de

las centrales sindicales analizadas, pero sí de secretaria de la mujer, relaciones de trabajo, comunicación, de raza y medio ambiente, ciudadanía y derechos humanos, empleo y cualificación profesional, formación y cultura, igualdad por razón de raza, medio ambiente, plan de Seguridad Social y jubilación, y servicios públicos.

Se concluye, por tanto que, en Brasil, el establecimiento de cuotas o *goals* adoptadas por la mayor parte de las centrales sindicales –junto con el aumento del número de mujeres en el mercado de trabajo–, ha posibilitado que el número de dirigentes mujeres en estas organizaciones también se incremente. Aunque las cuotas tengan su eficacia e importancia, para alcanzar resultados efectivos, esas organizaciones deben cumplir las cuotas establecidas, lo que no suele suceder, por ejemplo, en todas las centrales sindicales brasileñas que las estipularon.

BIBLIOGRAFÍA

BRASIL (2010). *Relatório anual do observatório Brasil da igualdade de gênero 2009/2010*. Brasília: Secretaria Especial de Política Para as Mulheres.

CAPPELLIN, Paola (1994). “Viver o sindicalismo no feminino”. *Revista Estudos Feministas*. Número especial. Rio de Janeiro, CIEC/UFRJ, out.1994, p. 271-290.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. *Executiva Nacional*.

En:<http://www.cut.org.br/institucional/34/executiva-nacional-2009-2012>. (Consultado el 15/09/2015)

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. Resoluções do 10º CONCURTO. En: http://www.cut.org.br/sistema/ck/files/old/Resolucoes_10CONCURTO_.pdf. (Consultado el 15/09/2015)

CLEMENTE FERREIRA, Veronica (2009). “Sindicatos: espaços para a atuação das mulheres? Participação Feminina em Sindicatos da Central Única dos Trabalhadores num Cenário de Reestruturação Produtiva (1986 -1999)”. *Anais do 33º Encontro Anual da ANPOCS. GT 40 – Trabalho e Sindicato na Sociedade Contemporânea*. 2009
En:http://www.anpocs.org.br/portal/component/option,com_docman/task,cat_view/gid,92/Itemid,85/. . (Consultado el 10/09/2015)

COSTA NASCIMENTO, Sônia Aparecida (1996). *O trabalho da mulher. Das proibições para o direito promocional*. São Paulo: LTr.

DIEESE- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2011). *Anuário das Mulheres Brasileiras*. São Paulo: DIEESE.

FRASER, Nancy (1997). *Justice interrupturs: critical reflections on the 'Postsocialist' condition*. Nova York: Routledge.

FRASER, Nancy (1985). "What's Critical about Critical Theory? The Case of Habermas and Gender". *New German Critique*, n. 35, Special Issue on Jurgen Habermas, 1985, p. 97-131.

GRAMUGLIA ARAÚJO, Edson (2010). As centrais sindicais no sistema sindical brasileiro. In: FLORENCIO THOME, Candy; GARCIA SCHWARZ, Rodrigo (orgs.). *Direito coletivo do trabalho. Curso de revisão e atualização*. Rio de Janeiro: Elsevier.

HABERMAS, Jürgen (1997). *Direito e democracia: entre facticidade e validade*. Vol. II. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro.

MERINO SEGOVIA, Amparo (2009). *La participación de la mujer en la negociación colectiva de Castilla-La Mancha: una asignatura pendiente*. In: RODENAS, María José Romero (edit). *La conciliación de la vida laboral, familiar y personal em la negociación colectiva de Castilla-La Mancha*. Albacete: Bomarzo, p. 57-86.

RODRIGUES DE FREITAS JUNIOR, Antonio (2008). *Sindicato: conceito, representação e função no cenário contemporâneo*. In: Marcus Orione Gonçalves Correia; Jorge Luiz Souto Maior. (Org.). *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 2008, v. III, p. 86-98.

SOUZA-LOBO, Elisabeth (2011). *A classe operária tem dois sexos. Trabalho, dominação e resistência*. 2ª Ed. São Paulo: Brasiliense/Secretaria Municipal de Cultura.

TRONCOSO LEONE, Eugenia; OLIVEIRA TEIXEIRA, Marilane (2010). *As mulheres no mercado de trabalho e na organização sindical*. Trabalho apresentado no XVII Encontro Nacional de Estudos Populacionais, realizado em Caxambu- MG –Brasil, de 20 a 24 de setembro de 2010. En: http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2010/docs_pdf/tema_8/abep2010_2200.pdf. (Consultado el 15/09/2015)

YANNOULAS, Silvia Cristina (2004). *Intervindo para Mudar: A Reforma da Previdência e a Reforma Trabalhista sob a ótica de Gênero e da Inclusão Social*. Consultoria Estudo sobre questões de gênero na reforma sindical. Documento Final. Brasília: FLACSO/Sede Acadêmica Brasil.

ANEXO: TABLAS

Tabla1. Tasa de sindicación de las/os empleadas/os por sexo - Brasil - 2006 a 2009 (en porcentuales).

Año	Varones	Mujeres	Total
2006	22,0	18,0	20,2
2007	20,5	17,0	19,0
2008	20,9	17,3	19,3
2009	20,8	17,3	19,2

Fuente: IBGE (PNAD). DIEESE.

Tabla 2. Trabajadores sindicalizados por sector de la economía y sexo - Brasil - 2009 (en números absolutos y porcentuales).

Sindicación	Varones		Mujeres		Total	
	N.ºs absolutos	%	N.ºs absolutos	%	N.ºs absolutos	%
Agrícola	2.543.451	61,7	1.580.778	38,3	4.124.229	100,0
Industria	2.224.062	73,7	794.294	26,3	3.018.356	100,0
Industria de transformación	1.971.816	72,4	753.501	27,6	2.725.317	100,0
Construcción	552.967	93,0	41.405	7,0	594.372	100,0
Comercio y reparación	1.130.634	57,7	829.670	42,3	1.960.304	100,0
Alojamiento y alimentación	169.137	48,1	182.580	51,9	351.717	100,0
Transporte, almacenaje y comunicación	958.840	86,9	144.011	13,1	1.102.851	100,0
Administración pública	771.801	59,7	520.414	40,3	1.292.215	100,0
Educación, salud y servicios sociales	602.128	23,8	1.932.740	76,2	2.534.868	100,0
Servicios domésticos	21.276	12,0	155.412	88,0	176.688	100,0
Otros servicios colectivos, sociales y personales	217.937	54,8	179.662	45,2	397.599	100,0
Otras actividades	1.008.174	63,6	576.144	36,4	1.584.318	100,0
Actividades mal definidas	2.083	47,8	2.277	52,2	4.360	100,0
Total	10.202.490	59,5	6.939.387	40,5	17.141.877	100,0

Fuente: IBGE (PNAD). DIEESE.

Tabla3. Número de sindicatos presididos por mujeres - Brasil - 1992 y 2001 (en porcentuales).

Año	Número de sindicatos
1992	6
2001	10

Fuente: IBGE (Sindicatos: Indicadores Sociais). DIEESE.

Tabla4. Número de sindicatos en porcentuales de participación de las mujeres en la directoria sindical - Brasil y Grandes Regiones - 2001 (en números absolutos).

Regiones	Total	Porcentuales de participación de las mujeres en la directoria en ejercicio en 31.12					
		No tem	Hasta 25%	De 26 a 50%	De 51 a 75%	De 76 a 100%	S/ declaração
Norte	1.208	408	447	267	59	27	0
Nordeste	4.072	1.076	1.358	1.180	303	148	7
Sudeste	5.213	2.235	1.795	803	250	125	5
Sur	3.970	1.485	1.428	703	205	139	10
Centro-Oeste	1.498	463	551	327	95	60	2
Brasil	15.961	5.667	5.579	3.280	912	499	24

Fuente: IBGE (Sindicatos: Indicadores Sociais). DIEESE.

Tabla 5. Sindicatos, urbanos y rurales, por sexo de su presidente, 1.º secretario y 1.º tesorero, según el tipo de sindicato - Brasil - 2001 (en números absolutos).

Tipo de sindicato	Total	Sexo					
		Presidente		1.º secretário		1.º tesoureiro	
		Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Total	15.961	14.343	1.618	12.054	3.907	13.403	2.558
Urbanos	10.263	9.072	1.191	7.762	2.501	8.520	1.743
Empleadores	2.758	2.637	121	2.443	315	2.521	237
Empleados	6.070	5.113	957	4.124	1.946	4.758	1.312
Trabajadores autónomos	585	540	45	502	83	525	60
Agentes autónomos	62	61	1	56	6	59	3
Profesionales Autónomos	483	417	66	340	143	358	125
Trabajadores avulsos	305	304	1	297	8	299	6
Rurales	5.698	5.271	427	4.292	1.406	4.883	815
Empleadores	1.787	1.755	32	1.678	109	1.718	69
Trabajadores	3.911	3.516	395	2.614	1.297	3.165	746

Fuente: IBGE (Pesquisa Sindical 2001). DIEESE.

Tabla 6. Cláusulas relativas al trabajo de las mujeres, por tipo de garantía - Brasil - 1993 a 2009.

Cláusulas	1993-1995		1996-2000		2001-2006		2007-2009	
	N.º abs.	En %						
Gestación	101	24,8	105	20,7	93	18,1	95	17,2
Estabilidad de la embarazada	79	19,4	80	15,8	70	13,6	68	12,3
Función compatible a la embarazada	10	2,5	12	2,4	11	2,1	10	1,8
Horario de trabajo de la embarazada	3	0,7	3	0,6	3	0,6	3	0,5
Examen prenatal	3	0,7	4	0,8	4	0,8	4	0,7
Atestado médico de embarazo	4	1,0	4	0,8	4	0,8	9	1,6
Primeros socorros para parto	1	0,2	1	0,2	1	0,2	1	0,2
Informaciones sobre riesgo para la embarazada	1	0,2	1	0,2	0	0	0	0
Maternidad/paternidad	221	54,3	245	48,3	254	49,3	272	49,2
Licencia-maternidad	18	4,4	21	4,1	22	4,3	23	4,2
Licencia-paternidad	33	8,1	33	6,5	32	6,2	33	6,0
Estabilidad padre	3	0,7	6	1,2	7	1,4	8	1,4
Garantías a la lactante	19	4,7	17	3,4	19	3,7	22	4,0
Licencia amamantación	3	0,7	2	0,4	1	0,2	1	0,2
Intervalos para amamantación	15	3,7	14	2,8	16	3,1	19	3,4
Jornada de trabajo de la lactante	1	0,2	1	0,2	2	0,4	2	0,4
Guarderías	59	14,5	58	11,4	57	11,1	62	11,2
Acompañamiento de hijos	30	7,4	47	9,3	51	9,9	52	9,4
Auxilio natalidad	11	2,7	0	0	0	0	0	0
Dependientes discapacitados	0	0	9	1,8	15	2,9	17	3,1
Garantías en la adopción	48	11,8	54	10,7	51	9,9	55	9,9
Licencia a la madre adoptante	28	6,9	31	6,1	27	5,2	28	5,1
Licencia al padre adoptante	4	1,0	4	0,8	6	1,2	8	1,4
Estabilidad adoptante	4	1,0	5	1,0	5	1,0	5	0,9
Guardería para hijos adoptivos	12	2,9	13	2,6	13	2,5	14	2,5
Auxilio adopción	0	0	1	0,2	0	0	0	0
Responsabilidades familiares	19	4,7	73	14,4	74	14,4	73	13,2
Acompañamiento de cónyuges/familiares	0	0	26	5,1	27	5,2	27	4,9
Auxilio educación	18	4,4	23	4,5	22	4,3	21	3,8
Asistencia a la salud	0	0	23	4,5	24	4,7	23	4,2
Auxilio dependientes	1	0,2	1	0,2	1	0,2	2	0,4
Condiciones de trabajo	36	8,8	41	8,1	45	8,7	52	9,4
Jornada de trabajo	0	0	5	1,0	8	1,6	8	1,4
Derecho de trabajar sentada	1	0,2	1	0,2	1	0,2	1	0,2
Revista de personal	13	3,2	14	2,8	12	2,3	12	2,2
Control para uso del baño	2	0,5	0	0	0	0	0	0
Acoso sexual	0	0	1	0,2	2	0,4	5	0,9
Acoso moral	0	0	0	0	5	1,0	9	1,6
Fornecimiento de tampones	19	4,7	19	3,7	16	3,1	16	2,9
Fornecimiento de zapatos y	1	0,2	1	0,2	1	0,2	1	0,2

calcetines								
Ejercicio del trabajo	8	2,0	8	1,6	6	1,2	6	1,1
Calificación y entrenamiento	8	2,0	8	1,6	6	1,2	6	1,1
Salud de la mujer	18	4,4	19	3,7	27	5,2	37	6,7
Prevención del cancer ginecológico	3	0,7	2	0,4	4	0,8	6	1,1
SIDA	5	1,2	7	1,4	11	2,1	13	2,4
Licencia aborto	2	0,5	1	0,2	2	0,4	5	0,9
Estabilidad aborto	8	2,0	8	1,6	9	1,7	12	2,2
Retorno de licencia maternidad	0	0	1	0,2	1	0,2	1	0,2
Equidad de género	4	1,0	16	3,2	16	3,1	18	3,3
Garantía contra discriminación	4	1,0	16	3,2	16	3,1	18	3,3
Total	407	100,0	507	100,0	515	100,0	553	100,00

Nota: painel composto por 94 unidades de negociação en el período de 1993 a 2000 y por 90 unidades de negociación a partir de 2001.

Fuente: DIEESE. SACC.

Tabla 7. Centrales sindicales - composición de la dirección nacional según sexo - Brasil - 2005.

Central Sindical	Varones		Mujeres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
CGT	63	75,0	21	25,0	84	100
CUT	25	65,8	13	34,2	38	100
Força Sindical	44	84,6	8	15,4	52	100
SDS	15	93,8	1	6,2	16	100

Fuentes: CUT. CGT. Força Sindical. SDS.

6. El Trabajo Garantizado: reforzar la estabilidad del estatuto del trabajador asalariado para superar el desempleo y la precariedad

Francisco Trillo

Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Castilla-La Mancha,

Adoración Guaman

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia

*Suponte que tú ofreces un empleo y sólo hay un tío que quiera trabajar. Tienes que pagarle lo que pida. Pero pon que haya cien hombres (...). Supón que haya cien hombres interesados en el empleo; que tengan hijos y estén hambrientos. Que por diez miserables centavos se pueda comprar una caja de gachas para los niños. Imagínate que con cinco centavos, al menos, se pueda comprar algo para los críos. Y tienes cien hombres. Ofréceles cinco centavos y se matarán unos a otros por el trabajo. (John Steinbeck, *Las uvas de la ira* 1939).*

LAS CIFRAS DE LA “RECUPERACIÓN”: UN MAL TRABAJO ES MEJOR QUE UN NO-TRABAJO

Resulta sencillo convenir que el trabajo y su normativización se encuentran sumergidos en un proceso de degradación, que impide desde hace ya un tiempo reconocer en aquél su valor social y político como vehículo de acceso al disfrute del conjunto de derechos y obligaciones que conforman el estado de ciudadano. Dos son las circunstancias que han contribuido a esta espiral de degradación. Por un lado, la insoportable situación de desempleo, que cercena la posibilidad a una ingente cantidad de personas²⁶¹ de acceder a determinados bienes y servicios con los que satisfacer de forma digna sus necesidades vitales. Por otro, estrechamente relacionada con la anterior, la precariedad que invade al conjunto de las relaciones laborales, presentada desde diferentes ámbitos, políticos y empresariales, como un mal menor frente al drama del desempleo.

La situación apenas descrita ha favorecido –y favorece– una cultura del trabajo donde su función social y política aparece postergada por mor de la relevancia que otros bienes jurídicos como el empleo han ido cobrando a través de discursos extremadamente economicistas relacionados con el conformismo que los trabajadores han de mostrar ante el hallazgo de un empleo, por muy indecentes que sean las condiciones laborales y de vida que acompañen a aquél²⁶². O lo que es lo mismo, el contenido normativo-

²⁶¹ Concretamente a 5.444.600 personas a fecha de 23 de abril de 2015. http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiD atos&idp=1254735976595.

²⁶² Esta situación, entre otros factores, es la que explica hoy que el fenómeno de los trabajadores pobres haya cobrado unas proporciones preocupantes. Nótese que la Estadística de Salarios de la Agencia Estatal de Administración Tributaria cifraba en 32,9% el total de trabajadores que perciben un salario por debajo del Salario Mínimo Interprofesional, además de haberse operado una polarización entre salarios altos y

constitucional del derecho al trabajo ha sido progresivamente horadado hasta reducirlo a su vertiente estrictamente mercantil, como mero factor de producción, ni siquiera el más relevante al día de hoy. Análisis que prescinde, por tanto, de las consecuencias sociales de un determinado modo, el neoliberal, de entender el crecimiento económico.

Este breve diagnóstico no puede –ni debe– reducirse al arco temporal de la actual crisis económica, otorgando por tanto a dicha situación un carácter meramente coyuntural, que admitiría vías de reversión o de recomposición con los instrumentos de los que hoy se dispone en la normativa laboral. Por el contrario, el estado actual del trabajo y de la relación salarial es el resultado de un *constructo* social y normativo que arranca en la década de los años 80 del siglo pasado y que, crisis tras crisis, ha ido enturbiando el objetivo último de la normativa laboral: la protección de los derechos de los trabajadores en su relación con la ciudadanía. El ejemplo que quizá permita visualizar más nítidamente dicha situación evolutiva tiene que ver precisamente con el salario, donde en tiempos de bonanza económica ya se había producido un sensible empobrecimiento de los trabajadores²⁶³, funcional a un modelo de crecimiento económico basado en la financiarización de la economía. Hecho este que explica, sin lugar a dudas, el obligado recurso al crédito por parte de los trabajadores como única fórmula de acceso a determinados bienes de primera necesidad como la vivienda (LETTIERI, 2011)²⁶⁴ y la apariencia de bienestar en relación con determinados derecho como el de la vivienda.

Todo ello ha desembocado en un proceso donde tanto en el ámbito de los derechos laborales individuales como en aquellos colectivos se ha asistido a una progresiva transmutación de la normativa laboral que, a golpe de reforma laboral, ha conseguido desfigurar el Derecho del Trabajo hasta hacerlo irreconocible. Materias tan trascendentales como la contratación, el despido, el tiempo de trabajo, el salario, la negociación colectiva o la huelga se presentan a los trabajadores como reminiscencias de una rama del ordenamiento jurídico que resulta contraria a la visión neoliberal del progreso económico y de creación de riqueza. De este modo, los derechos laborales han pasado a analizarse, y a aceptarse por parte de los trabajadores, a través de una óptica que los reduce a una suerte de privilegios desfasados que impedirían el bienestar de las mayorías sociales. Por lo que su degradación y acomodo a las circunstancias

bajos y, sobre todo, entre las rentas del capital y aquellas procedentes del trabajo. http://www.agenciatributaria.es/AEAT/Contenidos_Comunes/La_Agencia_Tributaria/Estadisticas/Publicaciones/sites/mercado/2012/home.html.

²⁶³ Nótese que la Encuesta de Estructura Salarial ofrecida por el Instituto Nacional de Estadística para el año 2006 arrojaba como salario bruto más frecuente la cantidad del 14.466,46 €. Este dato del salario más frecuente resulta, a nuestro juicio, especialmente relevante ya que la composición del salario en España presenta como una de sus principales características la polarización entre salarios altos y salarios bajos. Por lo que el dato del salario medio resulta bastante ficticio a efectos de determinar las condiciones de vida de las mayorías sociales.

²⁶⁴ El autor se interroga sobre las causas de esta crisis, otorgando a las burbujas inmobiliaria y financiera un lugar preferente aunque no exclusivo. Es más, el autor destaca la insatisfacción de todo análisis que sobre la actual crisis económica que no incorpore el tratamiento de las condiciones de trabajo y de vida previos al estallido de la crisis. “Hasta aquí nos hemos permitido simple y llanamente describir los eventos. Pero todavía no nos hemos ocupado de responder una pregunta fundamental y sorprendente: cómo fue posible que el país más rico del mundo se haya visto plagado por un endeudamiento de los hogares tan alto. Aquí se encuentra una característica clave de la economía estadounidense en las últimas décadas, que es la sociedad más desigual entre los países occidentales. Una desigualdad que alcanzó, en la primera década del nuevo siglo, el mismo nivel de los años veinte del siglo pasado, justo antes de la crisis del 29”. O lo que es lo mismo, las rentas del trabajo,. Pese al incremento de la productividad, han resultado insuficientes para acceder a bienes de primera necesidad.

económicas, según aquel discurso, resulta imprescindible. Las políticas de austeridad y de devaluación salarial practicadas en el último lustro, con mayor intensidad a partir de 2012, constituyen el paroxismo de esta concepción: empobrecer a los trabajadores como condición *sine qua non* para la recuperación económica²⁶⁵

DE LA ESTABILIDAD A LA INSTAURACIÓN NORMATIVA DE LA PRECARIEDAD

Este proceso del que se acaba de dar cuenta brevemente se ha operado, entre otros factores, a través de un uso injusto e interesado del drama que constituye el desempleo. Esto es, la extrema debilidad del empleo ha provocado que cada crisis económica padecida haya arrojado niveles insoportables de desempleo. Frente a este hecho, la respuesta político-legislativa, con carácter general, ha transitado vías que han contribuido a la consolidación de un modelo de relaciones laborales basado en la precariedad laboral y la desigualdad como acicates contra las altas tasas de desempleo²⁶⁶.

En efecto, lejos de encontrar en las sucesivas reformas laborales respuestas políticas basadas en el refuerzo de la estabilidad en el empleo como ariete contra el desempleo y la precariedad, aquéllas han satisfecho ocasión tras ocasión las demandas basadas en la mayor laxitud de las garantías más clásicas del derecho al trabajo como moneda de cambio que ofrecer al empresariado para una supuesta recuperación del empleo. Dando pábulo de este modo a la idea de que los derechos de los trabajadores con empleo constituyen el más importante de los obstáculos a la creación de empleo (ICHINO, 1998)²⁶⁷. Además de esta circunstancia, las políticas públicas desarrolladas desde la primera reforma del Estatuto de los Trabajadores han propiciado una categorización artificial de trabajadores con supuestas dificultades en su acceso y estabilidad en el empleo, cuya solución ha transitado la vía de la introducción de una pléyade de estatutos jurídicos desiguales funcionalizados a la idea del *dumping social* y de la progresiva degradación del trabajo.

²⁶⁵ Realidad que se ha producido sin que el empleo haya encontrado una recuperación ni en su vertiente cuantitativa ni cualitativa. La Memoria del Consejo Económico y Social sobre la situación socioeconómica y laboral de España para el año 2014 arroja el dato escalofriante de que la capacidad de consumo de los hogares está casi agotada, destinando la mayoría de los ingresos al pago de vivienda y alimentos. En definitiva, asistimos a un “consumo de supervivencia”. http://www.ces.es/documents/10180/2772085/Memoria_Socioeconomica_CES2014.pdf.

²⁶⁶ Como argumento a este hipótesis acudimos, de nuevo, a los resultados de la Encuesta de Estructura Salarial para el año 2006 destacando en esta ocasión las desigualdades entre colectivos de trabajadores determinados por criterios como la temporalidad del vínculo de adscripción de los trabajadores a la empresa, el sexo o la edad. Así, tomando en esta ocasión la referencia del salario medio bruto nos encontramos que para el año 2006 los varones percibían un salario medio bruto de 22.051,08€, mientras que el mismo salario en el ámbito de las mujeres trabajadoras se situaba en 16.245, 17€. En el ámbito de comparación entre trabajadores indefinidos y trabajadores temporales, se detectó para el año 2006 una diferencia salarial del 32,6% entre trabajadores indefinidos y temporales, a favor de los primeros. Fuente: Encuesta de Estructura Salarial (2006), INE.

²⁶⁷ Se trata de la extendida aplicación de la teoría de los *insiders* y *outsiders* aplicada al Derecho del Trabajo y formulada en Italia por, cuyo principal objetivo ha sido la conformación de un estatuto de los trabajadores cada vez más empobrecido.

Lo dicho hasta ahora, nos conduce a una premisa de trabajo consistente en negar la posibilidad de intervenir sobre el conjunto de reformas laborales que se han operado desde el momento mismo de la aprobación del Estatuto de los Trabajadores con el objetivo de revertir la degradación social, económica y jurídica en la que se ve sumergido el trabajo. Dicha tarea, en el mejor de los casos, resultaría extremadamente insuficiente e insatisfactoria. Por ello, resulta necesario repensar el trabajo y la relación salarial desde lugares que permitan llenar el trabajo de valores políticos, donde las construcciones culturales producidas hasta hoy, fundamentalmente la entronización de la empresa como referente social, puedan ser combatidas y reconstruidas. Contribuir a romper dicha hegemonía cultural desde el ámbito jurídico-laboral implica necesariamente desechar aquel pensamiento único basado en que el bienestar de las mayorías sociales solo pueda alcanzarse a través de la puesta en marcha de políticas que preserven únicamente la máxima empresarial, el beneficio, así como de un incesante crecimiento económico (BAUMAN, 2014).

EL FOMENTO PÚBLICO DE LA PRECARIEDAD: EL ENFOQUE ERRÓNEO DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO.

La cláusula de Estado social y democrático de derecho (art. 1.1 CE) impone a los poderes públicos la obligación de llevar a cabo cuantas reformas sociales sean necesarias con el objetivo de alcanzar una igualdad material (art. 9.2 CE), a través entre otras del pleno empleo (APARICIO, 2010). Del cumplimiento de este mandato por los poderes públicos depende en última instancia la realización del derecho al trabajo, ya que el pleno empleo constituye *el núcleo del derecho al trabajo* (IBARRECHE, 1996, 82). Dicha obligación cuenta además con un refuerzo jurídico a la luz de los compromisos internacionales adquiridos por el ordenamiento jurídico español tras la ratificación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Carta Social y el propio Convenio 122 OIT.

No obstante, tras lo dicho hasta ahora en materia de políticas públicas, puede afirmarse sin lugar a equívocos que los poderes públicos han malogrado aquel mandato constitucional, pese a la intensa labor de éstos en la materia. Analicemos los aspectos más destacados de dichas políticas públicas, en lo que a este trabajo atañe.

En primer lugar, las políticas públicas de empleo no han contado con una experiencia de evaluación del impacto de su puesta en marcha, debido entre otros factores a una falta de cultura en la evaluación de la implantación de aquéllas, pero también porque las evaluaciones de las que se disponen resultan dispersas y poco desarrolladas además de existir una cierta opacidad y falta de interés por la materia desde el punto de vista académico (ROCHA, 2010). Lo cual implica de entrada una suerte de desinterés por parte del poder público sobre los resultados concretos alcanzados, pareciendo entonces que la finalidad de aquéllas no residía efectivamente en la reversión de la situación de desempleo masivo, sino en el apoyo económico al espacio empresa.

Si se concentra la atención sobre las políticas públicas en materia de incentivos a la contratación se detecta como estas, desde finales de los años 90 del siglo XX, han experimentado un fuerte impulso tomando como uno de sus objetivos primordiales la insuficiente capacidad de generación de empleo y la elevada temporalidad del mercado de trabajo español. Sin embargo, su implantación lejos de conseguir estos objetivos ha

contribuido estrictamente a la financiación de las empresas, implicando en última instancia un sistema institucionalizado de transferencia de rentas del trabajo a aquellas del capital. Además, algunas evaluaciones recientes sobre la eficacia de las políticas de bonificación permiten destacar cómo el impacto macroeconómico de este tipo de política resulta muy pobre, en la medida en que los contratos incentivados no han logrado contribuir a la creación de empleo o a la reducción del paro, generando considerables efectos de *peso muerto* y *sustitución* (ROCHA, 2010).

Por otra parte, las sucesivas reformas en la materia no han tenido la capacidad de revertir la tendencia del empresariado español en materia de contratación temporal. Esto es, las transformaciones de contratos han mantenido un comportamiento consistente en el llamado *efecto sustitución*, siendo los contratos que resultaban más estables los más afectados por la aplicación de este tipo de políticas, incorporando por lo demás estatutos jurídicos que gozan de un inferior nivel de protección y garantías respecto del contrato indefinido no subvencionado. Estrechamente relacionado con este hecho, este tipo de práctica ha comportado la utilización de éstas para trabajadores sin especiales dificultades de acceso al empleo, permitiendo a las empresas de nuevo ahorrar en costes que hubiesen realizado incluso sin existir este tipo de ayudas, subvenciones o bonificaciones.

En suma, se ha asistido a una experiencia de casi tres décadas en las que las políticas públicas de empleo si bien han gozado de una dotación económica destacada no han producido efectos positivos en el mercado de trabajo español. Más aún, se podría afirmar que aquéllas han implicado un refuerzo del espacio empresa tanto desde el punto de vista económico como social, dando desarrollo a la idea de la supuesta imposibilidad de la intervención pública en materia de creación de empleo. Pero también, las políticas públicas de empleo han desarrollado un papel pedagógico, si se permite la expresión, de la situación de precariedad laboral en la que se encuentra inmerso el mercado de trabajo español al insistir en la idea de crear artificiosamente colectivos de trabajadores en relación con una supuesta dificultad de acceso y permanencia en el empleo. Todo ello acompañado de una sustancial rebaja en los estatutos jurídicos de dichos colectivos de trabajadores. Como resulta fácil de convenir, este tipo de prácticas han facilitado un mercado de trabajo y una normativa laboral atravesada por la idea del *dumping social* cuya conducta no aparece tachada de discriminatoria en relación con un potencial efecto positivo en la generación de empleo.

En último lugar, hay que recordar que cabrían otras posibilidades de intervención del poder político en materia de creación de empleo de calidad compatible tanto con el mandato constitucional contenido en el art. 40.1 CE como con el principio de autonomía colectiva. No resulta novedosa la demanda de una reorientación de la intervención del poder político en materia de creación de empleo a la luz de las dinámicas generadas en el sector privado, como tampoco lo es para un sector público que con demasiada frecuencia se ha convertido en campo de negocio para aquél sin que ello se haya visto acompañado de ningún resultado positivo en la materia, distinto del enriquecimiento de los grandes conglomerados empresariales, de la creación de entramados de corrupción de gran calado y de la generación de redes clientelares (CASTELLI y TRILLO, 2014). Esta línea de actuación tendría su epicentro en la revalorización del papel del sector público, tanto en su labor de dinamización y reorientación de la actividad económica de carácter privado como de creación de empleo bajo determinados estándares de calidad.

Se trataría, pues, de poner de relieve la contribución fundamental del sector público en materia de creación de empleo en servicios orientados a cubrir necesidades sociales no satisfechas, ya sea como consecuencia de la inexistencia de una oferta pública adecuada como por la acción de horadación que las políticas de austeridad han provocado durante los últimos cinco años, que en España siguen teniendo un bajo grado de desarrollo como pueden ser la atención a la dependencia, la sanidad y la educación de todas las edades. Asimismo, dentro de estas actividades económicas y de gran relevancia social, cabría una intervención sobre la economía española que invirtiese en la orientación de la economía española de cara a fomentar una suerte de *transición ecológica* de esta, tomando como objetivos inaplazables la reducción del consumo de materiales y energías no renovables del aparato productivo, la reordenación del espacio urbano, el territorio y la movilidad sostenibles, así como el impulso de la rehabilitación de viviendas y edificios encaminada al ahorro y la eficiencia energética del agua y otras materias primas²⁶⁸.

REFORZAR LA ESTABILIDAD LABORAL PARA IMPEDIR EL CHANTAJE DEL DESEMPLEO

Conviene realizar en este momento una aproximación al problema del desempleo y de la precariedad laboral desde la óptica de uno de los principios, como es el principio de estabilidad en el empleo (CASAS y VALDÉS, 1989)²⁶⁹, que han intentado promover precisamente un modelo de relaciones laborales basado en la seguridad del conjunto de derechos que conforman el estatuto de los trabajadores a través del refuerzo y la permanencia del vínculo jurídico de adscripción del trabajador a la empresa.

La estabilidad en el empleo resulta ser un concepto que ha albergado en su seno diferentes dimensiones, siempre con el objetivo de remarcar la posición (duradera) del trabajador en el proceso de producción capitalista. Dicho desde otro ángulo, la estabilidad en el empleo es uno de los pilares en los que se asienta el ordenamiento laboral por cuanto pone de manifiesto la relación inescindible y permanente entre capital y trabajo, en conexión directa con los derechos dimanantes de la relación laboral. De este modo, se han construido sucesivos escalones de aquélla que, con mayor o menor fortuna, han tratado de dar cuenta de la posición o *status* social que ocupa el trabajador por cuenta ajena (DE LA VILLA y PALOMEQUE, 1977). Así, las principales manifestaciones de este principio han transitado a lo largo de la historia de las relaciones laborales en relación a:

1. la estabilidad en el puesto de trabajo;
2. la estabilidad en la empresa;
3. la estabilidad en el estatuto del trabajador.

²⁶⁸ Es éste un camino en el que, por otra parte, se lleva insistiendo últimamente desde el ámbito europeo por parte de la Confederación Europea de Sindicatos. http://www.etuc.org/documents/towards-european-strategy-quality-employment#.VXV5cs_tmko.

²⁶⁹ Entendida ésta como relación entre estabilidad y realización de los derechos laborales.

La estabilidad en el empleo, entendida como derecho subjetivo del trabajador respecto del puesto de trabajo y de las funciones a desarrollar por el trabajador, constituye una de las dimensiones menos afortunada de este principio del ordenamiento laboral, ya que si bien no es ajena a la construcción de los ordenamientos laborales, nunca ha gozado de suficiente entidad como para erigirse en categoría. La confrontación de esta teórica gama de la estabilidad en el empleo con una de las características esenciales del proceso de producción capitalista, la división técnica (y social) del trabajo, reducen a ésta a un mero proyecto que no ha tenido engarce con la realidad socioeconómica. Desde las primeras manifestaciones de ordenación del proceso de producción, se operó una parcelación infinita de las tareas productivas con el objetivo, por un lado, de permitir la intercambiabilidad de trabajadores en relación con el desarrollo de un determinado puesto de trabajo a través de procesos simples de formación (BRAVERMAN, 1975; GARCÍA LÓPEZ, 2006)²⁷⁰ y, por otro, un control tanto del entero proceso de producción como de los propios trabajadores²⁷¹.

Por su parte, la estabilidad en el empleo en una misma empresa, aquélla que ha tenido un mayor calado en los ordenamientos jurídicos laborales europeos, y que todavía inspiraría en la actualidad la normativa española (PÉREZ REY, 2003)²⁷², sufre hoy fuertes embates debido fundamentalmente a ciertos factores internos y externos a la propia normativa laboral. De este modo, la estabilidad en el empleo en una misma empresa se ha asentado sobre la selección de la relación laboral de carácter indefinido y la protección del trabajador frente al despido injustificado como modelo típico del cual se desprende un haz de derechos y obligaciones que conforma el estatuto jurídico de los trabajadores asalariados. Es decir, dicha variante de estabilidad en el empleo ha centrado la atención sobre aquella parcela del tráfico jurídico atravesada por la naturaleza subordinada del trabajo y, dentro de éste, por el vínculo jurídico de carácter indefinido que ligan a trabajador y empresario. Como instrumento más vigoroso de protección de esta versión de la estabilidad en el empleo, se ha dispuesto una serie de garantías localizadas en el despido como instituto jurídico que evite las rescisiones unilaterales injustificadas del empresario.

Ahora bien, estos tres pilares sobre los que se ha construido la estabilidad en el empleo en una misma empresa están padeciendo en las últimas tres décadas ciertas tensiones

²⁷⁰ Con independencia de la carga ideológica que se le conceda a este hecho, desde la degradación del trabajador como consecuencia del monopolio del conocimiento del conjunto de tareas de ejecución hasta el entendimiento de que dicha división técnica del trabajo supuso el paso necesario para permitir la salarización de la sociedad a través de la articulación de un proceso que permitía la empleabilidad de cualquier obrero con independencia de su cualificación profesional, el hecho irrefutable es que desde la Organización Científica del Trabajo resulta bastante irreal dicha manifestación de la estabilidad en el empleo.

²⁷¹ “La principal idea de nuestros sistemas, es que la autoridad en la ejecución de toda clase de trabajos debe irradiar desde una oficina central hacia todos los departamentos: oficina a la cual deben llegar, procedentes de estos, informes diarios, con el fin de que el superintendente pueda tener en todo momento una información completa de lo que ocurre en cualquier punto de la empresa y para que, al mismo tiempo, no se ejecute una labor sin la correspondiente autorización”. Este párrafo forma parte del discurso presentado por F. W. TAYLOR en la sesión de mayo de 1886 a la Asociación Americana de Ingenieros Mecánicos.

²⁷² Esta dimensión de la estabilidad en el empleo aparece nítidamente en la normativa laboral española, sobre todo a raíz de la introducción de la flexibilidad, donde el principio *favor negotii* subyace como contrapartida a dicha flexibilización del trabajo por cuenta ajena. Buen ejemplo de esto lo constituye el actual bloque normativo sobre poder de dirección y organización del empresario.

que conviene desgranar con el objetivo de contar con un diagnóstico que consienta un análisis jurídico lo más eficaz y apegado a la realidad de las relaciones laborales.

En primer lugar, se ha señalar cómo en el marco de referencia donde se ha de operar esta modalidad de estabilidad, la empresa, se han producido –y se siguen produciendo- grandes transformaciones que constituyen, al día de hoy, uno de los debates doctrinales más abierto, producto seguramente de un Derecho del Trabajo y una acción sindical centrada exclusivamente en la figura del trabajador perdiendo de vista la evolución de la contraparte, la empresa (VARDARO, 1998, FERNÁNDEZ, 2003). Dicha evolución del concepto de empresa/empresario ha consistido en esencia en la difuminación de los contornos clásicos de ésta como centro de imputación de obligaciones y responsabilidades, debido fundamentalmente a la separación y ruptura de las diversas dimensiones de la figura del empresario. O lo que es lo mismo, se ha construido una posibilidad normativa y social en la que cabe que la figura del empresario, entendido como sujeto con el cual el trabajador formaliza su contrato de trabajo no se corresponda con el poseedor del capital económico y de los medios de producción necesarios para poner en marcha y desarrollar un determinado proyecto empresarial (MENGONI, 1985).

Las formas organizacionales empresariales se han reinventado a través de una amplia gama de formulaciones jurídicas que han terminado por transformar la figura y alcance del empresario desde el punto de vista laboral. Toda vez que la forma de empresa identificada con el sujeto propietario de los medios de producción o, en su versión más evolucionada, de sociedad anónima ha cedido espacios a una nueva forma de empresa más compleja y *sofisticada* (COASE, 1994)²⁷³. Una reformulación que, en lo básico, ha significado una deformación de la concepción clásica de la empresa y del empresario. La nota esencial de dicha deformidad empresarial reside en la ruptura de la identidad entre los tres elementos que definían la contraparte en la relación laboral. Empresa, empresario y poderes empresariales no se encuentran ya necesariamente unidos. Esta transformación del espacio empresa y de la figura del empresario han afectado sensiblemente a la gama de estabilidad en el empleo en la empresa, ya que determinadas prácticas raramente permiten entablar relaciones laborales de carácter indefinido con una misma empresa.

En segundo lugar, se debe destacar el fenómeno de contracción que ha experimentado el ámbito subjetivo de aplicación del Derecho del Trabajo en las últimas décadas. A pesar de que somos conscientes de que este proceso de *deslaboralización* se ha visto acompañado de fenómenos paralelos de *laboralización* de determinadas capas de trabajadores, no se puede dejar de señalar cómo la expulsión de trabajadores del campo de aplicación de la normativa laboral ha sido un proceso con cierta continuidad, y con particular intensidad en la gestión de las diferentes crisis económicas. Hoy se asiste a una exaltación de este proceso que ha transitado figuras que comprenden desde los falsos autónomos, los trabajadores autónomos dependientes económicamente hasta los denominados emprendedores.

²⁷³ Dichas formas de organización compleja comparten una base común, la elección entre la producción en la empresa o el recurso a la contratación en el mercado bajo la idea de los denominados costes transaccionales y de eficiencia económica.

En este recorrido por los factores que afectan a la estabilidad en el empleo en una misma empresa, resta analizar de forma sintética la institución que tradicionalmente garantiza tal estabilidad: el despido. Una lectura contemporánea del despido nos lleva a la conclusión de que éste, sin haber experimentado fuertes reformas directas, goza de una eficacia limitada que somete al principio de estabilidad en el empleo a fuertes tensiones (SASTRE, 1996)²⁷⁴. Dos factores, fundamentalmente, han conducido a la pérdida del debido carácter garantista del despido. Por un lado, la particular política de empleo practicada en nuestro ordenamiento jurídico consistente en la *temporalización* de las relaciones laborales como único medio de creación y mantenimiento del empleo (BAYLOS, 2003) y, con ello, la precarización de las garantías que envuelven al derecho al trabajo. Por otro lado, la alteración del principio de causalidad del despido debido fundamentalmente al cambio de titularidad del derecho de readmisión en los supuestos de despidos improcedentes, pero también de la progresiva laxitud de las causas que autorizan al empresario a la rescisión unilateral del contrato de trabajo que han introducido autoritariamente las sucesivas reformas laborales.

La conjunción de todos estos factores obliga a reflexionar sobre las posibilidades de esta dimensión de la estabilidad en el empleo como mecanismo que asegure un conjunto de derechos que consientan una continuidad a los trabajadores en su condición de ciudadanos. No se propone abandonar la estabilidad en la empresa como mecanismo de protección y garantía de los trabajadores, sino de ampliar este principio para dar cabida a instrumentos normativos que permitan cortocircuitar el chantaje que hoy implica el desempleo a la luz de las debilidades que la estabilidad en la empresa ha ido cobrando con ocasión de la intervención del poder político pero también de las transformaciones operadas en el ámbito de los conceptos de empresa y de empresario. Es éste un debate nada novedoso que acompaña a la regulación y ordenación de las relaciones entre trabajo y ciudadanía desde la década de los años 90 del siglo XX.

La estabilidad del estatuto del trabajador asalariado que, con mucha probabilidad encuentra en la discontinuidad del tiempo de trabajo su *clave de bóveda* como consecuencia de las características del proceso de producción post-fordista, resulta un debate político y jurídico que ha aparecido y desaparecido a ritmo de crisis económica y de reformas laborales sin que se haya avanzado en la práctica ningún resultado concreto. Dicho debate ha encontrado, sin embargo, un desarrollo teórico basado, por un lado, en la aceptación del desempleo como característica de modelo económico imperante y, por otro, en la necesidad de asegurar dichas fases de transición del desempleo al empleo²⁷⁵. Desde el denominado *Informe Supiot* (1999), pasando por la proposición en el ámbito del ordenamiento jurídico francés del contrato de actividad (BOISSONNAT, 1995) o por la propuesta de la Comisión Europea reflejada en el Libro Verde sobre la modernización del Derecho Laboral de *modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI* (COMISIÓN EUROPEA, 2006), se ha insistido en esta gama de la estabilidad en el empleo basada en la continuidad del estatuto del trabajador asalariado pese a las interrupciones o discontinuidades en la situación de empleo.

²⁷⁴ La pérdida de centralidad de una determinada caracterización del despido como contenido esencial del Derecho al trabajo (STC 20/1994, de 27 de enero) lesiona gravemente la posición jurídica del trabajador como titular del derecho al trabajo.

²⁷⁵ Es éste un debate que ha encontrado igualmente traslación en el ámbito de la Seguridad Social al hilo de la consolidación en el mercado de trabajo español de elevadas tasas de trabajadores temporales que bajo las reglas de acceso de la contributividad a las diversas prestaciones, de desempleo, jubilación, etc, se han producido una expulsión del campo de protección de la propia normativa de Seguridad Social.

En última instancia, esta gama de la estabilidad en el empleo encierra como objetivo último la redefinición de las relaciones entre trabajo y ciudadanía. O lo que es lo mismo, consolidar una idea-fuerza que se está abriendo camino, como lo ejemplifica el hecho de que la mayoría de fuerzas políticas hayan incluido en sus programas electorales medidas que caminan en esta dirección, y que se destinaría a evitar que el desempleo constituya un arma mortal en manos del capital que cercene la posibilidad de disfrute de un estado pleno de ciudadanía. En este sentido, se puede afirmar que la estabilidad en el estatuto del trabajador asalariado comienza a formar parte de una plataforma reivindicativa ciudadana que entiende que *es una herejía pensar que el estado ocupacional adquirible por contrato pueda sacrificar el status de ciudadano* (ROMAGNOLI, 2014, 11).

Esta situación apenas descrita, si bien no resulta una novedad respecto a otros momentos históricos, sí que encuentra hoy determinadas características que consentirían experimentar con esta gama de la estabilidad como destacadamente es el Trabajo Garantizado. A continuación se propone la lectura de un fragmento de un texto del año 1933, relativo a la tremenda situación de crisis económica y social que atravesaba la Alemania pre-nazi. Por la fuerza conmovedora de su contenido se ha decidido reproducirlo:

Este sistema económico no garantiza más la consecución de aquellos objetivos. Las energías productivas de millones de trabajadores de cada país permanecen inutilizadas e improductivas [...] La actual situación económica ha puesto en discusión todas las seguridades del derecho del trabajo. No han sido capaces de impedir, o cuando menos contener, el monstruo del déficit económico y la desocupación. Los poderes de control del sistema económico vigente no son capaces de asegurar la realización del más elemental derecho existente del hombre: aquel que prevé ganarse el pan con el trabajo. Mientras se conceden millones para el sostenimiento de la economía privada, dando forma a una grotesca paradoja: las empresas son sostenidas con instrumentos socialistas” (SINZHEIMER, 1982, 12).

La estabilidad en el empleo constituye, pues, una suerte de *derecho-llave* a través del cual poder ejercitar el resto de derechos que configuran el estatuto jurídico de los trabajadores asalariados. Dicho de otro modo, la combinación efectiva en nuestro caso de las dos gamas de estabilidad en el empleo, en la empresa y en el estatuto del trabajador, resulta ser la clave de bóveda para la reconstrucción de unas relaciones laborales en consonancia con el contenido del *trabajo decente*. A este respecto, la noción básica de este concepto, planteada por la OIT en 1999, es la que más nos interesa, entendiendo por tal el *trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social*. O lo que es lo mismo, el trabajo decente debe contribuir a mejorar la situación de los seres humanos en el trabajo como así aparece recogido en el Programa de Trabajo Decente de la OIT.

Desde ese punto de vista, el trabajo (decente) debe cumplir con la siguiente función decisiva

De medición de las características centrales del sistema de relaciones laborales en un país determinado y consiguientemente, sirve como elemento de evaluación del mismo en relación con las pautas que caracterizan de manera general el trabajo

como una actividad prestada en condiciones de seguridad y de dignidad para las personas (BAYLOS, 2015).

La irrupción de la crisis ha mermado, sin embargo, la capacidad de influencia de la OIT, en nuestro caso, de las políticas en materia de trabajo docente, como consecuencia entre otros factores del escenario europeo donde las políticas de austeridad para los países sobre-endeudados por la crisis financiera ha logrado detener aquella idea por la cual el crecimiento económico debe ir siempre acompañado de un mayor nivel de derechos. De ahí que resulte fundamental recuperar y acompañar a la noción de trabajo decente desde la acción de los diferentes Estados a través, en nuestro caso, del establecimiento de programas de Trabajo Garantizado que contribuyan a la fijación de un salario digno, por debajo del cual no se pueda retribuir el trabajo, y de una jornada máxima que potencie la recuperación del empleo, mejore la seguridad y salud de los trabajadores y consienta una efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

LA PROPUESTA DEL TRABAJO GARANTIZADO²⁷⁶

Llegados a este punto, se presenta en este epígrafe de cierre una propuesta; la del Trabajo Garantizado, como acicate que refuerce la estabilidad en el empleo, evitando el chantaje político del desempleo, y que contribuya a la superación de la precariedad laboral como modelo de relaciones laborales. Para ello, se destacarán únicamente las *ideas-fuerza* que caracterizan dicha propuesta con la finalidad de contribuir a un debate lo más sereno posible.

En primer lugar, la propuesta de Trabajo Garantizado subraya la necesidad desterrar un modelo de relaciones laborales que toma como única referencia las posibilidades del espacio de la empresa de cara tanto a la creación de empleo como para la mejora de las condiciones de trabajo de las mayorías sociales. O lo que es lo mismo, la propuesta de Trabajo Garantizado combate aquella formulación política basada en la idea de que la creación de empleo es una cuestión estrictamente privada, de relación económica entre empresarios y trabajadores, donde el poder público solo puede y debe contribuir a dicho logro a través del apoyo financiero incondicional al empresariado vía subvenciones, beneficios fiscales, bonificaciones y exenciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social. La propuesta del Trabajo Garantizado pone el foco de atención en la creación directa de trabajo por parte del sector público a través de la creación de una relación laboral especial que actúe contra el desempleo. Y ello en base a la constatación paradójica a la que se viene asistiendo durante los últimos años: no existe empleo, pero sí una gran cantidad de necesidades sociales que atender. De este modo, el Trabajo Garantizado tendría como objetivo concreto la creación de puestos de trabajo ligada a la atención de necesidades sociales. No es este el momento de señalar todas y cada una de las posibilidades, pero sí cabe hacer referencia a la capacidad de dicha propuesta para hacer visible una gran cantidad de trabajo de utilidad social que normalmente recae en las mujeres y que por el momento se mantiene entre la clandestinidad y la invisibilidad.

²⁷⁶ Esta propuesta responde al trabajo realizado por A. GARZÓN, A. GUAMÁN, F. TRILLO, E. GARZÓN y H. ILLUECA, *El Trabajo Garantizado. Una propuesta necesaria frente al desempleo y la precarización*. Akal, en prensa.

Pese a que la propuesta del Trabajo Garantizado se ve necesitada de la articulación de diversas normativas, tanto a nivel estatal como autonómico, la identificación de aquellas necesidades sociales se realizaría en el ámbito local a través de la participación ciudadana, pero también de forma decisiva por parte de las organizaciones sindicales. Por lo que, si bien la financiación de la propuesta tiene un origen estatal, la articulación concreta del Trabajo Garantizado tendría lugar en el ámbito municipal. Además, la prestación de dichos servicios no tendría necesariamente que realizarse a través de lo público, sino que cabrían formas de gestión privadas con, entre otras, cooperativas de trabajadores, ONG, etc. Todo ello alberga una potencialidad capaz de ayudar al tan deseado cambio de modelo productivo, fomentando la idea de que resulta imprescindible que se acuda al socorro de la economía real.

En segundo lugar, cabe destacar como característica del Trabajo Garantizado la reorientación del papel de poder público en contextos de crisis, donde como se ha tenido oportunidad de analizar, aquél desarrolla una suerte de función de representación de los intereses empresariales traducidos en términos de apoyo financiero y económico junto a la introducción de reformas laborales dirigidas a la degradación de condiciones de trabajo y de empleo con el objetivo de abaratar costes laborales. Con la creación de esta relación laboral de carácter especial, las relaciones entre lo público y lo privado se verían reequilibradas, ya que la destrucción de empleo que, por ejemplo, pudiera venir de la mano de una ulterior flexibilización del régimen jurídico del despido debería ser remediada por el poder público a través del Trabajo Garantizado. En suma, se trataría de responsabilizar al poder público de las consecuencias sociales de las crisis económicas, pero fundamentalmente de su comportamiento en la gestión de éstas.

Una de las críticas, que en este sentido podrían aparecer sobre la propuesta del Trabajo Garantizado tendría que ver con un posible nuevo reparto de los espacios entre norma heterónoma y norma autónoma colectiva. O lo que es lo mismo, el temor de que se vea afectado sensiblemente el principio de autonomía colectiva, entendido como poder de creación normativo más allá del imperio de la ley²⁷⁷. Este hecho, rasgo central de ruptura frente al sistema franquista de relaciones laborales, ordenadas e intervenidas autoritariamente por el poder político, resituó la intervención del poder público en las relaciones laborales a una función estrictamente promocional de aquel principio. No obstante, dicha construcción dinámica del modelo constitucional de relaciones laborales basado en el principio de autonomía colectiva ha encontrado intensas discontinuidades²⁷⁸. Cada crisis económica ha presentado como rasgo de comportamiento común el ataque a dicho principio, encontrando en la reforma laboral de 2012 un secuestro legislativo de ésta con un impacto inusitado en la jerarquía de fuentes del Derecho del Trabajo, entendida como instrumento jurídico de superación de la asimetría de poder y desigualdad que caracteriza a las partes del contrato de trabajo (OTAEGUI, 2014)²⁷⁹. Quiere ello decir que el teórico carácter promocional y reducido

²⁷⁷ Dando lugar a la obligación de la ley de “asegurar la fuerza vinculante de los convenios colectivos” (art. 37.1 CE). Ello no obstante, no ha impedido la irrupción de la ley en momentos de crisis, en muchas ocasiones a través de la fórmula del Real Decreto-Ley, con el objetivo precisamente de limitar o difuminar la fuerza vinculante del convenio colectivo a favor de la voluntad unilateral del empresario.

²⁷⁸ Las reformas laborales desde 1994 hasta 2012 han introducido intensas modificaciones del régimen jurídico de la negociación colectiva que someten a fuertes tensiones el principio de autonomía colectiva.

²⁷⁹ Por un lado, dicha alteración de la jerarquía de fuentes ha encontrado su puesta en práctica a través de la preferencia legal del convenio colectivo de ámbito empresarial, que en países como España con una presencia altísima de pequeñas empresas supone dejar al empresario la capacidad de ordenar las relaciones laborales. Por otro, dicho secuestro de la autonomía colectiva ha producido una reducción muy

del poder político en el ámbito de las relaciones laborales ha presentado una aplicación muy desigual, injusta y contraria en la mayoría de las ocasiones a la promoción de los derechos e intereses de los trabajadores, rompiendo con la falsa idea de intervención mínima por parte de aquél (FERNÁNDEZ, 2010). Este hecho es el que sirve de punto de partida para la articulación de un nuevo modelo de relaciones laborales que prevea la imposibilidad de un desempleo masivo a través de la obligación del poder público de crear puestos de trabajo cuando el sector privado sea incapaz de sobrellevar tal situación.

El mandato constitucional contenido en el art. 40.1 CE consentiría una intervención del poder público consistente en la creación directa y/o indirecta de empleo con la idea de dar cumplimiento al objetivo del pleno empleo. Repárese en que con ocasión del desarrollo de aquel mandato constitucional se ha asistido a la puesta en marcha de un conjunto de políticas públicas que han implicado tanto una transferencia de rentas al capital como un refuerzo ideológico y material a la posición de supremacía del empresariado. Ello ha consentido, en última instancia, la ocultación consciente de uno de los grandes fracasos del sistema económico capitalista: la incapacidad de asegurar unas condiciones de vida dignas a las mayorías sociales a través del trabajo asalariado.

En tercer y último lugar, la propuesta de Trabajo Garantizado ofrece la posibilidad de poner freno a la precariedad laboral que campa en los últimos tiempos en el seno de las relaciones laborales. Y ello, gracias a que tanto desde el punto de vista salarial como de la jornada de trabajo se prevé una regulación que obligarían al sector privado a abandonar la técnica de la degradación de condiciones de trabajo como requisito *sine qua non* para la obtención del beneficio empresarial. En concreto se prevería un salario que oscilaría en función del grado de cualificación de los trabajadores, pero que se situara muy por encima del Salario Mínimo Interprofesional, de modo tal que los empresarios de sector privado que necesitasen trabajadores tendrían que retribuir a dichos trabajadores no con arreglo al SMI sino en comparación al salario previsto en el Trabajo Garantizado²⁸⁰. Lo mismo cabe argumentar para la jornada de trabajo, que fijada en 35 horas semanales, supondría un revulsivo no solo en la mejora de las condiciones de trabajo, sino en la recuperación de técnicas y fórmulas de redistribución del trabajo a través del acortamiento del tiempo de trabajo.

En definitiva, a través de la propuesta del Trabajo Garantizado se daría un buen impulso a la efectiva recuperación social a través de la creación de empleo con unas cotas de calidad que rompan con las aproximaciones economicistas al trabajo y su regulación, que han reducido a aquél a un mero factor de producción sin tener en cuenta que cuando se regula el trabajo se están determinando las condiciones de existencia de millones de trabajadoras y trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

AAVV, (1999): *Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*. Tirant lo Blanch, Valencia.

considerable de convenios colectivos, como lo indica el hecho de que en 2007 hubieran 6.000 normas colectivas y a fecha de 2012 solo 3.900.

²⁸⁰ Con tres grados de cualificación y en doce pagas anuales, se prevería un salario de 1.213 euros para trabajadores altamente cualificados; 1.040 euros para aquellos trabajadores con una cualificación media ; y 867 euros mensuales para los trabajadores con cualificación baja.

APARICIO TOVAR, J., (2011): “La continuidad de una política de empleo felexible en la reforma laboral de 2010”, en AAVV (A. BAYLOS GRAU, Coordinador), *Garantías de empleo y derechos laborales en la Ley 35/2010 de Reforma Laboral*. Bomarzo, Albacete.

APARICIO TOVAR, J., (2014) “Robar a la Seguridad Social. Ahora con la tarifa plana”. *Revista de estudios y cultura*, nº 60.

BAUMAN, Z., (2014): *¿La riqueza de unos cuantos nos beneficia a todos?* PAIDÓS Estado y Sociedad, 1ª edición, Barcelona.

BAYLOS GRAU, A., (2003) “Derecho del Trabajo y política de empleo en España”, en *Las relaciones laborales en España (1978-2003). Desde la Constitución hasta nuestros días*. FSE, Madrid.

BAYLOS GRAU, A., (2015): “Sobre el trabajo decente: la formación de un concepto”, *en prensa*.

BOISSONNAT, J., (1995): *Le travail dans vingt ans*. OdileFacon, París.

BRAVERMAN, H., (1975): *Trabajo y capital monopolista*. Nuestro Tiempo, México.

CASAS BAAMONDE, Mª E y VALDES DAL-RE, F., (1989): “Diversidad y precariedad de la contratación laboral en España”. *RL*, tomo I.

CASTELLI, N y TRILLO, N., (2014): “Relaciones público-privado o la privatización del interés general”, en AAVV, *En defensa de lo común. Lo público no se vende, se defiende* (García y Trillo, Coordinadores), Editorial Bomarzo, Ediciones Malabá.

COASE, R., (1994): “La naturaleza de la empresa”, en *La empresa, el mercado y la ley*. Alianza, Madrid.

COMISIÓN EUROPEA, (2006): “Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI”. Bruselas, COM 708.

DE LA VILLA GIL, L. E. y PALOMEQUE LOPEZ, M.C., (1977): *Lecciones de Derecho del Trabajo*. IELSS, Madrid.

FERNANDEZ LOPEZ, Mª F., (2003): *Empresario, contrato de trabajo y cooperación entre empresas*. Trotta, Madrid.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, Mª F., (2010): “25 años de legislación laboral. La legislación laboral en el último cuarto de siglo: cambios y continuidad”. *Relaciones Laborales*, nº 2.

GARCIA LOPEZ, J., (2006): *El trabajo como relación social. Un problema del modo de construcción del objeto a partir de la sociología del salariado de Pierre Naville*. Tesis Doctoral, UCM.

ICHINO, P., (1998): “Il diritto del lavoro e i modelli economici”, *Lavoro e Diritto*/XII, nº 2.

LETTIERI, A., (2011): “El origen social de la crisis”. *Informes de la Fundación 1º de Mayo*, nº 36.

MENGONI, L., (1985): “Recenti mutamenti Della struttura e nella gerarchia dell’impresa”, in *Diritto e Valori*. Il Mulino, Bologna.

OTAEGUI JÁUREGUI, A., (2014): “Desequilibrio negocial y debilitamiento del actor sindical como efectos de la reforma laboral”. *CRL, Vol. 32*, nº 2.

PEREZ REY, J., (2003): *La estabilidad en el empleo*, Trotta, Madrid.

ROCHA SÁNCHEZ, F., (2010): “Reflexiones y propuestas para la reforma de las políticas activas de empleo”, *Estudios de la Fundación 1º de Mayo*, nº 42.

ROMAGNOLI, U., (2014): “La legge sulle cittadinanze”. En <http://www.insightweb.it/web/content/la-legge-sulle-due-cittadinanze>. (Consultado el 10/10/2015)

SASTRE IBARRECHE, R., (1996): *El derecho al trabajo*. Trotta, Madrid, 1996.

SINZHEIMER, H., (1982): “La crisi del diritto del lavoro”, en AAVV, *Il laboratorio Weimar*. Edizioni Lavoro, Roma.

VARDARO, G., (1998): “Prima e dopo la persona giuridica: sindacati, imprese di gruppo e relazioni industriali”. *GDLRI*, n. 38.

7. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES: ELEMENTOS ESENCIALES DEL ESTADO SOCIAL

Carlos L. Alfonso Mellado. Universidad de Valencia
Jaime Cabeza Pereiro. Universidad de Vigo
M. Belén Cardona Rubert. Universidad de Valencia
Francisca Fernández Prol. Universidad de Vigo
Rosario Gallardo Moya, Universidad de Castilla La Mancha
Amparo Merino Segovia. Universidad de Castilla La Mancha
Albert Pastor Martínez. Universitat Autònoma de Barcelona

El grupo de trabajo se reunió en Vigo, el 18 de septiembre de 2015, con el propósito de abrir un espacio de discusión y debate centrado en las relaciones colectivas de trabajo; todo ello en un contexto de reforma permanente, que hasta la fecha no ha sido capaz de ofrecer respuestas satisfactorias para garantizar una acción colectiva eficaz en el seno de las empresas, que permita consolidar estructuras representativas independientes y fiables, no condicionadas ni mediatizadas por una iniciativa empresarial que progresivamente adquiere mayor poder y recibe de la ley nuevas capacidades de intervención en espacios que tradicionalmente han sido patrimonio de la autonomía colectiva.

El debate se centralizó en dos de los institutos básicos que integran el marco colectivo de las relaciones de trabajo. Concretamente, los temas tratados fueron la representación y la acción colectiva en la empresa, y la negociación colectiva. La finalidad de la reunión fue elaborar un documento de trabajo que expusiera algunas propuestas de cambio en torno, de una parte, a la representación y estructura de los órganos de base electiva y sindical, que dan cuerpo al modelo dual de representación de los trabajadores en la empresa vigente en la actualidad; y de otra, a los criterios a seguir para garantizar una negociación colectiva no desvirtuada, dotada de instrumentos flexibles que faciliten su adecuación y adaptación a la realidad actual, pero con elementos que den cuerpo a una estructura negocial coherente y racional.

Las consideraciones realizadas y las conclusiones obtenidas por el grupo de trabajo sobre los temas sometidos a análisis son las que se exponen a continuación.

INTRODUCCIÓN

Las reformas operadas en el marco normativo laboral desde el año 2010, pero de modo muy significativo desde el 2012, han supuesto un fuerte embate para el Derecho del Trabajo. Los cambios han sido tantos y de tanta intensidad que bien puede hablarse de una auténtica transmutación o cambio de modelo. El Derecho del Trabajo colectivo no

ha sido ajeno a esta situación de cambio. El papel de los agentes sociales como protagonistas de las relaciones laborales sufre una fuerte embestida. Los cambios introducidos en el marco normativo de la negociación colectiva traslucen una clara desconfianza en dicha negociación como método de gobierno de las relaciones laborales, una debilitación de la eficacia del convenio colectivo, especialmente del sectorial, y, en definitiva, una pérdida de protagonismo de los agentes sociales en la regulación de las condiciones de trabajo. La lógica de la adaptabilidad de la negociación colectiva se introduce de espaldas, cuando no a costa, de la propia negociación.

La priorización del convenio de empresa, la voluntad de garantizar la eventual inaplicación del convenio sectorial a través de acuerdos de empresas o la intención del legislador de que la finalización de la vigencia del convenio determine su total pérdida de eficacia, evidencian que, bajo el discurso de la adaptabilidad del convenio a los cambios de los ciclos económicos, subyace el objetivo real de debilitar la negociación colectiva como instrumento de regulación de las condiciones de trabajo. Una situación que resulta especialmente evidente cuando se constata el debilitamiento que se produce de la negociación sectorial a favor de la desarrollada en la empresa, y cuando se comprueba que ello se hace sin la introducción de mecanismos que traten de reforzar la presencia de auténticos órganos de representación independientes en las empresas, especialmente en aquellas de reducidas dimensiones.

El desarme del sistema de garantías colectivas operado requiere de una reconstrucción del modelo normativo colectivo que, al tiempo que ponga en valor y haga efectivos derechos y principios constitucionales, contribuya a mejorar la eficiencia del modelo social. Ante un programa legislativo que responde a patrones propios del *ordoliberalismo* o intervencionismo liberal, la mejora de los sistemas representativos y de negociación colectiva deviene una exigencia constitucional y de eficiencia del modelo social.

Así, y por lo que a la representación de los trabajadores se refiere el punto de partida debe situarse necesariamente en los arts. 9.2, 129.2 y 28.1 CE. La cláusula general de participación que se reconoce en el primero de los preceptos, en orden de promover las condiciones necesarias para que la libertad e igualdad de los individuos y los grupos sociales en que se integran *sean reales y efectivas*, es concretada en el ámbito de la empresa por el art. 129.2 CE. En dicho precepto se establece un mandato según el cual, entre otros aspectos, *los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa (...)*. Aunque, nos hallamos ante un mandato genérico en el que, a priori, no se predetermina cómo debe concretarse esa participación, el marco constitucional y la normativa internacional sí que se establecen limitaciones. Así, en primer lugar, debe ser resaltado que el art. 129.2 CE no contiene un mero mandato de promoción a los poderes públicos sino que exige que esta sea eficaz. Una exigencia de eficacia que debe ponerse en relación con los beneficiarios del derecho, los trabajadores, y que requiere tener en consideración el sustrato fáctico sobre el que aquella

participación deba de producirse. En este sentido, cabe plantearse si el desarrollo normativo realizado por el legislador, ya en la redacción originaria del ET, se adecuaba a la estructura productiva del país.

En este sentido, debe tenerse en consideración que conforme datos de la Seguridad Social²⁸¹, en el año 2012, el 78,7% de las empresas (921 804 de un total de 1 171 844) quedaban excluidas del sistema de representación unitaria configurado por el legislador, por tener menos de seis trabajadores y no poder promover elecciones. Y aunque resulta cierto que el 21,3% de las empresas en las que sí podrían celebrarse elecciones representan al 84,8% de los asalariados debe tenerse en consideración que 1,8 millones de trabajadores (el 15% del total) no tienen ningún derecho a representación legal directamente elegida. Adicionalmente, y aún más significativo si cabe, como demostración de la ineficiencia del sistema; el 79,4% de las empresas con seis o más trabajadores y que, por ello, podrían tener órgano de representación, sin embargo, carecen de él, debiendo tenerse en cuenta, además, que el ámbito de elección actual es el centro y no la empresa. Una ausencia de órgano de representación unitaria que, de este modo, sin tener en consideración a los 1,8 millones de trabajadores que prestan servicios en empresas con menos de seis empleados, llega a afectar al 49% de los trabajadores asalariados. Unos datos que, a nuestro juicio, evidencian que el actual modelo representativo, en un contexto dominado por la fragmentación y disgregación de la realidad productiva empresarial, obstaculiza enormemente la consolidación y actuación de las representaciones colectiva y dificulta la actividad sindical de promoción y presentación de candidaturas a las elecciones. Una tarea que, no conviene olvidar, queda comprendida “en todo caso” en el contenido del derecho al ejercicio de la actividad sindical (art. 2.2 LOLS).

Desde la perspectiva de dotar de efectividad al derecho a la participación y representación, la solución no puede pasar por la creación de comisiones *ad hoc*. Esta fórmula participativa, implementada en el 2010 y a la que el legislador del 2012 da carta de naturaleza para actuar en los periodos de consultas previstos en los arts. 40, 41, 47, 51 y 82 ET cuando no exista órgano de representación de los trabajadores, presenta, a nuestro juicio, serias dificultades tanto en orden a garantizar su representatividad e independencia, como en cuanto su funcionalidad. Así, en relación al primer aspecto, debe tenerse en consideración que a la debilidad ínsita a su forma de designación (elección mayoritaria sin participación sindical alguna) y composición (un máximo de tres trabajadores) se ha de añadir que el legislador no les reconoce ninguna de las garantías que si tienen los miembros de la representación unitaria. Asimismo, en relación a su funcionalidad, al margen de los problemas que pueden derivar de la ausencia de garantías de independencia, su carácter no institucionalizado, su coyunturalidad, dificulta una acción colectiva con perspectiva histórica y global.

²⁸¹ Los datos aparecen referidos a las empresas incluidas en el régimen general y la minería del carbón, quedan excluidas las que pertenecen a los sistemas especiales agrario y empleados del hogar. Datos extraídos del muy valioso trabajo realizado por RAMON ALÓS, PERE J. BENEYTO, PERE JÓDAR, OSCAR MOLINA y SERGI VIDAL, *La representación sindical en España*, Ed. Fundación 1º de mayo, Madrid 2015 (<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/LibroRepresentacion.pdf>)

Igualmente, y ahora desde un plano jurídico, existen serias objeciones en orden a la compatibilidad o adecuación constitucional de la figura de la comisión *ad hoc* o cuando menos de alguna de sus funciones. Desde esta perspectiva, el Convenio 135 de la OIT, sobre los representantes de los trabajadores, establece que los Estados deben de *garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes*. Una garantía que, en conexión con el derecho a la negociación colectiva como parte integrante del contenido esencial de la libertad sindical, no se respeta de modo evidente cuando la legislación reconoce a estas comisiones la capacidad de acordar con el empresario la inaplicación de convenios sectoriales.

La articulación de fórmulas representativas en las pequeñas y micro empresas ha de tener como objetivo la garantía de una efectiva participación que se cohoneste con el derecho a la libertad y la acción sindical y no el posibilitar, a cualquier precio, el ejercicio de los poderes empresariales de flexibilidad. Una solución que, como se verá, pasa por revisar el actual modelo representativo en orden a extender la representación de los trabajadores a las pequeñas y medianas empresas, mediante la revisión de los ámbitos de constitución del órgano de representación y de los umbrales numéricos previstos para la representación unitaria y la consolidación/generalización de la figura legal de los delegados sindicales.

En un sentido similar, las propuestas de reforma del marco normativo de la negociación colectiva que se van a efectuar pretenden recuperar la garantía de la eficacia vinculante del convenio y el protagonismo de los agentes sociales en la gestión y gobierno de las relaciones laborales. La negociación colectiva sectorial debe recuperar su capacidad para desarrollar funciones macroeconómicas de fijación de mínimos y normas homogéneas en atención a los intereses económicos generales del conjunto de los trabajadores y empresarios del sector, limitando o condicionando, desde la propia negociación, los supuestos en que la negociación desarrollada a nivel de empresa pueda escapar de la disciplina sectorial.

Las propuestas de modificación que se van a plantear suponen un marco normativo que además de más adecuado con la configuración constitucional del derecho a la negociación colectiva (libertad sindical y participación de los trabajadores) con los elementos medulares del denominado *modelo social europeo*, suponen una garantía para la propia eficiencia económica del modelo. Al respecto conviene tener presente la existencia de estudios que evidencian la correlación positiva entre la participación de los trabajadores y los niveles de cumplimiento de los principales objetivos de la Estrategia Europea 2020 (empleo, I+D, educación, exclusión social y sostenibilidad medioambiental).

Se trata una realidad que permite y exige la reivindicación del sindicalismo y la participación de los trabajadores como elementos fundamentales para un crecimiento económico socialmente equilibrado y desmiente las visiones estereotipadas que los sitúan como residuos *anacrónicos y disfuncionales*.

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

El análisis de la situación actual concentró una parte del discurso en la exposición y examen de los puntos fuertes, pero también de las debilidades, disfunciones y carencias del modelo normativo vigente de representación de los trabajadores en la empresa. Se estudiaron las consecuencias prácticas de un modelo dual de representación colectiva que, en la actualidad, parece haber perdido vigor y eficacia, por su falta de adaptación y adecuación a las nuevas estructuras organizativas que han emergido en los últimos años, y que dificultan la organización y acción colectiva de los trabajadores en los centros de trabajo. La empresa de pequeña dimensión *unicentro*, paradigma del modelo empresarial vigente en el país, convive hoy con otras estructuras empresariales cada vez más descentralizadas y externalizadas, y con empresas multiservicios que, con carácter temporal, contratan y subcontratan mano de obra para ejecutar la pluralidad de actividades que desarrolla.

A partir de ahí, los elementos que se sometieron a discusión, en lo que representación y acción colectiva se refiere, fueron esencialmente los siguientes:

La oportunidad de mantener o no el modelo dual de representación de los trabajadores en la empresa.

Las deficiencias para la articulación de un sistema de representación colectiva de los trabajadores de base electiva en empresas y centros de trabajo de pequeña dimensión.

La redefinición de la circunscripción electoral para garantizar la acción colectiva en todos los centros de trabajo, con posibilidad de crear estructuras colectivas de base electiva territorial, que trasciendan el ámbito de la empresa y permitan la organización de todos los trabajadores en los lugares de trabajo.

La conveniencia o no de mantener en los términos previstos en la legislación actual los comités intercentros y los comités conjuntos. La posibilidad de crear nuevas instancias representativas que doten de mayor eficacia y coherencia la acción sindical desarrollada por las representaciones unitarias.

La reflexión en torno a las representaciones sindicales de empresa y su mantenimiento en los términos que actualmente recoge la LOLS.

La redefinición de los criterios para determinar los ámbitos de constitución de las secciones sindicales, con pleno reconocimiento del derecho a la autoorganización sindical, como contenido esencial del derecho fundamental de libertad sindical.

La redefinición de los criterios de selección de los delegados sindicales con los derechos y garantías instrumentales que prevé el art. 10 LOLS, con acogimiento

de la doctrina vigente del TS en este campo, plenamente respetuosa con la autoorganización que al sindicato le reconoce el art. 7 CE.

Las conclusiones que se obtuvieron se sintetizan de la manera que sigue.

PRIMERA.

Se considera apropiado, por razones de oportunidad y eficacia, mantener el modelo dual de representación de los trabajadores en la empresa, aun a sabiendas de que existen determinadas disfunciones y deficiencias que deben ser corregidas. Parece adecuado reflexionar sobre los términos en los que debe desarrollarse la complementariedad y la coordinación de las representaciones sindicales y las representaciones electivas de empresa, tomando en consideración que ambas instancias conviven en la empresa y que en determinados ámbitos materiales de actuación, la preferencia de las representaciones sindicales de empresa debe continuar en los términos previstos en la legislación actual. Este es el caso concreto de la negociación colectiva de empresa, donde las secciones sindicales con mayoría en los órganos de representación unitaria de la empresa, tienen preferencia para participar en el proceso negocial.

SEGUNDA

Es evidente, que en la situación actual, las representaciones electivas de empresa, tal y como aparecen configuradas en la ley, no satisfacen plenamente los intereses de los trabajadores, especialmente en las empresas o centros de trabajo de pequeña dimensión –mayoritarios en el tejido empresarial español- donde una plantilla inferior a seis trabajadores impide la designación y constitución de órganos unitarios. Es conveniente, por tanto, idear un modelo representativo electivo que, respetando en sus componentes básicos el vigente en la actualidad, permita dar mayor cobertura a los trabajadores que prestan servicios en la pequeña y en lamicro empresa.

Este nuevo modelo representativo, que mantendría con matices las figuras del delegado de personal y del comité de empresa, exige, de una parte, introducir cambios en la circunscripción electoral, y redefinir instancias representativas como el comité intercentros y el comité conjunto que, en la actualidad, no parecen satisfacer las expectativas para las que fueron creados.

TERCERA

En relación con la circunscripción o unidad electoral, que sirve de base para la promoción y convocatoria del procedimiento para la designación de delegados de personal y constitución de comités de empresa, se propone la empresa como ámbito de elección de las representaciones unitarias cuando su plantilla global sea igual o superior a los 20 trabajadores. Se mantendría, asimismo, el centro de trabajo, siempre que tuviera una dimensión igual o superior a 50 trabajadores. En cualquier caso, es necesario

redefinir el concepto, habida cuenta de las dificultades que en la práctica plantea diferenciar el centro de trabajo del lugar de trabajo.

En determinadas circunstancias debe considerarse la posibilidad de desplazar del centro de trabajo la circunscripción electoral, y considerar como tal, unas veces, la empresa multicentro; otras, determinados ámbitos territoriales de carácter provincial. El propósito es garantizar, que todos los trabajadores, con independencia de la dimensión de la empresa o centro de trabajo en los que prestan servicios, disponen de instancias representativas de base electiva para la defensa de sus intereses en los lugares de trabajo.

CUARTA

El elemento más controvertido consiste, no obstante, en determinar con qué criterios se ha de construir la unidad electoral para extender la acción colectiva a la pequeña y a la microempresa. Como ya se ha indicado, el texto legal niega tal representación en las empresas con menos de seis trabajadores. Por otra parte, los centros de trabajo con plantilla inferior a 50 trabajadores pueden designar tres delegados de personal si sus recursos humanos superan los 30 trabajadores, y un solo delegado en otro caso.

En este orden de consideraciones, garantizar en todos los centros productivos la existencia de instancias de representación colectiva de los trabajadores pondría fin a las comisiones *ad hoc* previstas en el art. 41 ET para pactar condiciones de trabajo en los términos establecidos en la legislación actual –descuelgue *ex art.* 82.3 ET, movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, despidos colectivos, etc.-

El modelo que se propone pretende, por lo demás, garantizar que la acción colectiva en la micro y pequeña empresa esté dotada de mayores garantías y desprovista de presiones por parte de la dirección, habituales estas cuando el empleador toma la decisión de pactar condiciones de trabajo con el único representante –delegado de personal- que fue designado por los trabajadores a través de un proceso que en ocasiones puede resultar de dudosa fiabilidad.

QUINTA

Por coincidir con lo previsto en la Directiva Europea de despidos colectivos, el umbral mínimo que se ha considerado adecuado para designar órganos de representación unitaria es de 20 trabajadores, siendo en estos casos la empresa, y no el centro de trabajo, la circunscripción electoral. Esto significa que las empresas con una plantilla igual o superior a la recién mencionada cifra podrán designar sus propias representaciones electivas. Esta es, en consecuencia, la plantilla mínima que habrá de tener la empresa para poder promover elecciones a órganos de representación unitaria. En cuanto a la composición; si la empresa tiene una plantilla inferior a 50 trabajadores, contará con tres delegados de personal. En otro caso, designará comité de empresa atendiendo a la escala prevista en el ET.

Como puede comprobarse, se cuestiona que las empresas con una plantilla entre 20 y 30 trabajadores dispongan de un solo delegado de personal, ya que esta formación se considera disfuncional y plantearía los mismos problemas que surgen en la actualidad – posibilidad de que el empresario ponga a una persona de su confianza-. Por este motivo, se considera que el mínimo sea de tres delegados, evitando así posibles maniobras empresariales. En suma, en empresas con 20 a 49 trabajadores, tres delegados de personal; a partir de ahí se mantiene la escala del ET.

Se propone, asimismo, que los centros de trabajo con 50 o más trabajadores puedan designar sus propios comités. En esta tesitura, tales comités de centro tendrán las competencias que les vengan delegadas del comité de empresa, así como todas aquellas otras que afecten en exclusividad a su centro de trabajo.

SEXTA

Por debajo del umbral de los 20 trabajadores en la empresa, se propone un sufragio de carácter sectorial de base electiva territorial –provincial-. En estos casos, la constitución de representaciones electivas se articularía a través de comités interempresas que representarían a todos los trabajadores de las empresas que carecen de representantes unitarios propios por no alcanzar el umbral de los 20 asalariados. La formación de estos comités interempresas se organizaría provincialmente y por sectores de actividad, garantizando así representación colectiva en aquellas ramas de producción donde predomina la microempresa.

SÉPTIMA

El ámbito natural de selección es, según la propuesta que se presenta, la empresa siempre que se alcance el umbral de los 20 trabajadores. Tratándose de los grupos de empresa, se constituiría un comité intergrupual con carácter imperativo, siempre que así se acuerde entre los distintos comités de empresa, así como la formación de estos comités en los centros o empresas con 20 o más trabajadores. En el resto de los centros se podrían crear comisiones cuyas funciones serían las que le delegue el comité de empresa.

OCTAVA

Para garantizar la convocatoria de las elecciones a comités interempresas de base territorial se proponen elecciones cada cuatro años promovidas, no por las organizaciones sindicales, sino avaladas y garantizadas por la autoridad laboral competente. Se trataría de un nuevo modelo electivo, dotado de garantías públicas, que evitaría que el problema de financiación recaiga sobre los sindicatos.

NOVENA

Las competencias de los representantes unitarios se mantienen en los términos previstos en la legislación vigente, con posibilidad, naturalmente, de introducir ampliaciones o mejoras a través de la negociación colectiva.

DÉCIMA

El nuevo esquema representativo que se propone priva de eficacia la constitución del comité conjunto y del comité intercentros en los términos previstos en los arts. 63.2 y 63.3 ET, respectivamente.

Esta solución parece adecuada, debido a los problemas interpretativos a que ha dado lugar el comité conjunto y a las severas restricciones impuestas por la jurisprudencia para designar comités conjuntos agrupando a centros de trabajo con una plantilla inferior a seis trabajadores. Asimismo, la negativa a designar delegados de personal conjuntos, avala la opción de la supresión de esta figura jurídica que en la práctica está entorpeciendo la acción colectiva en la empresa.

En relación con el comité intercentros, los problemas creados en torno a su conformación necesariamente sindical, a tenor de la ley, y a la necesidad de que su formación esté prevista en convenio colectivo, quedan solventados con la puesta en funcionamiento de comités interempresas de base territorial, en los términos anteriormente analizados.

UNDÉCIMA

Es conveniente, en virtud del derecho a la autoorganización que asiste al sindicato, mantener la libertad para determinar el ámbito de constitución y actuación de la sección sindical: la empresa, el centro de trabajo u otras instancias intermedias, con posibilidad de crear secciones sindicales intercentros, y, en el ámbito de la administración pública, secciones mixtas que aglutinen a funcionarios públicos y a trabajadores con contrato laboral.

En función del ámbito de designación de la sección sindical, se determinará el ámbito de formación y actuación de los delegados sindicales, que, para gozar de las garantías instrumentales y derechos adicionales previstos en la ley, deberán atenerse a lo dispuesto en el art. 10 LOLS. En este sentido, se propone una modificación del precepto legal y reducir a 100 el número de trabajadores requeridos en la empresa o en el centro de trabajo para designar delegados sindical *ex* art. 10 LOLS, a salvo, naturalmente, de lo establecido en convenio colectivo.

Ciertamente, esta opción puede suponer costes excesivos para la empresa. Por este motivo, se ha considerado que si la empresa o el centro de trabajo tiene 250 o más

trabajadores, el delegado sindical *ex art. 10 LOLS* que no sea miembro del comité de empresa gozará de los derechos y garantías instrumentales previstos actualmente en el precepto legal. En las empresas o centros de trabajo con 100 o más trabajadores, pero que no alcancen el umbral mínimo de los 250, se propone que el delegado sindical designado *ex art. 10 LOLS* sea elegido necesariamente por el sindicato de entre los miembros del comité de empresa, evitando así un mayor gravamen para el empresario, como consecuencia de la ampliación de las garantías a sujetos sindicales sin presencia unitaria.

En el cómputo de los 250 a 100 trabajadores, se estima conveniente que se integren los trabajadores en misión provenientes de ETT, no así los provenientes de contratas y subcontratas. Para el citado cómputo se debería realizar el mismo que el previsto para los trabajadores temporales en el art. 9.4 Reglamento de elecciones sindicales.

DUODÉCIMA

En relación con el ámbito de designación de las secciones y delegados sindicales, se propone acoger en el texto legal (arts. 8 y 10 LOLS) la más reciente doctrina del TS. De esta forma, no es necesario vincular el ámbito de constitución de la sección sindical con la circunscripción electoral, a efectos de dotar a los delegados sindicales de los derechos y garantías previstas en el art. 10 LOLS. En este punto debe hacerse especial hincapié en el crédito horario del delegado sindical.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En torno a la legitimación para negociar, se plantearon dos cuestiones fundamentales:

Se debatió acerca de la necesidad o conveniencia de que haya una regla especial para la negociación de convenios dirigidos *a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico*, como la que hoy se contiene en el art. 87.1 ET. Se ha debatido acerca de la oportunidad de mantener una regla *ad hoc* para estos convenios de ámbito inferior a la empresa. En realidad, parece innecesaria, al ostentar legitimación la representación unitaria o la sección sindical mayoritaria en aquella. La única utilidad que tiene es para alentar y promocionar el desarrollo de organizaciones profesionales que defiendan los intereses corporativos de grupos de trabajadores con gran capacidad de negociación y de presión. Por consiguiente, se aboga por la supresión de esta regla específica, que además es la única que no identifica *a priori* a la organización legitimada.

Otro elemento sobre el que se debatió es el relativo a las reglas de legitimación de las organizaciones empresariales para negociar convenios supraempresariales. Sobre este tema, se ha abierto cierta discusión acerca de las dificultades para acreditarla y sobre la vulnerabilidad de las reglas existentes. La opinión mayoritaria se ha decantado por no cambiar las reglas legales, en una época en la

que se está produciendo un cuestionamiento importante de la legitimación inicial del banco patronal, y por considerar que parece más adecuado adoptar posturas prudentes. Se ha sugerido legalizar la jurisprudencia relativa a la presunción de legitimación de las organizaciones que han venido tradicionalmente negociando convenios, pero no se ha alcanzado un acuerdo mayoritario a este respecto.

Sobre la concurrencia de convenios colectivos, se debatió intensamente acerca del modelo más conveniente. Desde un principio, ha habido consenso acerca de que no es adecuada la regla vigente del art. 84.2 ET, que establece sobre ciertas materias una primacía incondicionada del convenio de empresa. En este campo, las conclusiones obtenidas fueron las siguientes.

En términos generales, se pone de manifiesto que la regla de prioridad del convenio de empresa no es la más adecuada, ni en la versión procedente del RD-Ley 7/2011 ni en la que se estableció con la reforma de 2012, en la actualidad por la Ley 3/2012. Lo más adecuado sería que las partes fueran autónomas para establecer la estructura de la negociación colectiva a través de los acuerdos interprofesionales o de los convenios colectivos a nivel estatal o de Comunidad Autónoma previstos en el art. 83.2 ET, sin regla alguna defectiva que estableciese preferencia en favor de los convenios de empresa. Pese a que en el III AENC las organizaciones sindicales más representativas de ámbito estatal reconocieron esta prioridad del ámbito empresarial, aunque subordinada a la estructura mediante acuerdos interprofesionales o convenios colectivos, se ha producido cierto consenso acerca de que eso no debiera ser así.

Ha sido bastante debatida la cuestión de la prevalencia absoluta de los instrumentos del art. 83.2 ET sobre la estructura de la negociación colectiva. A este respecto, se ha apuntado por alguna de las personas del grupo que, tal vez, dichos instrumentos deberían ser obligacionales y no normativos. O que sería suficiente la regla de la prioridad aplicativa del convenio *prior in tempore*, sin que fuera necesario completarla mediante una regla específicamente destinada a dotar de estructura a la negociación colectiva. Sin embargo, esta postura solo se defendió minoritariamente. Por consiguiente, se propone, sin más, la supresión de la regla del art. 84.2 en su integridad.

Las reglas de los apartados 3 y 4 del art. 84 ET, no fueron excesivamente debatidas ni criticadas, si bien quedó clara una visión favorable a la solución actual que subordina los convenios de Comunidad Autónoma y su posible prioridad aplicativa a lo que dispongan los acuerdos o los convenios negociados al amparo del art. 83.2 ET. En este sentido, se da por buena en este concreto asunto la solución propugnada por el RD-ley 7/2011.

Por consiguiente, se propone la supresión del apartado 2 del art. 84 ET, como modificación necesaria y suficiente para mejorar la capacidad de dotar de estructura a la negociación colectiva española.

En relación con la materia de la *ultraactividad* del convenio colectivo, se han puesto unánimemente de manifiesto las siguientes cuestiones.

Se destacan las debilidades del modelo impuesto por la reforma de 2012, que ha generado bastantes incertidumbres, aunque estas hayan sido parcialmente atajadas a través de la jurisprudencia. Sobre todo, en todo lo que tiene que ver con la renovación de los convenios colectivos, sus efectos han sido bastante perniciosos.

En términos generales, se valora como la opción más razonable la vuelta al modelo anterior a 2012, en el que se reconocía la *ultraactividad* de las cláusulas del convenio colectivo y la caducidad del deber de paz, aunque todo ello con carácter dispositivo para la propia negociación colectiva.

En este debate, se apunta que, tal vez, haya que tener en cuenta la jurisprudencia relativa a la caducidad de un convenio denunciado cuyas negociaciones para renovarlo se hayan abandonado hace ya tiempo. Y se pone de manifiesto que, a la vista de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre la constitucionalidad de los arbitrajes obligatorios (SSTC 119/2004 y 8/2015), sería posible ensayar una solución intermedia. Por ejemplo, que se estableciese un plazo máximo para la negociación tras la cual, una vez constatado el estancamiento entre las partes, se sometiese el conflicto de intereses a un arbitraje obligatorio. Aunque, entretanto, debiera reconocerse la eficacia *ultraactiva* del convenio anterior.

Un último debate planteado se refirió a la aplicación de varios convenios en una misma empresa. Se constató la coincidencia de criterio acerca del principio de unidad de convenio, de acuerdo con el cual solo debe aplicarse uno a todos los trabajadores de la empresa, el que se identifique con su actividad principal. No obstante, se admiten excepcionales, como es la más clara de las ETT y también de las empresas multiservicios, en las cuales deberían aplicarse los convenios que rijan en los establecimientos en los que los trabajadores vayan a prestar servicios.

8. **CONDICIONES DE TRABAJO, INTERMEDIACIÓN Y EXTINCIÓN CONTRACTUAL**

Ana Marta Olmo Gascón
Universidad Castilla La Mancha

Joaquín Pérez Rey
Universidad Castilla La Mancha

PRINCIPIOS GENERALES EN MATERIA DE DURACIÓN DEL CONTRATO: LA DESPROPORCIÓN ENTRE LAS MEDIDAS A FAVOR DE LA FLEXIBILIDAD Y LAS MEDIDAS A FAVOR DE LA ESTABILIDAD LABORAL.

El discurso de la *flexiseguridad* se ha instalado en nuestro sistema de relaciones laborales amparado en la falacia de que aumentando el poder de dirección empresarial y facilitando el despido, el empleo sería más estable, durabilidad contractual que las cifras demuestran no se ha alcanzado, provocando precisamente el efecto contrario: el aumento de la temporalidad, arrastrando además como efecto secundario una reducción drástica en las condiciones de trabajo. El eje flexibilidad interna-flexibilidad externa se presentó como una secuencia temporal alternativa dirigida a aliviar al empresario en crisis, que eventualmente recurriría a las primeras para precisamente evitar utilizar las extinciones contractuales; sin embargo, en la práctica ambas han coexistido sin limitación alguna ocasionando un panorama de precariedad laboral extremo.

Al hablar de estabilidad en el empleo o duración del contrato no sólo nos referimos a las modalidades contractuales, también es preciso referirse a la lesión a la estabilidad en el empleo provocada por la reducción del tiempo de trabajo; el *minijob* se ha acomodado sin problemas en nuestro mercado laboral a través de un trabajo a tiempo parcial completamente huérfano de garantías, en un modelo en que agencias privadas de empleo y empresas de trabajo temporal han sido privilegiadas con fondos públicos, como intermediadoras y colocadoras oficiales de una mano de obra que podríamos considerar triplemente deslocalizada: temporal-a tiempo parcial-cedido a empresa usuaria (adicionalmente el déficit de derechos sindicales y la problemática acumulación de periodos de carencia a efectos de retiro contributivo, son más que obvios). También se observa que este sesgo de miserabilización de las condiciones laborales afecta mayormente a la población activa femenina, no siendo ya la edad un elemento determinante en este nuevo fenómeno que afecta de igual modo a jóvenes y trabajadores maduros, aunque vitalmente provoque como es lógico, más problemas de subsistencia digna a los y las ciudadanas que viven de forma autónoma, y señaladamente a los que tienen dependientes y obligaciones a su cargo.

LA PRE-FLEXIBILIDAD: ACCESO AL EMPLEO Y COLABORACIÓN ENTRE EMPRESAS

El acceso de intermediarios privados al mercado de colocación nacional con una inversión anual de 200 000 000 millones de euros no está mejorando la situación de nuestra población desempleada o empleada precariamente. Por otro lado el abanico de posibilidades de externalización de funciones con que cuentan las empresas, se halla discreta y deficitariamente regulado; algunas propuestas de discusión podrían discurrir sobre:

- Recuperación de la actividad de intermediación pública y gratuita de los SEPE.
- Determinación de un régimen de responsabilidad salarial y de Seguridad Social para contratas y subcontratas de actividad impropia.
- Obligatoriedad de la empresa de un grupo de empresas, de ofertar vacantes a tiempo completo a los trabajadores a tiempo parcial en otras empresas del grupo, con carácter general, y especialmente en los supuestos de finalización del contrato.
- Modificación del régimen de horas complementarias obligatorias y voluntarias en el contrato a tiempo parcial.
- Imposibilidad de concertar contratos en prácticas o para la formación por parte de las ETT para trabajadores cedibles.

DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

En esta materia, auténtica lacra de nuestro mercado de trabajo convertido todo él en un páramo de contratos eventuales y de obra o servicio determinado, es necesario acabar de una vez por todas con la posibilidad de realizar contratos de obra vinculados a contratas y concesiones. Pero más allá de esta cuestión ligada a la causalidad es necesario reforzar los mecanismos sancionadores por el mal uso de la contratación temporal y ello sobre dos líneas fundamentales:

- Otorgar a la Inspección de Trabajo la posibilidad de considerar indefinidos los contratos tras detectar el mal uso de la temporalidad en el curso de la actividad inspectora
- Las consecuencias derivadas del uso irregular de los contratos temporales deberían dejar de equipararse a un despido disciplinario improcedente: o bien se elevan las indemnizaciones sustancialmente en estos casos para disuadir el recurso ilegal al art. 15 ET, o bien se establece en estos casos la readmisión obligatoria del trabajador temporal irregularmente asumido.

LA FLEXIBILIDAD INTERNA: EL DIFÍCIL RETORNO A LAS CONDICIONES LABORALES ORIGINARIAS Y MEDIDAS ALTERNATIVAS

Los procesos en los que el empresario ejerce robustamente su *iusvariandi* hasta el punto de hacer prácticamente irreconocible la relación contractual inicial, es un terreno que se abandona, a la espera de que la negociación colectiva lo recupere tras la previa negociación y acuerdo con el empresario. Sin embargo, la excepcionalidad de estos procesos de crisis en la empresa aconseja:

- Movilidad geográfica, modificaciones de las condiciones laborales; temporalidad tasada legalmente de las medidas aplicadas a los trabajadores en los procedimientos de flexibilidad interna de la empresa, hasta que se superen o desaparezcan las causas que las motivan, especialmente cuando concurren causas económicas.
- El periodo de prueba: La frágil línea entre el contrato o el desempleo.
 - Positivización de que la negociación colectiva no puede superar los periodos de duración previstos en el art. 14 ET.
 - Positivización de la identidad de efectos de la no superación del periodo de prueba de la trabajadora embarazada con los del despido por esta causa.

EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Novación contractual

La novación contractual ha resultado ser una vía fácil y rápida para modificar a la baja condiciones laborales, en un espacio de relativa soledad del trabajador o trabajadora que actúa tan sólo abrigado por la autonomía privada de la voluntad. Bajo la apariencia de un recto cumplimiento de los principios ordenadores de la contratación –entre ellos el de buena fe–, el ordenamiento presume y por ello sitúa, en situación de igualdad a ambas partes negociales. Es preciso atemperar esta regulación sujetándola a unas mayores garantías:

- Introducción de un periodo de tiempo desde la comunicación de la oferta de novación hasta la ratificación de la misma de 10 días.
- Exigencia de la información previa a la representación de los trabajadores de las condiciones de la novación.

Despido

Como cuestión previa es reseñable que el despido como manifestación violenta del poder privado, y como ruptura del pacto *unterservanda* –con excepción del causado por motivos disciplinarios-, exigiría un trato mucho más tuitivo para el trabajador que el dispensado ordinariamente por legislador; esta infra tutela se ha desbocado con las últimas reformas en la materia, lo que no impide la exigencia de garantizar derechos laborales con entronque constitucional de naturaleza además, fundamental. Concretamente lo idóneo sería determinar de una vez por todas, un marco normativo expreso y detallado de la garantía de indemnidad.

Por otra parte, en relación a la causalidad:

Una depuración de las causas del despido colectivo y objetivo

- Eliminación de las causas futuribles como motivadoras del despido
- Limitación a través de una determinación más concreta de las causas organizativas
- Indicación expresa de la duración de la formación re-cualificadora en los despidos objetivos por falta de adaptación a modificaciones efectuadas por la empresa
- Modificación del despido objetivo por absentismo, específicamente eliminando la penalización de la intermitencia
- Eliminación de la limitación a la jurisdicción social en el análisis del nexo de causalidad entre la causa alegada por la empresa y los efectos esperados

Procedimentalidad favor laboris:

En general, dotación al procedimiento de mayores garantías mediante una mayor intervención de los representantes de los trabajadores y sus asesores.

- Despido colectivo: Aumentar el periodo de consultas a 30 días

Los efectos son:

- Eliminación de la preferencia legal por la indemnización frente a la readmisión en los supuestos de improcedencia declarada judicialmente.
- Otorgamiento de la opción entre indemnización y readmisión al trabajador

- Aumento de la indemnización por improcedencia a 45 días por año de servicio.
- Despido disciplinario improcedente: positivización de su nulidad y efectos de readmisión inmediata.
- Sanción de la contumacia en el despido: La reiteración empresarial en la ruptura del vínculo contractual sin causa y/o sin procedimiento, constatada mediante la improcedencia declarada judicialmente en más de una ocasión, debe conllevar la adquisición de fijeza en la empresa, y la preferencia a permanecer en la plantilla de la misma ante futuros procesos extintivos.