

OTRA REFORMA LABORAL MÁS

Introducción

Los juristas que nos movemos en el ámbito laboral estamos ya muy habituados a las reiteradas reformas de la legislación laboral; en relación con ellas, en buena medida, hemos asumido acriticamente que se sucedan una a otra casi sin tiempo a que en la sociedad se hayan podido asentar los efectos de la anterior. No es mi intención, por supuesto, hacer en este trabajo un comentario jurídico de la última de ellas. Existen otros ámbitos más adecuados para eso, pero, sobre todo, creo que es hora ya de que los juristas hagamos algo más que comentar jurídicamente las sucesivas reformas laborales.

Sin duda, en nuestro ámbito, destacar los cambios concretos de regulación y analizar los problemas de interpretación que plantean es importante, pero creo que ha llegado ya el momento de que también los juristas nos detengamos un poco y reflexionemos sobre algo más general; en concreto me parece imprescindible reflexionar sobre las grandes líneas reformadoras, las ideas o argumentos en los que se apoyan y los datos que justifican o contradicen esas ideas.

Es cierto que eso hace que debamos pedir prestados a otras disciplinas del ámbito de las Ciencias Sociales (fundamentalmente sociológicas y económicas) datos e instrumentos, técnicas de investigación, pero el Derecho es una Ciencia Social más.

Posiblemente esa reflexión más general nos ofrezca una perspectiva novedosa y, como en mi caso, más crítica acerca de lo que se ha hecho.

No pretendo decir que estas reflexiones no se hayan producido en relación con anteriores reformas y con esta última, pero sí que debo señalar que las mismas, en el ámbito jurídico, han tenido una posición muy secun-

Recibido: 2-IX-2010

Versión final aceptada: 26-IX-2010

* Carlos L. Alfonso Mellado, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Valencia, Edificio Departamental Occidental, Avenida de los Naranjos s/n, 46071 Valencia. Correo electrónico: carlos.l.alfonso@uv.es.

daria, desbordadas por los comentarios estrictamente jurídicos y por las voces que ante cualquier crisis reclaman lo que denominan una reforma laboral, forma encubierta, muchas veces, para solicitar directamente una regresión de los derechos laborales de los trabajadores.

En este trabajo intentaré esbozar ese análisis más general.

1. Las reiteradas reformas laborales

Desde luego, como cualquiera que estudie el mundo laboral conoce, la legislación laboral ha experimentado numerosas reformas en su versión moderna, esto es, la que se inicia con la aprobación en el año 1980 del Estatuto de los Trabajadores, norma modernizadora que venía a romper en parte con la legislación laboral franquista y pretendía instaurar un sistema laboral más acorde con los cambios sociales y el nuevo régimen constitucional.

Desde entonces, como digo, han sido reiteradas las reformas laborales y ello sin tomar en consideración las que en el ámbito de la protección social se han producido, que también deberían ser objeto de análisis en otros estudios.

Dentro de la dificultad de sistematizar esas reformas laborales, creo que pueden destacarse cuatro grandes etapas reformadoras, sobre las que no me puedo detener en exceso.

La primera de estas etapas se inicia en 1984 con la reforma del Estatuto de los Trabajadores (ET en lo sucesivo) para introducir amplias posibilidades de contratación temporal, incluso, y como respuesta coyuntural frente a la crisis, en puestos estables que hasta entonces debían cubrirse por trabajadores fijos. En esta reforma se encuentra el origen de la amplia contratación temporal que tenemos y la cultura de la precariedad que en torno a ella ha surgido.

En 1994 se intentó reaccionar tímidamente contra esa amplia contratación temporal, iniciándose la que puede calificarse de segunda etapa reformadora. En ella se flexibilizó considerablemente la legislación laboral, especialmente para abrir nuevos espacios de negociación en la empresa y facilitar las decisiones organizativas del empleador, eliminado buena parte de las intervenciones administrativas que en la materia subsistían. Se pretendía así que los empleadores se orientasen hacia la flexibilidad interna antes que hacia la flexibilidad en la entrada (contratación precaria) o el despido (flexibilidad de salida), como forma de afrontar las crisis empresariales.

La tercera gran etapa reformadora se inició en 1997, fundada además en los importantes acuerdos de concertación que en ese año se produjeron; en ella y en sucesivas reformas se ha intentado caminar, aparentemente sin mucho éxito, en la dirección de reducir la temporalidad existente, limitando las posibilidades de contratación temporal y haciendo aparición, como medida coyuntural pero con continuidad desde entonces, una posibilidad de contrato indefinido con reducción de la indemnización frente al despido en algún concreto supuesto. Dentro de esta etapa, en reformas posteriores se admitirá el denominado «despido exprés»,

esto es, el reconocimiento directo de la improcedencia del despido con la consiguiente eliminación de la indemnización por salarios de tramitación, que abarata considerablemente el coste de aquél y que ha sido una de las vías más utilizadas para reducir empleo en la actual crisis.

Es claro que en todas estas reformas se han introducido otras muchas medidas importantes, por ejemplo la legalización de las empresas de trabajo temporal o las vigentes reglas sobre concurrencia de convenios que dificultan considerablemente la articulación negocial, pero a grandes rasgos esas son las tres etapas precedentes.

Finalmente, la última etapa reformadora se inicia con la actual reforma laboral, la del año 2010.

Es una nueva etapa porque, pese a que, como puede verse, los problemas siguen siendo los mismos (elevado desempleo, exceso de contratación temporal, flexibilidad interna, régimen y coste del despido, etc.) en ella se actúa integralmente para flexibilizar en extremo la legislación laboral, considerando que esa flexibilización es la vía esencial para la creación de empleo. Así: se abarata el despido y se amplían sus posibilidades; se extiende la fórmula de contrato indefinido con indemnización reducida; se amplía la flexibilidad en materia de organización del trabajo; se legalizan los servicios privados de empleo; se liberaliza la actuación de las empresas de trabajo temporal, e incluso se anuncian reformas en materia de negociación colectiva si no se alcanza al respecto un acuerdo entre las organizaciones sindicales y empresariales, etcétera.

Por el contrario, las medidas para dificultar el abuso en la contratación laboral tienen muy escaso impacto, como luego comentaré, confiando aparentemente en que la facilidad en la flexibilidad interna y el abaratamiento de los costes del despido reorientarán las políticas empresariales, algo que hasta ahora no se apoya en ninguna evidencia que justifique que realmente puede ser así.

La reflexión general sobre esta nueva reforma laboral evidencia cuanto a continuación expongo.

2. ¿Era necesaria una nueva reforma laboral?

En la actual crisis se han venido oyendo con reiteración voces que proclamaban la necesidad de una reforma laboral, si bien no todas coincidían en las soluciones propuestas; es más, tras la reciente actuación legislativa, se sigue reclamando una reforma laboral más importante.

Entre las voces que reclamaban una reforma laboral, como puede comprobarse en cualquier hemeroteca, existían diferentes posiciones, aunque no necesariamente contrapuestas, pues en cada caso se incidía más o especialmente en uno u otro aspecto.

Así, se ha reclamado una reforma del sistema de negociación colectiva que abriese más posibilidades a la negociación en la empresa; otras voces, recuérdese el denominado manifiesto de los cien economistas, preconizaban la necesidad de reformar la contratación laboral, especialmente por dos razones: abaratar el despido y reducir la dualización entre trabajadores temporales y fijos, aunque, según los casos, se hacía más incidencia

en una de estas dos cuestiones; también se ha defendido, por supuesto, la necesidad de reformas en la protección social, cuestión que dejo fuera de este análisis; y, finalmente y por resumir, en otras opiniones se atacaba directamente el sistema de protección frente al despido, entendiendo que había que introducir una amplia desprotección en la materia.

En general, todas estas opiniones sostenían y sostienen la necesidad de las reformas como la necesaria respuesta ante la pérdida de competitividad de nuestra economía y ante los elementos de lo que se denominan «rigideces» en nuestra legislación laboral, que en algunos casos se hacen derivar del sistema preconstitucional, defendiéndose abiertamente la profunda transformación, cuando no directamente la derogación, del ET pese a que, como he dicho, es una norma posterior a la Constitución y profundamente transformada en muy diversas ocasiones para adaptarla a los cambios socio-económicos, para modernizarla y, cómo no, para dar respuesta a exigencias de reforma similares a las que actualmente se han planteado.

En muchos casos estos debates en torno a la reforma laboral enlazan con otros que han sido tradicionales en nuestra doctrina jurídico-laboralista, que sistemáticamente ha defendido la necesidad de potenciar la flexibilidad interna frente a las alternativas de flexibilización de la entrada y salida de la empresa, dirección desde luego correcta pero que necesita de análisis complementarios.

Todas estas posiciones, lógicamente, se han agudizado como una respuesta a la crisis que venimos padeciendo, exigiendo una reforma laboral e incluso considerando algunas opiniones, tal como avancé, insuficiente la que se ha producido.

Pues bien, para responder a la pregunta sobre el papel que una reforma laboral podría jugar en esta crisis, habría que determinar en primer lugar si estamos ante una crisis producida por la regulación laboral.

La respuesta creo que es indiscutible: no estamos ante una crisis producida por la regulación laboral y, en consecuencia, la reforma laboral no era tan necesaria como se pretende hacer creer o como ciertas exigencias parecen dar a entender.

En todo caso, esa conclusión debe reforzarse con algún tipo de justificaciones y ello es lo que, como elemento de reflexión, propongo a continuación.

3. Algunas consideraciones y justificaciones sobre el carácter no laboral de la crisis actual

Una primera consideración que debe tenerse presente es que no estamos ante una crisis que afecte solamente al Estado español; la actual crisis es mundial.

Los factores esenciales que han desencadenado esta crisis y que generalmente se aceptan como tales¹ son, entre otros, los siguientes:

¹ Son muy numerosos los análisis de la crisis que se han efectuado y podrían citarse muchos; en todo caso es un buen resumen el conjunto de trabajos publicados en la *Gaceta Sindical* 12, 2009, y el conjunto de trabajos sobre la cuestión que puede consultarse en la página web de

- Un colapso del sistema financiero derivado de unas prácticas especulativas incontroladas, que se siguen produciendo, siendo evidentes las llamadas de diversas instituciones políticas a reaccionar frente a las mismas.
- Una caída del consumo, estimulada además por la restricción del crédito derivada del colapso del sistema financiero; el temor psicológico ante el futuro, y una reducción de las inversiones públicas, al tener que destinar ingentes fondos a paliar la crisis en el sistema financiero y sus consecuencias sociales.

Por el contrario, las instituciones laborales han tenido muy poco o nada que ver en el origen y evolución de esta crisis, a salvo de lo que luego comentaré.

Creo que es fácil aceptar esta consideración acerca de la irrelevancia de los aspectos laborales en la actual crisis si se aprecia que ha afectado a muy diversos Estados, con regulaciones laborales distintas, y que no han existido cambios sustanciales con las vigentes en momentos de expansión; no parece que una regulación laboral que no impidió la expansión sea ahora la causante de la crisis.

Si lo anterior puede afirmarse de la crisis en general, al contemplar la realidad española hay que tomar en consideración que ha tenido componentes específicos que no conviene despreciar y que pueden tener importancia para analizar la necesidad o no de una reforma laboral.

En efecto, en el Estado español a la crisis financiera y del consumo mundial se le une el estallido de la burbuja inmobiliaria creada a lo largo de bastantes años; un modelo productivo basado en sectores muy vulnerables ante una crisis: construcción, servicios de ocio y turismo y otros sectores con un importante componente de industrias de mano de obra intensiva (más vulnerables ante la competencia internacional), del automóvil (en procesos crecientes de deslocalización), y una gran escasez de industrias de alta tecnología.

El factor de la deslocalización, y los consiguientes procesos de desinversión, no es despreciable porque la actual crisis se ha producido poco después de los momentos de expansión de la Unión Europea hacia nuevos territorios y de incorporación de Estados con costes salariales inferiores, además de los acuerdos preferenciales de comercio con Estados próximos geográficamente (Marruecos) o que han solicitado la adhesión a la UE (Turquía) y de la amplia liberalización del comercio mundial.

Es evidente que el trabajo en otros ámbitos geográficos, desde luego en algunos de los nuevos países que han entrado a formar parte de la Unión Europea, tiene un coste muy inferior.

la Fundación Sindical 1.º de Mayo, en [<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/>], en la que pueden encontrarse, además, numerosos análisis sociales, económicos y jurídicos sobre la reciente reforma laboral. Son también reveladores sobre los orígenes y consecuencias de la crisis los datos contenidos en la *Memoria sobre la Situación Socioeconómica y Laboral*, correspondiente al año 2009, aprobada por el Consejo Económico y Social, en su pleno en mayo de 2010. Existe versión impresa, pero hay acceso directo a ella en la dirección electrónica [<http://www.ces.es/memorias.jsp>].

En aras a la brevedad me remito a estos textos en general.

Me parece que puede establecerse la conclusión, esencial para entender la gran destrucción de empleo que hemos padecido, de que ese modelo productivo, que en rasgos generales he caracterizado, es capaz de generar mucho empleo en momentos de expansión (industrias de uso de mano de obra intensiva y muy dirigidas al consumo, servicios del ocio y turismo), pero también lo destruye con la misma velocidad en momentos de recesión porque son empresas y sectores que sufren intensamente cualquier crisis. Esta gran destrucción de empleo incrementa el coste de protección social y disminuye la capacidad de inversión de las administraciones públicas (por cierto ya muy mermada por su fuerte endeudamiento), lo que agrava la crisis.

Nuestro modelo productivo cuando ha generado ocupación lo ha hecho mediante empleo de baja calidad y en muchos casos precario, con un fuerte componente de población inmigrada y con escasas posibilidades de ahorro, lo que hace a esos trabajadores más vulnerables ante las consecuencias de la crisis y más dependientes de la protección social.

A su vez, en nuestro caso la restricción en el consumo es muy amplia: no hay suficiente ahorro, se restringe el crédito, las personas reducen gastos ante el desempleo o ante el temor a él. Las políticas de restricción salarial (tanto en el sector privado como en el público) provocan nuevas reducciones de consumo, que se ven agudizadas por el elevado volumen de endeudamiento privado, derivado en buena medida de la apuesta por el sector inmobiliario y el alto precio de la vivienda (las familias se endeudan por asumir hipotecas muy elevadas; la banca privada se endeuda considerablemente para seguir concediendo esas hipotecas y para financiar la adquisición de terreno por los promotores).

Lógicamente, la restricción del consumo incrementa los efectos de la crisis.

Pero es que, además, hay otro elemento nada despreciable para analizar el impacto de la crisis en nuestra realidad; ese elemento es que nuestra estructura productiva está basada en pequeñas empresas.

Según datos del INE de diciembre de 2009, en atención al directorio de empresas tenemos: 3.335.000 empresarios (por cierto, el número de empresarios ha crecido en 20.000 sobre el año 2007)².

Si atendemos a estos datos del INE y los cruzamos con la información estadística de la Tesorería General de la Seguridad Social, podemos extraer algunas conclusiones.

En efecto, de ese total de empresarios más de la mitad no cuentan con asalariados, no son, pues, empleadores, aunque potencialmente lo podrían ser si una evolución económica favorable les llevase a incrementar su carga de trabajo.

² Datos del INE, Directorio Central de Empresas, en [<http://www.ine.es>]. En lo sucesivo se utilizarán datos que se pueden obtener en las estadísticas del INE, de la Seguridad Social, del MTIN, del Hispabarómetro y de EUROSTAT y en ocasiones se han realizado elaboraciones comparando los respectivos datos, a los que me remito, procuraré en cada caso indicar la fuente de origen. Desde luego, al manejar diversas fuentes, los datos no son siempre coincidentes. En consecuencia hay que aceptarlos en ciertos casos como aproximados. Por ejemplo, EUROSTAT da en 2010 un número de empresas para España de 2.712.744, pero excluyendo el sector público.

De 1.600.000 empleadores, como cotizantes a la Seguridad Social en el Régimen general y del carbón aparecen 1.264.689, dato que por cierto, y una vez depurado con la valoración del resto de empleadores, nos podría dar un volumen aproximado de la incidencia de la economía sumergida o informal.

Bien, dando por buenos esos datos, porque en sentido aproximativo lo son, podemos seguir extrayendo conclusiones.

De ese algo menos de 1.600.000 empresarios:

- Más de 919.000 tienen 1 ó 2 trabajadores (704.052, según datos de la Seguridad Social).
- Más de 332.000 tienen de 3 a 5 trabajadores (274.446 según datos de la Seguridad Social).
- Y más de 151.000 tienen de 6 a 9 trabajadores (117.311 según la Seguridad Social).

Sólo unos 12.000 empleadores tienen más de 100 asalariados, y registrados en la Seguridad Social con más de 49 trabajadores hay escasamente otros 28.000, pero en todo caso se trata de empresas, no de centros de trabajo, pues algunas de esas empresas tienen centros de trabajo de muy escasas dimensiones.

Estos datos permiten extraer algunas conclusiones adicionales.

- Este tipo de empresa pequeña, predominante en nuestra estructura productiva, depende, en gran medida, del crédito.
- El volumen de economía sumergida comparando datos del INE 2009 y de la Seguridad Social, podría alcanzar casi el 20 por 100 de los empleadores –aunque lógicamente estos datos deben depurarse–, que estarían concentrados sobre todo en el segmento de microempresas empleadoras de uno o dos trabajadores, aunque no exclusivamente.
- En cuanto al volumen de trabajadores ocupados, el porcentaje de personas ocupadas como autónomos sin trabajadores y asalariados en empresas de menos de 50 trabajadores asciende a más de 7.000.000 de trabajadores; el de empleados en empresas de más de 50 trabajadores a una cifra ligeramente superior, aproximadamente de unos 7.500.000 empleados, aunque la VI Encuesta Nacional sobre Condiciones de Trabajo³ refleja algo más de 8.000.000 de trabajadores en empresas de hasta 49 trabajadores y algo menos de 7.000.000 en las que superan esta cifra.
- Se aprecia, pues, el importante volumen de empleo que representan las empresas pequeñas y las microempresas.
- Todo este conjunto de circunstancias hace, sin duda, que nuestra crisis tenga componentes específicos derivados del modelo productivo, del alto endeudamiento privado, de la caída del consumo y del marco de pequeña empresa y microempresa que domina en nuestro sistema.

³ Como se sabe esta encuesta se realiza por el INSHT a efectos de valorar la situación preventiva, pero puede suministrar datos muy precisos sobre el número de trabajadores de cada centro de trabajo, pues lógicamente se tiene en cuenta ese elemento a estos efectos.

4. *¿Son laborales los componentes específicos de la crisis en España?*

Llegados aquí cabe cuestionarse si, aunque la crisis en general no tuviese origen laboral, esos componentes específicos, presentes en nuestra realidad, son laborales.

La respuesta es esencial para valorar las medidas de reforma laboral y anticipar alguna conclusión sobre su eficacia.

Creo que, de la simple lectura de los datos expuestos, se aprecia que ninguno de los componentes que pueden señalarse es directamente laboral y, por tanto, posiblemente ninguno puede abordarse con medidas laborales.

Las medidas laborales pueden ayudar muy indirectamente o, todo lo más, servir para corregir efectos a los que luego me referiré porque, aunque la crisis no tiene origen laboral ni puede resolverse con medidas de este tipo, no es menos cierto que laboralmente está repercutiendo y están padeciendo especialmente sus consecuencias los trabajadores temporales y de ciertos sectores en los que el desempleo ha crecido considerablemente.

En todo caso, si planteamos la adopción de medidas laborales, habría que cuestionarse a quién van destinadas esas medidas, porque posiblemente las dirigidas a los autónomos y a las pequeñas empresas no deberían ser las mismas que las destinadas a la mediana y gran empresa.

Incluso ese más de 80 por 100 de empleadores que ni siquiera alcanzan los 10 trabajadores, en mi opinión, están más preocupados por otras cuestiones no laborales, como la restricción del consumo que afecta a su cartera de pedidos; la restricción del crédito, sobre todo para el circulante (lo que incrementa la crisis pues les obliga a reducir actividad); el volumen de impagados, la morosidad, pues no tienen capacidad económica para soportarlos, etcétera.

No creo que se detecte en ellos grandes preocupaciones por la contratación, el despido o por otras medidas laborales, a salvo de lo que luego diré.

Además, el elenco de contratos es más que suficiente para ellos y el despido, si está justificado, es barato; más del 90 por 100 de empleadores, ya antes de la reforma, solo pagaban 12 días por año en un contrato indefinido si el despido respondía a motivos empresariales (causas técnicas, organizativas, productivas o económicas), en cuyo caso, conforme el art. 33.8 ET, de la indemnización de 20 días de salario por año, legalmente prevista para estos casos (arts. 51.8 y 53.1.b del ET), el Fondo de Garantía Salarial en las empresas de menos de 25 trabajadores abona directamente el 40 por 100, medida que ahora se generaliza a todas las empresas, lo que no parece necesario ni acertado.

Otra cosa es que estos empleadores pequeños teman la inseguridad de algunas causas de despido y los costes de transacción (asesoramiento económico y jurídico); posiblemente aquí podrían haberse adoptado ya hace tiempo algunas actuaciones, concretando ciertas causas de despido por razones empresariales, especialmente por lo que hace a ese segmento mayoritario de empleadores muy pequeños que pueden tener mayores dificultades de gestión y prueba en estas situaciones, por ejemplo identificándolas con las causas de cese que se han reconocido a efectos de la prestación por cese de actividad para los autónomos. No obstante, no es

lógico tampoco que esta medida se generalice, porque los problemas en la materia de estos pequeños y microempresarios no son similares a los de las medianas y grandes empresas; en este sentido, la solución de la reforma intentando concretar las causas de despido objetivo no es adecuada en cuanto que trata por igual a todas las empresas y no parece que conceda suficiente claridad para quienes realmente podrían necesitarla, mientras que para otro segmento de empleadores es un inesperado regalo que posiblemente les haga más sencillo y flexible el despedir, justo lo contrario de lo que sería necesario y de lo que aparentemente se pretende.

En general, pues, salvo algún aspecto muy concreto, la mayor parte de los empleadores no necesitan grandes medidas laborales.

Es más, algunos de los argumentos que justifican la reforma laboral no son reales. Conviene detenerse siquiera brevemente en esa cuestión.

5. Los argumentos que se han expuesto defendiendo la necesidad de una reforma laboral

Un análisis de los principales argumentos a favor de la reforma laboral, a los que ya hice alguna referencia, evidencia que los mismos no se sostienen; no porque no sean reales, aunque ciertamente en algunos casos creo que no lo son e intentaré demostrarlo, sino, sobre todo, porque no evidencian problemas que el ordenamiento laboral pudiera resolver, salvo que se produjese una regresión de derechos, especialmente una caída salarial tan intensa que no parece lógica ni asumible.

En efecto, se señala, como uno de los argumentos esenciales para sostener la necesidad de una reforma laboral, que hemos perdido competitividad como consecuencia de que el trabajo en España es caro y la productividad ha bajado.

¿Son reales estos datos? Conviene analizarlos desapasionadamente.

Tomando como base 100 la productividad del año 2000 y determinando la productividad por hora trabajada del año 2008 (último del que se disponen datos completos)⁴, la productividad media en UE27 era de 111,7, en España de 107,3.

Hay, pues, una pérdida de productividad media en términos relativos, comparativos, pero influenciada sobre todo por el peso de los nuevos miembros de la UE.

La pérdida de productividad por hora respecto a otros países de la UE15 es mucho menor o inexistente (Dinamarca [paradigma de la flexiseguridad] estaría hoy en un índice de productividad de 102,6 –crecimiento inferior al nuestro–; Italia 100,5 –lo mismo–; Portugal 108,8 –similar al nuestro–, etc.). Es decir, en el marco de la UE15 la comparación con muchos Estados revela que, o estamos en cifras similares o, incluso, hemos ganado en productividad. No así, evidentemente, cuando contemplamos la Unión Europea en su actual dimensión, esto es, con la incorporación de los nuevos Estados centroeuropeos y bálticos, pero ello puede explicarse con el dato que analizo a continuación.

⁴ Fuente Eurostat 2010. Para los años posteriores existen previsiones pero no datos definitivos.

En efecto, en cuanto al precio del trabajo⁵, en 2006 (último dato global comparativo) en UE27 el coste medio global era de 2.450,2 euros al mes (en UE15 el año anterior ya era de 3.466,1 euros).

En España, en 2007 era de 2.283,8 euros (otras fuentes sitúan el coste en diciembre de 2009 en 2.649,13 euros), por debajo de la media UE y muy alejado de otros países de la UE15 con costes cercanos o superiores a los 4.000 euros/mes, pero claro, muy por encima de la media de los nuevos miembros de la UE27 (Eslovaquia tenía en esas fechas un coste salarial medio de 842,3 euros; Hungría de 1.104,3; Polonia de 983,2, etcétera).

Los datos miden el coste del trabajo y por tanto incorporan todos los factores que influyen en el mismo, además cabe esperar una evolución al alza del coste en esos nuevos miembros de la UE, pero la conclusión en la actualidad es evidente, es más barato, bastante más, trabajar en los Estados que han ingresado en los últimos años en la Unión Europea; lógicamente muchas de las nuevas inversiones se dirigen hacia ellos y las empresas en las que es fácil la deslocalización y en las que el coste del trabajo es un factor importante en el precio final del producto, tienden a desinvertir para instalarse en esos nuevos marcos territoriales.

No obstante, es cierto que en España el coste por hora ha crecido un 2,5 (el salarial 2,7 por 100) en pleno 2009, es decir, por encima del IPC y en momentos de crisis, lo que ciertamente no parece lo más lógico.

Se ha argumentado también que nuestra jornada laboral es muy corta frente a la realidad de otros Estados; pues bien, tampoco parece tan claro que trabajemos menos horas que el resto de europeos; por supuesto la comparación con otros marcos –asiático, centroamericano, africano, etc.–, es impensable.

En 2009, la media de la UE27⁶ es de 41,6 horas semanales; la media de la UE15, es de 41,6 y la media de España, 41,7, prácticamente igual en todos los casos.

También se afirma que nuestras cotizaciones a la Seguridad Social son caras.

Puede opinarse al respecto, pero desde luego no lo son tanto como parece. La media europea (UE27)⁷ se sitúa en el 12,8 por 100 sobre el PIB, mientras que en España llega al 12,4 por 100, y además ese dato es inseparable de la fiscalidad global sobre PIB (incluidas cotizaciones), pues existen Estados en los que las prestaciones sociales se financian por vía fiscal.

Si establecemos esa media⁸, la europea se sitúa en el 39,9 por 100 del PIB, mientras que en España es sólo del 37,6 por 100, aunque es cierto que ha crecido desde el 33,6 por 100 en 1999.

Eso explica que nuestro gasto en protección social no sea elevado en comparación con Europa⁹.

⁵ Fuente Eurostat 2010 (periodo 2000-2007; en algunos de estos datos se omiten los sectores de agricultura, pesca y hogar familiar).

⁶ Fuente Eurostat 2010 (datos del 2009 referentes al tercer trimestre del mismo).

⁷ Fuente Comisión Europea 2009 (disponible en Hispabarómetro, datos de 2008).

⁸ Fuente Comisión Europea 2009 (disponible en Hispabarómetro, datos de 2007).

⁹ Fuente Eurostat 2010.

Gastamos en el año 2007 el 21 por 100 de nuestro PIB, la media de la UE27 era el 26,2 por 100 y la media de la UE15 era el 26,9 por 100. Pero claro, se repite el factor que ya he mencionado con anterioridad: estamos por debajo de las medias, con un gasto muy inferior al de Alemania (27,7 por 100), Francia (30,5 por 100), Italia (26,7 por 100), incluso de Hungría (22,3 por 100), etc., pero por encima de Eslovaquia (16 por 100), Polonia (18,1 por 100), República Checa (18,6 por 100), etcétera.

Si analizamos desapasionadamente esos datos y otros que podrían añadirse, nos daremos cuenta de que efectivamente ha habido una cierta pérdida de competitividad, menor en todo caso de la que se afirma, pero esa pérdida viene, esencialmente, de aspectos no derivados de la regulación laboral; fundamentalmente viene de una estructura productiva basada en la microempresa; un modelo productivo centrado en sectores de escaso valor añadido; un IPC que ha estado por encima de la media europea¹⁰ y, sobre todo, un proceso de ampliación de la UE a otros Estados con costes laborales menores.

No creo, pues, que para superar la crisis recuperando la competitividad el protagonismo lo tengan las medidas estrictamente laborales, salvo que se quiera directamente, como ya avancé, reducir nuestro coste salarial para rebajar el diferencial que tenemos con los nuevos Estados miembros de la UE, algo que ciertas opiniones ya han mantenido y que obviamente es defendible, pero entonces, claro, lo que se plantea es una reforma laboral en clave de seria regresión de los derechos laborales y de incremento del beneficio empresarial, es decir, se cuestiona el reparto de rentas en la sociedad. No es que sea indefendible, pero vendría bien que se dijese claramente y entonces todos sabríamos lo que se está debatiendo y, por otro lado, vistas las cifras, habría que cuestionarse el nivel de reducción salarial que seriamente puede pretenderse sin alterar las bases de nuestra convivencia social, porque con los márgenes existentes para ello no creo que pudiéramos conseguir una reducción muy amplia que, además, conduciría a una evidente situación de injusticia social, haciendo recaer consecuencias muy negativas sobre quienes ni han provocado la crisis, ni se han beneficiado de ella (trabajadores públicos y privados, pensionistas) en una política que no encaja bien con la que debería adoptar un Estado que se configura como social y que, en todo caso, no sería propia de las fuerzas progresistas.

Por eso el papel razonable de una reforma laboral es bastante modesto.

6. Las medidas laborales razonables

Llegados a este extremo cabe plantearse si se podía mantener el ordenamiento laboral sin cambios.

Pues bien, aunque no sean las medidas esenciales y, desde luego, aunque se debe cuestionar que la reforma laboral sea una respuesta necesaria

¹⁰ Desde 2002 hasta 2008, no en 2009. Durante bastantes de esos años el diferencial con la media de la UE27 ha sido de un punto o más, en 2007 y 2008, ha sido de un 0,4 por 100. Fuente Eurostat 2009.

a la crisis que padecemos, ciertamente no creo que pueda prescindirse de alguna medida laboral, porque a lo dicho hay que unir otras realidades que evidencian que, con crisis o sin ella, nuestra regulación laboral tiene algún problema y que, precisamente, esos problemas pueden haber contribuido a la destrucción excesiva del empleo y haberse agravado por el impacto laboral de la crisis al que ya me referí.

Cabe repasar, pues, algunos factores sobre los que el ordenamiento laboral sí que podría incidir.

El primero, que ya mencioné, es que en un contexto de fuerte destrucción de empleo y crisis económica, los costes salariales han crecido por encima del IPC, lo que no parece lo más lógico, aunque ciertamente este efecto parece haberse moderado en los últimos meses.

Por otro lado existe una dualización real, una segmentación, del mercado laboral, que aunque no se produce solamente entre fijos y temporales, porque inciden otros elementos (sexo, edad, nacionalidad, etc.), presenta un aspecto esencial en cuanto a la diferenciación en orden a la estabilidad de la relación laboral.

Los datos de finales del 2009 de la EPA¹¹ revelan que existen: 15.492.600 asalariados, de los que 11.606.400 tienen contratos indefinidos y 3.886.200 son temporales.

La tasa de temporalidad alcanzaba en esa fecha es del 25,08 por 100, muy alta aunque ha decrecido desde el 34 por 100 que llegó a representar en 2006.

La elevada tasa de temporalidad no es razonable pues fomenta la desvinculación con la empresa, hace que no se invierta en formación de trabajadores cuya estabilidad en la empresa es incierta o inexistente porque se sabe que su estancia, su permanencia en la misma, va a ser corta.

De este modo se crean trabajadores precarios, se recarga el coste de la protección social, se dificulta la actuación sindical –no ya la reivindicativa, sino la más directa de interlocución y gestión–, y se producen efectos discriminatorios porque la temporalidad parece recaer más sobre jóvenes, mujeres e inmigrantes (por ejemplo, según los datos que se acaban de citar el porcentaje de temporalidad es más alto entre las mujeres, alcanzando el 27,9 en 2009).

Pero es que, además, hay una amplia rotación de trabajadores temporales¹².

En 2008 se hicieron más de 14.600.000 contratos de duración temporal y en 2009 –en plena crisis– unos 12.700.000 (una media de 4 contratos por trabajador temporal)¹³.

Por otro lado, el acceso de los jóvenes al mercado no está resultando fácil y existen amplios fenómenos de sobrecualificación en relación con el trabajo desempeñado.

¹¹ Ver datos del 4.º trimestre de 2009, en el Instituto Nacional de Estadística. Cuadros estadísticos (anexo tablas) y nota de prensa sobre Encuesta de Población Activa del 4.º trimestre del indicado año.

¹² Ver tablas sobre movimiento laboral registrado, incluyendo series 1997-2008 y datos 2009, en Instituto Nacional de Estadística, en concreto contratos registrados por modalidad.

¹³ Ver la misma fuente citada en nota anterior.

Existe, también, un excesivo recurso a la subcontratación, un abuso de las medidas de descentralización productiva, lo que en su momento motivó regulaciones restrictivas en el sector de la construcción.

Todo ello provoca que en momentos de crisis, como el presente, los empleadores privilegien el ajuste mediante reducciones de plantilla, antes que otras medidas de defensa del empleo.

En efecto, con una estructura de contratación como la que se ha descrito, resulta muy fácil reducir el número de empleados eliminando contratos temporales y contrata y subcontratas, todo ello con un coste muy pequeño o inexistente. La caída en el porcentaje de empleo temporal sobre el total evidencia que esta ha sido la principal vía de ajuste y adaptación a la crisis que han utilizado los empleadores. En consecuencia, se acude menos a otras medidas más conservadoras del empleo como la reducción de jornada o el descuelgue salarial que, en general, se valoran como más rígidas y difíciles.

Los datos demuestran que el mayor número de ceses se han producido por estas vías y de ahí la caída de la tasa de temporalidad; frente a ellas, solo se han acogido 429.000 trabajadores en 2009 (de 486.000 del total afectados por expedientes de regulación de empleo) a expedientes «conservadores del empleo», aunque la mayor parte a medidas de suspensión del trabajo (409.000) y no a reducciones de jornada.

En general, podría concluirse que en momentos de crisis y de un volumen de desempleo como el que tiene España, hay que potenciar aquellas vías que privilegian los mecanismos de adaptación y conservación del empleo frente a los mecanismos extintivos; hay que incrementar la flexibilidad interna para reducir la flexibilidad de salida.

Pero claro, este objetivo es utópico cuando el empleador tiene vías mucho más fáciles de ajuste mediante la reducción directa de plantilla.

La amplia flexibilidad de entrada –que permite un uso y abuso excesivo de la contratación temporal– y la permisividad en la utilización de la subcontratación, incluso para sustituir abiertamente empleo estable de las empresas, son los mayores enemigos del uso de las medidas de adaptación, de flexibilidad interna, de reparto del trabajo como medio más razonable de afrontar las bajadas de actividad productiva.

Hay que empezar a considerar, pues, que sin actuaciones que penalicen, dificulten e incluso restrinjan abiertamente el recurso a la contratación temporal y a la subcontratación de obras y servicios, las crisis productivas y de actividad seguirán solventándose en nuestro sistema mediante ajustes directos de plantilla, esencialmente mediante el cese de contratos temporales, la eliminación de subcontratas e incluso el despido con reconocimiento directo de la improcedencia de trabajadores de poca antigüedad y que por lo tanto, una vez eliminados los salarios de tramitación, reciben indemnizaciones de cuantía escasa por lo que su despido es, en términos absolutos, «barato», lo que explica también el abundante recurso a esta fórmula permitida por el art. 56.2 ET para ajustar las plantillas en detrimento de las medidas de reestructuración mediante los despidos económicos colectivos o individuales (arts. 51 y 52 y 53 ET).

Sorprende en este sentido que dicha vía no solo no se dificulte en la reforma aprobada sino que se generalice.

Es más, una actuación que penalice el recurso excesivo a la contratación temporal se hace cada vez más necesaria si se aprecia que ese exceso de temporalidad conlleva efectos precarizadores en otras muchas condiciones de trabajo, por no citar la situación de seguridad y salud laboral.

Ciertamente los efectos de un mercado de trabajo dualizado son más acusados de lo que pudiera pensarse. Por ejemplo, en la encuesta de estructura salarial, conforme a los datos de 2006 (publicados en noviembre de 2008)¹⁴, la ganancia media de un trabajador fijo era de 21.690 euros; la de un trabajador temporal era solamente de 14.624 euros.

Puede verse, así, que la contratación temporal se utiliza como vía de precarización y para reducir el diferencial salarial que tenemos frente a otros Estados, al que ya me referí, especialmente en determinadas actividades.

Esa vía es socialmente injusta y discriminatoria porque, al recaer sobre los trabajadores temporales, afecta en mayor medida a mujeres, a jóvenes y a inmigrantes, contribuyendo a incrementar la segmentación de los trabajadores.

Es urgente, pues, actuar sobre la contratación temporal para reducir esa dualización y fomentar un empleo más estable, un empleo que potencie una mayor vinculación a la empresa, mejore la formación de los trabajadores y, en su caso, permita diluir los efectos de posibles ajustes entre todos los empleados, no haciéndolos recaer especialmente sobre los trabajadores temporales o, en su caso, sobre los que prestan servicios para empresas contratistas y subcontratistas.

Claro es que esto, la reducción de la dualización, no puede hacerse a costa de precarizar a todos los trabajadores, ni tampoco a costa de reducir la protección a extremos que harían irreconocible el ordenamiento laboral, al menos, en su dimensión tuitiva.

La reforma de la contratación laboral aparece así como imprescindible para evitar la segmentación laboral y social y para favorecer ajustes más razonables frente a la crisis; sin impedir el exceso en el recurso a la contratación temporal, no se evitará lo anterior ni se reorientará a los empleadores hacia las medidas de ajuste conservacionista.

Todo ello debería en su caso formar parte de un conjunto de medidas que tendiesen a fomentar las soluciones de ajuste defensivo conservador, por ejemplo mediante el reparto del trabajo a través de la reducción de jornada (modelo alemán) disminuyendo su coste para el empleador, y mediante la potenciación de la flexibilidad interna, incluyendo, en su caso, el descuelgue salarial que ciertamente es muy rígido en muchos convenios, además de que debería abrirse camino el descuelgue parcial, frente a la flexibilidad excesiva en la entrada y salida en el trabajo. Ciertamente en estas materias se ha actuado en la reforma laboral, en algunos casos con medidas que pueden ser acertadas pero que pierden sentido al no integrarse en un conjunto equilibrado en el sentido expuesto, lo que hace, por otro lado, que la reforma se presente como sesgada y perjudicial en su conjunto para los trabajadores.

¹⁴ Ver tablas estadísticas y nota de prensa de 5 de noviembre de 2008 en Instituto Nacional de Estadística (Encuesta de Estructura Salarial 2006, resultados definitivos).

También habría que analizar problemas reales como el absentismo o la productividad, pero dimensionándolos correctamente.

Incluso debe tenerse en cuenta que el incremento de la productividad, que en muchos casos es calidad (casi siempre debería serlo en la mayor parte del sector servicios), sin unas personas formadas y vinculadas a la empresa es impensable.

Además, en muchos aspectos las posibles rigideces no vienen de las normas laborales que desde 1994 se han flexibilizado bastante, sino, en su caso, de las prácticas de la negociación colectiva.

Baste ver un ejemplo relativo a los salarios, cuya supuesta rigidez tanto se ha cuestionado por quienes defendían la necesidad de la reforma laboral.

La Encuesta de Estructura Salarial de 2006, a la que ya aludí, señala que el salario bruto mensual se compone de un 62,4 por 100 de salario base en los hombres y un 68,6 por 100 en las mujeres; un 0,8 y un 0,3 por 100 respectivamente corresponde a pagos por horas extraordinarias; finalmente, un 31,6 por 100 y un 25,6 por 100 respectivamente corresponde a complementos salariales.

Un porcentaje de complementos de entre un cuarto y un tercio del salario completo no parece mal porcentaje en términos globales.

La ley permite determinar en los convenios los complementos que deben existir y vincularlos en consecuencia a la productividad, la calidad y la situación y resultados de la empresa; además, la ley remite a los convenios y en su caso a los acuerdos entre las partes para determinar el carácter consolidable o no de estos complementos.

No parece que esta regulación legal y ese resultado global sean rígidos. Habrá que cuestionarse, pues, si en la negociación colectiva pesan demasiado los complementos personales y consolidables, pero ese será un problema específico de cada convenio, de cada sector, de cada empresa.

La solución lógica parece ser, pues, analizar en cada proceso de negociación los elementos de excesiva rigidez que puedan existir en la determinación de los complementos salariales; en todo caso cualquier rectificación que los anude a la situación de la empresa debe hacerse bidireccionalmente; esto es, no solo ajustar los complementos en momentos de crisis, sino también en los momentos de crecimiento de los resultados empresariales o de ganancia de productividad.

Por otro lado, es cierto también que la rigidez salarial puede contemplarse desde la situación de las empresas en crisis; en efecto, puede no ser racional que en momentos de crisis y con subida del IPC por debajo del 1 por 100, el coste salarial crezca más del doble, aunque la tendencia parece haber cambiado en los últimos meses. Posiblemente la herencia de cláusulas salariales en convenios plurianuales plantee problemas y puede no ser racional la regulación del descuelgue salarial por rígida, pero, como dije, también los salarios han sido muy rígidos en épocas de bonanza creciendo menos que los beneficios empresariales; a su vez, el régimen del descuelgue tampoco tenía una rigidez impuesta por la regulación legal, que más bien remitía a las partes negociadoras, con casi total libertad, la determinación de las condiciones del mismo.

Si se quiere una mayor variabilidad salarial ésta habrá de jugar en los dos sentidos y deberá analizarse en cada convenio en concreto, pues las ri-

gideces, si es que existen, no parecen venir de la norma legal y, en mi opinión, cualquier medida que se establezca deberá negociarse colectivamente para impedir que lleve a una individualización de las relaciones laborales, especialmente en aspectos tan esenciales del régimen de la relación laboral, lo que podría conducir a la directa imposición de condiciones por parte del empleador y al consiguiente reforzamiento de sus poderes más allá de toda lógica, cuestionando seriamente la protección de los derechos de los trabajadores, algo que la reforma laboral aprobada ha potenciado al permitir que los descuelgues del convenio se negocien por comisiones elegidas directamente por y de entre los trabajadores, lo que, además de plantear problemas de constitucionalidad al afectar a la eficacia vinculante de los convenios colectivos, incrementa las posibilidades de «dumping social» en cada empresa y de presiones de los empleadores sobre los trabajadores, incluso sobre los portavoces elegidos –a los que no se les equipara en protección a los representantes legales de los trabajadores– para que acepten las medidas que interesen al empleador, lo que se agrava más al presumirse legalmente, si existe acuerdo, que concurre causa legal para la citada modificación de descuelgue, bien del salario, bien de las otras condiciones del convenio en que se admite (distribución de jornada, horario, turnos, sistemas de retribución, trabajo y rendimiento) .

Frente a la intervención legal que se ha producido y que, por lo general, puede ser excesiva en algunos ámbitos e inadecuada en otros, hubiese sido más lógico potenciar la negociación colectiva y analizar en cada convenio aquellos elementos o medidas que podrían introducirse en cada ámbito, al efecto de compatibilizar una gestión laboral flexible con un grado de protección suficiente para los trabajadores.

Ahora bien, pensar que el incremento de las posibilidades de gestión flexible solucionará por sí solo los problemas laborales es irreal; la experiencia pasada lo demuestra. Esa posibilidad de gestión más flexible cobrará sentido en orden a mejorar la calidad del empleo si se actúa simultáneamente, y en este caso las soluciones han de venir de la norma estatal, sobre el exceso en la contratación temporal y en la descentralización y externalización productiva. Si se evita ese recurso abusivo a la contratación temporal y a la externalización, muchos empleadores volverán la vista hacia los elementos de flexibilidad que existen en la ley y en muchos convenios que recogen instrumentos de gestión flexible (por ejemplo, reglas sobre bolsas de horas y distribución flexible de la jornada), o llevarán a las mesas de negociación sus planteamientos en la materia, hoy bastante olvidados porque sustituyen esa flexibilidad interna por la de entrada y salida, ajustando sus oscilaciones productivas mediante variaciones rápidas en el volumen de empleo y no a efectos de repartir el restante, sino a efectos de reducir el número de trabajadores.

En resumen, el marco de reformas razonable era, en mi opinión, el que se debería haber concretado en realizarlas para reducir la contratación temporal y la subcontratación directa e indirecta (con especial atención a la limitación de las empresas multiservicios), para fomentar medidas laborales defensivas ante la crisis (reducción de jornada), para replantear el empleo de los jóvenes y las subvenciones a la contratación y, simultáneamente, para prestar mayor atención a la negociación colectiva, permitien-

do mejorar su estructura y articulación para que sea un instrumento eficaz para introducir y gestionar la flexibilidad que pueda ser razonable en cada ámbito, en cada sector.

Es cierto que, sin un cambio del modelo productivo, será difícil evitar efectos acordeón en el empleo y fomentar el crecimiento de un empleo de mayor calidad en un marco de empresas más dinámicas y flexibles, pero ese conjunto de medidas podría tener un cierto efecto para evitar mayor destrucción de empleo y, sobre todo, para contribuir a que en crisis futuras los ajustes en la producción, en la actividad empresarial, se realicen de un modo distinto, evitándose una destrucción masiva de empleo como la que se ha producido en esta crisis.

7. Una primera valoración general sobre las medidas adoptadas

Pues bien, la conclusión lógica tras este análisis general, no puede ser otra que señalar que la reforma laboral introducida no camina en la dirección que he defendido.

No lo hace porque mantiene el denominado despido «exprés» y facilita en general la extinción contractual por iniciativa del empleador, abaratándola y extendiendo el contrato de fomento de la contratación indefinida, que prácticamente se generaliza y que en ciertos despidos reduce la indemnización a 33 días de salario por año.

Además, se abaratan también bastantes despidos mediante la socialización de parte de la indemnización, 8 días por año, que ya no será abonada por el empleador.

El despido aparece así como más sencillo y barato; en consecuencia, es muy posible que la mayor parte de empleadores sigan utilizando esa vía antes que las de ajuste defensivo.

Por otro lado, los efectos de una reducción del control judicial y una auténtica descausalización del despido –pues la causa se relativiza mucho en la medida que puede directamente reconocerse la improcedencia– son muy negativos, sin olvidar que se reducen los supuestos de nulidad de las extinciones por causas objetivas, eliminando la nulidad por razones formales, regalo inesperado, sin duda, para los empleadores.

Se camina, pues, en la dirección de facilitar y abaratar el despido.

Por el contrario, no se actúa con la misma intensidad contra la contratación temporal, no solamente porque se eliminan limitaciones y restricciones al uso de las empresas de trabajo temporal y se legalizan las agencias privadas de colocación, sino, sobre todo, porque no se insiste en recuperar la causalidad de la contratación temporal. Así, no se desvincula el contrato de obra de las contrata y subcontratas, algo que hubiese sido absolutamente necesario, y no se incide sobre el encadenamiento de trabajadores en un mismo puesto de trabajo, algo que sigue remitido a lo que pueda pactarse cuando es evidente que nada se ha avanzado al respecto y que ahí está la causa de la exagerada rotación de contratos. En este sentido, parecen muy insuficientes unas medidas que meramente retocan el encadenamiento de contratos con un mismo trabajador, que no es el problema esencial, o incrementan ligeramente y a muy largo plazo la

indemnización de los contratos temporales, medidas acertadas pero de muy escaso calado.

En cuanto a la limitación temporal del contrato de obra o servicio que se ha introducido es poco lógica. Si este contrato tiene causa de temporalidad, la limitación temporal (además a tres años, ampliables, lo que parece un plazo muy prolongado) es ilógica, pues la duración la determinará la propia causa y ello nunca se ha entendido como precarizador; por el contrario, si no la tiene no debería admitirse y ese es el caso de su vinculación a la contrata, introducida por la jurisprudencia en una dirección absolutamente desacertada y, aquí sí, precarizadora.

La actuación sobre la flexibilidad interna es menor, sin duda porque el marco natural para ella es la negociación colectiva, pero incluso en este sentido lo que se ha hecho es muy negativo pues abre una peligrosa posibilidad de individualización de las relaciones laborales, permitiendo negociar pluralmente y por los propios afectados y en cada centro de trabajo sobre los descuelgues de los convenios. ¿Es constitucional esa medida? ¿Dónde queda la eficacia vinculante de los convenios que la Constitución ordena a la ley garantizar?

Pero, sobre todo, con tanta flexibilidad en la contratación, la externalización de actividades y el despido, creo que los ajustes se seguirán produciendo mediante la reducción de plantillas y no a través del reparto y reorganización del trabajo; no mediante la flexibilidad interna.

Frente a todos esos problemas, otras medidas que pueden ir en la dirección acertada, aunque generalmente con poca nitidez y valentía y con algunas dudas en cuanto a su aplicación concreta (reducción de jornada, contratación de jóvenes, replanteamiento de las bonificaciones en la contratación), quedan muy en segundo plano.

La reforma es así criticable, no solo por algunas cosas que regula, sino también por otras que omite y aunque, lógicamente, una reforma de ese calado, mayor del que algunos parecen querer reconocer, resulta de valoración compleja y contiene aspectos positivo, neutros y negativos –algunos de gran importancia–, en mi opinión es una reforma que pudiera resultar:

- Ineficaz, en cuanto no aborda los problemas reales de las relaciones laborales y tampoco responde a la necesidades de la mayor parte de nuestras empresas.
- Contraproducente, pues en la medida que insiste en la vía de regresión de los derechos laborales puede incrementar la caída del consumo interno por dos razones:
 - La disminución de las rentas disponibles por la mayor parte de la población.
 - La restricción del consumo provocado por el temor a una mayor inestabilidad laboral.
- Injusta socialmente, en cuanto hace recaer los efectos de la crisis sobre quienes no la han provocado ni se han beneficiado de ella (trabajadores privados y públicos, pensionistas).

En definitiva, no es la solución que mejor se ajusta a los principios de un Estado Social de Derecho ni a las políticas progresistas.

Resumen. «Otra reforma laboral más»

Se analiza en el presente estudio la última de las reformas laborales, introducida este año 2010. Se enmarca dicha reforma en el proceso de sucesivos cambios en la legislación laboral que desde 1980 se vienen produciendo.

Se analizan las razones de esa reforma y los problemas estructurales y coyunturales del mercado de trabajo español más directamente relacionados con el ámbito laboral, así como los posibles cambios que realmente eran necesarios en la regulación laboral.

El trabajo concluye con una valoración negativa de la reforma laboral, entendiendo que por un lado no resuelve los problemas de la mayor parte de los empleadores españoles, que son pequeñas empresas, incluso muchas veces microempresas de muy pocos trabajadores; y que, por otro, ha reducido considerablemente los derechos laborales sin que exista ninguna garantía de que esa reducción permita crear empleo y, sobre todo, permita crear empleo de mayor calidad.

Palabras clave: Derecho del Trabajo, empleo, desempleo, sindicatos, salarios, trabajo.

Abstract. «Another labour amendment»

This paper analyzes the last reform on labour law, introduced this year 2010. This reform is one of the stages in the ongoing process of changes in labour law, which is taking place since 1980.

The paper analyzes the reasons for such a reform and the structural and temporary problems of the Spanish labour market more directly related to the workplace, as well as the possible changes that were really needed in labour regulation.

The paper concludes with a negative assessment of the labour reform, arguing on the one hand that it does not solve the problems of most Spanish employers, which are small undertakings, very often even micro enterprises very few workers; and, on the other, that it has significantly reduced labor rights without any guarantee that this reduction will allow the creation of employment, specially of higher quality jobs.

Keywords: Labour law, employment, unemployment, unions, salary, work.

El futuro del sistema de pensiones

Robin Blackburn

Historiador británico, es profesor en la Graduate Faculty de la New School University de Nueva York y en el Departamento de Sociología de la Universidad de Essex.

978-84-460-460-2767-6
448 páginas



Libro de referencia para entender la coyuntura económica actual, centrado sobre todo en el sistema financiero y el sistema de pensiones.

Robin Blackburn realiza un crítico examen sobre la crisis fiscal y la corrupción empresarial de una sociedad en proceso de envejecimiento. Los acontecimientos de los últimos años han hecho que se esfumen miles de millones de dólares de los ahorros de los trabajadores a ambos lados del Atlántico, revelando la incapacidad de la industria de servicios financieros a la hora de desempeñar su papel como custodio de los ahorros y los fondos de pensiones.

Blackburn plantea soluciones al identificar nuevas fuentes de financiación de pensiones y esboza lo que podría ser un nuevo régimen progresivo de fondos de pensiones, que abarque a todos los ciudadanos y en el que no se pueda diluir ni eludir la responsabilidad.



akal

www.akal.com

EL TRABAJO EN EL BRASIL DE LOS AÑOS 2000: Dos caras de un mismo proceso**

Introducción

Diversos estudios han analizado el proceso de precarización del trabajo que acompañó la crisis del modelo de acumulación de posguerra, abierta en la década de 1970. La bancarrota del pacto fordista¹ y, con ella, del gran acuerdo societal entre Estado, capital y trabajo, que marcó el periodo de posguerra, significó para los países desarrollados el fin del pleno empleo, del repase automático del aumento de la productividad a los salarios y la desreglamentación del trabajo, con la pérdida o reducción de muchos derechos laborales. El conjunto de transformaciones políticas y sociales que siguieron, con el fortalecimiento de las políticas neoliberales, la reducción de la intervención estatal, la reestructuración productiva y la baja del crecimiento económico de las principales economías mundiales, significaron la apertura de un cuadro extremadamente difícil para los trabajadores, marcado por el crecimiento del desempleo, la pérdida del valor real de los salarios y el aumento de las formas consideradas «atípicas» de trabajo, como el trabajo por tiempo determinado, por tiempo parcial o terciarizado. Como ha demostrado Castel (1988) a partir del ejemplo francés, este proceso se caracterizó por una regresión de la tendencia de expansión de la relación salarial que marcó los años anteriores, la cual provocó una profunda precarización de las condiciones de trabajo.

Recibido: 15-V-2010

Versión final aceptada: 14-IX-2010

* Faculdade de Educação de la Universidade Estadual de Campinas (Unicamp). Rua Dr. Homem de Melo 995, ap. 81, 05007.002, São Paulo/SP, Brasil. Correo electrónico mpleite@uol.com.br.

** Texto presentado en el VI Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, México, 20-23 de abril de 2010. Agradezco a Carlos Salas por la ayuda en la traducción y en el tratamiento de los datos estadísticos.

¹ Por pacto fordista me refiero a la gran negociación entre Estado, capital y trabajo que siguió a la Segunda Guerra Mundial, la cual incluyó, en los países centrales, además del conjunto de los derechos asociados al trabajo, la seguridad social, el pleno empleo y el repase automático de los aumentos de productividad a los salarios

Si añadimos a eso la consecuente pérdida del poder de los sindicatos, sea en virtud de la inestabilidad que se instauró en el mundo del trabajo, sea como resultado de la disminución de los efectivos sindicales y de la profunda heterogeneidad que pasó a marcar los colectivos laborales, se pone de manifiesto la gran dificultad que los trabajadores enfrentan en los días actuales para reaccionar a este cuadro de forma colectivamente organizada.

Aunque los países de la periferia nunca hayan llegado a desarrollar un mercado de trabajo tan estructurado como el de los países centrales, este proceso de precarización también afectó a sus trabajadores que asistieron a un crecimiento de las tasas de desempleo, disminución del trabajo registrado e incremento del no registrado, además de la bajada del valor real de los salarios. Los empleos estables empezaron a ceder su lugar a formas inestables de contratación, con una diseminación acentuada de la terciarización y un importante proceso de precarización de las condiciones de trabajo. Esta tendencia a la desestructuración del mercado de trabajo también afectó a Brasil de manera significativa, especialmente a partir de la década de 1990, cuando las políticas neoliberales fueron puestas en práctica de forma más evidente.

La década del 2000, sin embargo, inauguró una reversión de algunas de estas tendencias. No obstante, este proceso convive con tendencias a la precarización que no dan señales de disminución. Este doble proceso es el tema de este trabajo. ¿Qué significa de hecho la mejora de los datos sobre el mercado de trabajo para el conjunto de la población brasileña? ¿Qué tipos de trabajo siguen siendo precarizados, a pesar de las evidentes señales de estructuración del mercado de trabajo? ¿Qué futuro tiene ese conjunto de perspectivas que parecen tan contradictorias? Estas son algunas de las cuestiones sobre las cuales el presente texto pretende reflexionar, aunque sea evidente que respuestas definitivas a tales preguntas exigen un esfuerzo de reflexión y debate que en mucho rebasan lo aquí empeñado.

1. Las tendencias precarizadoras

El primer esfuerzo para llevar a cabo la discusión sobre la precarización del trabajo consiste en la búsqueda de una definición precisa del fenómeno, una que nos garantice la posibilidad de dimensionarlo con un mínimo de rigor. La tarea no es simple. Retomaré aquí la discusión realizada en un texto recién publicado (Leite, 2009). De ese texto resalta la idea de diferenciar entre precarización y precariedad. Estos términos no pueden ser usados como sinónimos, ya que refieren a fenómenos distintos. Mientras la precarización es un proceso relacional, que solo puede ser pensado considerando un periodo de tiempo, el segundo concierne a determinadas formas de inserción ocupacional que quedan más acá de los derechos históricamente conquistados por la clase trabajadora. De hecho, el concepto de precarización remite a la idea de deterioro, o sea de pérdida de derechos asociados al trabajo, de conquistas anteriormente observadas. El concepto de precariedad no carga consigo la idea de deterioro o de pérdida. Un determinado tipo de trabajo puede ser precario, aunque presente indicadores más satisfactorios en términos sociales de los que ya tuvo en años

anteriores, situación que puede ser más o menos común en países menos desarrollados, como muchos de los latinoamericanos.

En este sentido, un primer significado atribuido al trabajo precario, está en considerarlo como toda forma que se distingue del paradigma del empleo homogéneo y estable que vigoró en los países centrales hasta los años setenta, tal como lo define Castel. Pero para precisarlo más sería conveniente recordar también la contribución de Janine y Gerry Rodgers (1989). En «El estado del arte» que abre el libro, Gerry Rodgers subraya las distintas dimensiones de la precariedad: (i) el grado de inestabilidad; (ii) el grado de control de los trabajadores sobre sus condiciones de trabajo, como salarios, ritmos, etc...; (iii) la protección del trabajo, sea mediante la legislación, sea a partir de contratos colectivos de trabajo; y (iv) el rendimiento asociado al trabajo. El concepto de precariedad involucra, pues, inestabilidad, falta de protección, inseguridad en relación a la protección social y vulnerabilidad económica o social. Pero, advierte el autor, la identificación de esas dimensiones no elimina la ambigüedad, ya que «es la combinación de esos factores lo que identifica el trabajo precario» (Rodgers, 1989: 3).

En el balance de los países europeos, Rodgers también identifica el recrudescimiento del trabajo precario. El autor subraya la difusión de casi todas las formas asociadas al trabajo precario, como el temporal, a tiempo parcial, a domicilio, así como el autoempleo en el conjunto de la Comunidad Económica Europea (Rodgers, 1989: 6-9). Según él, el carácter estructural se evidencia cuando se consideran, especialmente, el incremento del desempleo, que tiende a hacer que el conjunto de los empleos se vuelvan más inestables, inseguros y temporales; la reestructuración productiva, que disemina el trabajo terciarizado, inseguro y por tiempo determinado; el cuadro institucional (el cambio del papel del Estado y de la legislación laboral), que tiende a desreglamentar los derechos del trabajo; y la capacidad de los trabajadores, que se está desdibujando con el debilitamiento de los sindicatos, haciendo que el empleo precario afecte primordialmente a los sectores más vulnerables de la fuerza laboral (Rodgers, 1989: 9-13).

Esa diferenciación de los conceptos no nos autoriza, por lo tanto, a hablar de precarización para referirnos a trabajos que, aunque no se asemenen al modelo de trabajo estable y homogéneo, han mejorado sus características en términos de salario, estabilidad y derechos a ellos asociados. Son trabajos precarios, pero que no obligatoriamente están insertos en un proceso de precarización.

En el mismo sentido van las contribuciones de Caire (1982), al afirmar que lo que caracteriza el trabajo precario es su carácter especial en relación al que es considerado como empleo normal, tal como la historia y el sistema de relaciones profesionales lo constituyeron (Caire, 1982: 135). Este, a su vez, es considerado por el autor como un empleo asalariado, de tiempo completo, por tiempo indeterminado, que se ejerce bajo un lazo único, protegido por una serie de reglas contempladas por la legislación o por la convención colectiva, a partir del cual el asalariado está ligado a un único empleador, por un contrato de trabajo normalizado (Caire, 1982: 135). Con esa definición, el autor contempla como trabajo precario no solo las formas de trabajo por tiempo determinado y en tiempo parcial, así como las que implican ausencia total de contrato. Una gran contribución del autor consiste

en relacionar estas nuevas configuraciones del trabajo con el proceso de terciarización de las empresas. De este modo, Caire subraya especialmente tres diferentes formas de trabajo que se han difundido con la terciarización : (i) la de los trabajadores permanentes de empresas de prestación de servicios; (ii) la de trabajadores temporales de establecimientos subcontratados trabajando para la empresa demandante; y (iii) la de trabajadores contratados por agencias de trabajo temporal (Caire, 1982: 137).

En todas estas situaciones existen unidades de producción que utilizan una fuerza de trabajo para las cuales ellas no se configuran como empleadoras; empleadores que utilizan una fuerza de trabajo que ellos no controlan sino por delegación, o cuya organización del trabajo es de la competencia de una unidad de producción exterior (Caire, 1982: 138). El autor resalta además que no se trata en absoluto de un fenómeno marginal y que tiene como una de sus más importantes consecuencias el hecho de que vuelve difícil la identificación del empleador (Caire, 1982: 146).

Estas tendencias están relacionadas con la flexibilización² que pasó a caracterizar las actividades económicas en el contexto del recrudescimiento de la competencia internacional. Se expresan sobre todo en las nuevas formas de organización empresarial, que tienden a disminuir el trabajo en las grandes empresas, terciarizando parcelas importantes de la fuerza de trabajo para otras empresas que pasan a prestar servicios anteriormente desarrollados en el interior de las primeras, siempre a menores costos, garantizados, sea por la disminución de los salarios, sea por el debilitamiento de los vínculos de empleo, o por el uso generalizado del trabajo temporal por tiempo determinado y sin registro³.

Este proceso se expresa en la sustitución de las grandes unidades de negocios por las formas fragmentadas y descentralizadas de organización de las empresas y del trabajo, y tiene profundas consecuencias sobre los usos del trabajo, provocando la reaparición de formas precarias de trabajo. Lo que ha ocurrido es prácticamente lo opuesto a lo esperado: el desarrollo económico y tecnológico, y las condiciones en que ambos están ocurriendo, han causado la (re)aparición de formas pretéritas de trabajo, las cuales adquieren nuevos contenidos y significados en el actual contexto de reestructuración y modernización de las empresas. Los viejos modos de trabajo, reconfigurados en el actual proceso de acumulación, emergen, en ese sentido, profundamente relacionados con la tendencia a la terciarización.

² Las tendencias a la flexibilización se expresan en un gran número de características: flexibilización de las jornadas de trabajo; flexibilización de los procesos de admisión y despido de trabajadores; flexibilización de los procesos de trabajo con la integración de diferentes parcelas de trabajo; y, sobre todo, flexibilización de los vínculos de empleo, lo que ha producido un enorme crecimiento de las formas de trabajo anteriormente consideradas como atípicas, como el trabajo por cuenta propia, a tiempo parcial, por tiempo determinado, no registrado, cooperativado (Leite, 2009: 69). Estas tendencias están relacionadas con un conjunto de cambios financieros y económicos, que llevaron a las empresas a disminuir el capital inmovilizado y a tratar de adaptarse rápidamente a las variaciones de la demanda, las cuales se volvieron más intensas en los últimos años.

³ Para mayores detalles sobre este proceso, véase Leite, 2003. Para el proceso de terciarización en Brasil, véase Dau, Rodrigues y Conceição, 2009.

La externalización y las tendencias de empleo precarias aparecen, por tanto, como procesos complementarios, que se inician en la década de los ochenta, se profundizan en los noventa y están todavía en actividad. Aparecen bajo una variedad de formas tales como la subcontratación, la contratación de personas jurídicas⁴ para llevar a cabo actividades antes realizadas por empleados asalariados; el uso de trabajo cooperativo como una forma de escapar de las obligaciones laborales; las estancias de entrenamiento, entre otros. Esos procesos se encuentran en muchos estudios de caso, y muestran la precarización en curso en el país, si bien los datos agregados sobre el mercado de trabajo apuntan, en los últimos años, hacia un proceso de estructuración.

Cabe señalar que estas formas de contratación flexibilizadas están bastante generalizadas y se extienden por diversos sectores de la economía, incidiendo profundamente en el trabajo industrial, las actividades de comercio y servicios, además de en el sector público. En otras palabras, se han extendido por el conjunto de las actividades urbanas, que en los días actuales abarcan más del 80 por 100 de la PEA.

En la actividad industrial, muchos estudios han advertido de la sustitución del trabajo estable, con vínculos de largo plazo y acceso a los derechos laborales, por la subcontratación a través de los llamados contratos flexibles. Esto está presente de manera significativa, tanto en los sectores intensivos en mano de obra, tales como ropa y calzado, como en los de alta tecnología, como el químico, el petroquímico y el sector de la automoción.

En cuanto a los primeros, llama la atención el resurgimiento del trabajo a domicilio en actividades que nunca dejaron de usarlo, en las que el continuo proceso de externalización viene trasladando el trabajo habitual de las empresas regulares y formalizadas hacia los talleres y empresas ilegales, vertiendo una cantidad enorme de trabajo en los domicilios de los trabajadores.

En el caso de la industria del vestido, distintos estudios (Amorim, 2003; Amorim y Araújo, 2002; Araújo, 2004; Horta Nunes, 2006; Comin, 2000; Georges y Silva, 2008 y Leite, 2004) muestran un crecimiento impresionante del trabajo a domicilio que se enlaza con la división sexual del trabajo, ya que acaba siendo desarrollado, en buena medida, por mujeres con niños pequeños que trabajan bajo condiciones extremadamente difíciles e inadecuadas, a menudo a ritmos inhumanos (Leite, 2004) y teniendo como compensación ingresos absolutamente reducidos que no reconocen sus habilidades desarrolladas, por lo general, en el hogar. Lo mismo sucede en el sector del calzado, donde Ruas (1993) y Ruas y Zawislak (2005) también señalan la relación de subcontratación, entre parte de grandes empresas del sector de Río Grande do Sul y talleres caseros.

Otra forma de contratación externa encontrada por los autores tanto en el sector de la confección como en el del calzado, consiste en la empresa cooperativa, o sea cooperativas constituidas bajo la dirección de las

⁴ Contratación de personas que deben abrir una empresa para prestar servicios en cuanto empresa y no como asalariadas; es por lo tanto, una forma utilizada por los empleadores para reducir los costes derivados del cumplimiento de los derechos laborales.

empresas, a partir de una modificación del art. 442 del Código del Trabajo, mediante la Ley 8949/94, que establece que no existe relación laboral entre las cooperativas y sus miembros, cualquiera que sea el tipo de cooperativa considerado. Esa legislación ha permitido a las compañías pasar a subcontratar el trabajo mediante cooperativas, a menudo creadas por ellas mismas, como una manera de eludir los costes laborales (Amorim, 2003; Lima, 2002 y 2009; Leite, 2004; Georges y Silva, 2008; Silva, 2009).

Si la situación es grave en sectores intensivos en mano de obra, no es menos evidente en industrias intensivas en tecnología, como la automotriz, o las industrias química y petroquímica.

La industria del automóvil es quizás uno de los ejemplos más significativos de la contratación externa a partir de la experiencia del consorcio modular Volkswagen Camiones-Omnibus en Resende/RJ, inaugurado en 1996. Llamada «terciarización extrema» por Ramalho y Rodrigues (2009: 90), esta fábrica extendió el proceso no solo a la producción de componentes (motor, chasis, ejes, ruedas, tapicería, etc.), sino el mismo ensamble de los camiones. Este último se hace enteramente por empresas externas que trabajan en la línea de producción de Volkswagen. Los empleados de las empresas del módulo ascendieron a un total de 2.300 en enero de 2009, mientras que Volkswagen solo tenía 600 empleados. Por otra parte, la fábrica empleaba a más de 1.500 trabajadores de empresas de seguridad, alimentación, limpieza, logística, mantenimiento industrial, etc. Aunque los empleados de las empresas del módulo y de la Volkswagen, disfrutaban de condiciones de trabajo relativamente homogéneas (todos están clasificados como metalúrgicos, y por lo tanto, son representados por el mismo sindicato, tienen la misma Comisión de Fábrica y una estructura única de puestos y salarios), los trabajadores de los módulos tienen claramente roles y salarios diferenciados respecto de los trabajadores de la Volkswagen. Pero la situación más precaria es la de los otros 1.500 trabajadores externos, que se agrupan en varias categorías sindicales, y donde la inseguridad prevalece (Conceição, J. y Lima, 2009; Ramalho y Rodrigues, 2009; Conceição, M., 2007; CNM/CUT⁵, 2009).

La precariedad laboral en el sector químico también se ha extendido mucho. Según Krein (2007) puede ocurrir de diferentes maneras, tales como (i) la contratación de las redes de proveedores con producción independiente⁶; (ii) la contratación de proveedores especializados de servicios de apoyo; (iii) la contratación de personas jurídicas, o de trabajadores independientes para actividades esenciales; (iv) el desplazamiento de parte de la producción o de sectores hacia otras empresas o para ex empleados; (v) el traslado de la producción a las cooperativas de trabajo; (vi) la externalización controlada⁷.

⁵ CNM - Confederação Nacional dos Metalúrgicos; CUT - Central Única dos Trabalhadores.

⁶ Esta forma de subcontratación ocurre frecuentemente en el sector de papel y celulosa, en los cuales el plantío, tratamiento y corte de la madera es realizado por productores independientes en tierras que son propiedad de las grandes empresas del sector (Krein, 2007).

⁷ Este tipo de situación ocurre cuando la empresa terciariza una determinada área, manteniendo, no obstante, un número mínimo de funcionarios propios. En esos casos, el trabajador terciarizado trabaja como soporte de los funcionarios de la empresa, actuando, muchas veces, como subordinado (Krein, 2007; CNQ/CUT, 2009).

En la industria petroquímica, Druck (1999) ya había encontrado en Bahía diferentes tipos de contratación externa que la industria estaba poniendo en práctica, lo que implicó el uso de trabajo precario e informal, entre el que destaca la oferta de trabajo a domicilio y la subcontratación de trabajadores autónomos. En un trabajo Druck y Franco (2007), insisten en la diversificación de los tipos de contratos que se alejan del ámbito de aplicación de las leyes laborales, mediante la terciarización de procesos, entre los que destacan prestadores de servicios/empresas individuales, organizaciones no gubernamentales/sin fines de lucro y, de nuevo, las cooperativas, que se encontraron en 17 de las 19 empresas encuestadas (Druck y Franco, 2007: 111). Las autoras también advierten sobre la ilegalidad de la contratación externa, en tanto intermediación de mano de obra basada en la Declaración 331 de la Corte Superior del Trabajo en 1993, aunque consideran que no hay una legislación clara que prohíba la contratación externa, dejando a los trabajadores a merced de las interpretaciones de los tribunales.

Según la Confederación Nacional de Químicos (CNQ), aunque el sector ha trabajado siempre con los trabajadores subcontratados, esta práctica ha aumentado mucho desde la década de 1990. Para que se tenga una idea de la dimensión de este proceso, basta notar que los datos de 2007 indican la presencia de 69.931 trabajadores efectivos (dentro y fuera de Brasil) y 211.566 en la condición de proveedores de servicios (CNQ/CUT, 2009: 265).

Es importante destacar la referencia que hacen Druck y Franco (2007: 117-118) a las acciones de contra-poderes, que se producen a partir de «múltiples sujetos de diferente naturaleza» y que han logrado resultados exitosos para los trabajadores. Entre ellos, vale la pena destacar «la labor del Ministerio Público del Trabajo, cuya autonomía e independencia, establecidas por la Constitución de 1988, permitió un trabajo de vigilancia y denuncia de las injusticias, la ilegalidad y el abuso de poder en las relaciones laborales [...] obteniendo resultados importantes», como la prohibición de las cooperativas y las ONG subcontratadas por el Estado y las empresas públicas (Druck y Franco, 2007: 118). Téngase en cuenta también la lucha de los sindicatos contra la subcontratación a través de la creación de departamentos o secciones encargadas de la supervisión de los contratistas, como el Sindicato de Trabajadores Químicos y del Petróleo de Bahía, que ha creado un Departamento de Contratistas volcado en luchar contra la externalización del sector. La CNQ también llama la atención a la lucha nacional que los petroleros han estado desarrollando para detener el proceso de externalización. Según la Confederación «ya son más de 30 los acuerdos con empresas que prestan servicio a nivel nacional, y los avances más significativos se refieren a las condiciones de trabajo. Entre los logros, destacan la garantía de atención médica para los trabajadores subcontratados, transporte de calidad, equipo de protección adecuado, el desarrollo de planes de pensiones adicionales y la aplicación de un plan de carrera profesional» (CNQ/CUT, 2009: 265).

También en el sector servicios, la expansión del trabajo precario aparece ampliamente en los *call centers*, entre los trabajadores del comercio, electricistas, bancarios, y profesionales de la música y la danza.

Al analizar la industria de las telecomunicaciones, Venco (2003 y 2006), Braga (2009) y Guimarães (2006) revelan una forma de trabajo pre-

cario que se ha extendido rápidamente en los últimos años, ya que está vinculado a la intensificación de las tecnologías de la información. Según Guimarães (2006), el número de puestos de trabajo en centros de atención telefónica ha crecido mucho en los últimos años, convirtiéndose en el mayor empleador en el sector servicios. Basándose totalmente en el trabajo a tiempo parcial (6 horas), las empresas de telemarketing, o los llamados *call centers*, utilizan principalmente mano de obra joven, que trabaja bajo un estricto control de los supervisores, quienes, con la ayuda de las propias tecnologías informáticas, impiden que salgan del flujo (Braga, 2009: 71). El uso de la lógica taylorista es difundido mediante la creación de guiones y de los tiempos de atención que han de ser estrictamente seguidos por los teleoperadores (Braga, 2009; Venco, 2003 y 2006).

El trabajo con los jóvenes y a tiempo parcial permite que muchos de ellos sigan estudiando, y es utilizado por las empresas para justificar los bajos salarios. También cabe destacar una cuestión que se relaciona con el uso de trabajo de las mujeres, que es la estrategia empresarial frecuente de contratar trabajadoras que dicen ser madres solteras, debido a su mayor dependencia de empleo (Braga, 2009: 76).

En el sector de comercio y servicios, la subcontratación alcanza al embalaje de productos, la facturación, e incluso los cajeros en el supermercado. El sector de la hotelería ha sido uno de los más afectados por la externalización de la labor de amas de llaves, cocineros, camareros, personal de limpieza y seguridad. Aquí, la externalización se ha estado haciendo sobre todo por las cooperativas, donde las condiciones de trabajo ya se conocen: bajos salarios, horas de trabajo ampliado, insalubridad e inseguridad en el trabajo. Los promotores y demostradores (sector de comercialización) tuvieron enormes pérdidas salariales con la externalización. Por último, los recolectores de basura y los(as) barrenderos(as) son subcontratados por empresas externalizadas que poco invierten en su salud y seguridad. Como resultado, el 20 por 100 de los recolectores de basura tienen baja por enfermedad o accidente laboral. Hay registros de casos de trabajadores con hepatitis y meningitis debido a las perforaciones por las agujas presentes en los desechos hospitalarios o cortes profundos causados por vidrio indebidamente arrojado a la basura. Entre los(as) barrenderos(as) de calle, los problemas de salud están aumentando por incidencia de lesiones por esfuerzos repetitivos, problemas de espalda y el cáncer de piel, porque las empresas no les proporcionan protectores para el sol (CONTRACS/CUT, 2009)⁸.

El sector bancario, sin duda, figura entre aquellos que más han externalizado actividades. La gama de las actividades subcontratadas es bastante grande, incluyendo especialmente los servicios de compensación, tesorería y sistema de telemercadeo, cobranzas, microfilmación, entrada de datos, cajeros, computadoras, telecomunicaciones, además de los tradicionalmente externalizados, tales como la limpieza, alimentación, vigilancia y transporte de valores (CONTRAF/CUT, 2009: 253)⁹. A esto hay que añadir

⁸ CONTRACS - Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços.

⁹ CONTRAF - Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro.

la externalización que ocurre fuera de los servicios financieros, mediante la cual se puede, por ejemplo, pagar las facturas en los establecimientos de lotería, oficinas de correos y farmacias. Este tipo de subcontratación permite nuevas relaciones de trabajo, que implican cambios de vínculo con las categorías profesionales de la banca o del sector financiero.

Como señala el documento CONTRAF/CUT (2009: 254), este cambio significa la interrupción o ruptura del patrón de derechos contractuales, conquistados tras años de lucha y organización de un segmento que ha venido a agregar 732.000 trabajadores a principios de los noventa y que en 2007 llegó a solo 445.000 trabajadores, a pesar del notable incremento en el número de cuentas, los productos ofrecidos por el sistema, el volumen de depósitos y créditos pagados, además de otras operaciones bancarias que han crecido de manera exponencial. De hecho, las condiciones laborales de los sectores terciarizados pueden alcanzar niveles degradantes: sin que los clientes se den cuenta, en muchos lugares carentes de higiene y de baños en condiciones de ser usados, mal iluminados y ventilados, con muebles rotos, hay un ejército de trabajadores, muchos sin matrícula profesional, procesando las transacciones bancarias en una jornada agotadora (CONTRAF/CUT, 2009: 255).

Esta tendencia hacia la precarización se extiende incluso a sectores altamente cualificados, vinculados a las artes, como es el caso de profesionales de la música y la danza. Así, la investigación de Segnini muestra que «en Brasil, aun teniendo en cuenta a los artistas en los cuerpos estables de los teatros que funcionan pagados por el Estado, los contratos a corto plazo sustituyen a los contratos de empleo estable, tan pronto como los viejos artistas se jubilan, proceso observado a partir de la década de 1990. En el Teatro Municipal de São Paulo, por ejemplo, el 60 por 100 de los músicos de la orquesta y el 100 por 100 de los bailarines ya suscriben contratos renovados cada cinco meses, sin tener en cuenta la legislación vigente en materia de trabajo en las instituciones públicas. En nombre de la calidad artística, la precariedad se lleva a cabo» (Segnini, 2009: 118).

En lo que respecta al sector público, el proceso de subcontratación es muy antiguo, data del 1967 con el Decreto Ley 200, donde se establece que, en el Gobierno federal «las actividades deben ser descentralizadas, ocurriendo siempre que sea posible, la transferencia de tareas ejecutivas a empresas privadas con el fin de centrarse las actividades en la planificación, coordinación, supervisión y control y para evitar el crecimiento excesivo de la llamada burocracia estatal» (Augusto Junior *et al.*, 2009: 112). Es, sin embargo, en la década de 1990 que la externalización de los servicios públicos se ha extendido a otros niveles administrativos (estados y municipios) a través de la Ley 8666/93, y alentada en todas las esferas a través de la Ley 8745/93, que legalizó la adopción de contratos de duración determinada en la administración pública, sin necesidad de licitación, como una forma de enfrentar situaciones excepcionales y temporales, tales como calamidad pública, la necesidad de contratación de maestros suplentes, la lucha contra los brotes endémicos, o la realización de censos, entre otros factores (*ibid.*: 113).

En el área de la salud pública, por ejemplo, las experiencias de la subcontratación mediante la contratación de cooperativas, se extienden en los

estados de Bahía, Tocantins, Rio de Janeiro, Roraima y Maranhão, y la ciudad de São Paulo (Plan de Salud-PAS). Lo peor es que los efectos nocivos de estos procesos en los trabajadores de la salud se extienden a los pacientes, lo que socava no solo el trabajo sino también la calidad de la atención en salud (CNTSS/CUT, 2009)¹⁰.

Otros modelos de externalización de los servicios públicos se han desarrollado durante la década de 1990, generando problemas en las condiciones de trabajo de los terciarizados, que comienzan con las diferencias salariales, la eliminación de los beneficios y, lo que es peor, el incumplimiento de las obligaciones laborales. Estas situaciones, de trabajadores sin el derecho a la jubilación, seguro de desempleo y beneficios de la legislación de Seguridad Social, a menudo junto a personal estatutario, establece distintos niveles de empleo precario, que nos permitiría hablar de un Estado infractor que se exime de la responsabilidad de garantizar los derechos previstos por la ley para los trabajadores que prestan servicios públicos en diferentes esferas de gobierno.

Estas tendencias presentes en prácticamente todas las actividades económicas en el país no parecen estar retrocediendo en los últimos años. Más bien, como no hay cambios significativos en la organización empresarial y el trabajo, ni en la ley que regula los procesos de externalización, aún están activas en casi todos los sectores. Eso no significa, sin embargo, que la externalización deba ser considerada como una causa inexorable de precarización del empleo. Esto podría reducirse de forma significativa si, por ejemplo, la legislación laboral, el sistema de relaciones laborales y la estructura sindical se combinaran para favorecer Contratos Colectivos de Trabajo Nacionales, lo que incrementaría el nivel de los derechos y las condiciones de trabajo, tal como propone la petición de la CNM/CUT (2009: 237). Sin embargo, a pesar de algunos avances en términos de las cláusulas adoptadas en algunos contratos colectivos, especialmente los relativos a la prohibición de subcontratación de las actividades finales de las empresas, como propugna la propia legislación, los sindicatos también están iniciando una vigilancia más eficaz de los efectos de externalización del trabajo¹¹.

Es también digno de mencionar que el Ministerio de Trabajo acaba de enviar un proyecto de ley (1621) para regular los contratos de servicios externalizados, lo que garantiza, entre otros temas, la prohibición de la terciarización de las actividades fines de las empresas; los derechos del empleado del proveedor de servicios, de acuerdo con el convenio o acuerdo existente en la negociación colectiva celebrada por el sindicato de la empresa que contrata los servicios profesionales, siempre que esta última conceda mayores beneficios, incluyendo salarios, jornada, ritmo de trabajo y condiciones de salud; y que la empresa contratante de los servicios profesionales es solidariamente responsable por el cumplimiento de las

¹⁰ CNTSS - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Seguridade Social.

¹¹ Además de las cláusulas relacionadas con la normalización de los contratos, hay otros dos tipos importantes de reivindicaciones que han sido poco a poco conquistadas por el movimiento sindical: las relacionadas a garantías de los trabajadores terciarizados y las volcadas a involucrar a las entidades representativas de los trabajadores en procesos de ese tipo (Oliveira, Costa y Gebrim, 2009: 221).

normas laborales, de seguridad social y otras derivadas del contrato de prestación de servicio, independiente de culpa, incluso en el caso de quiebre de la empresa prestadora de servicios. El proyecto tiene todavía que pasar por la Casa Civil del gobierno federal antes de seguir para el Congreso Nacional, pero si llega a ser aprobado, significará, sin duda, un cambio sustantivo en las formas de terciarización practicadas en el país (*Folha de São Paulo*, 10 de julio de 2010, cuaderno B7).

Los últimos años han sido testigos de un importante proceso de estructuración del mercado de trabajo en Brasil, que apunta a una dirección contraria a la precarización. De hecho, los datos agregados del mercado de trabajo en el país apuntan a una realidad que el análisis de casos parece no dar cuenta. Es a la discusión de esos datos que se destina la siguiente sección.

2. La precariedad en números

Es conveniente recordar que, a pesar de las dificultades para estimar el volumen del trabajo subcontratado, debido a las diferentes formas que este toma, hay algunas formas de medición interesantes. Destaca la PED (Encuesta de Empleo y Desempleo), cuyas cifras permiten evaluar las ocupaciones en los márgenes de los salarios o las formas de contratación más flexibles (Teixeira y Pelatieri, 2009: 21)¹². En esta categoría están todas las ocupaciones que, «a pesar de estar subordinadas a una persona o una empresa, no cuentan con una formalización de este vínculo o tuvieron que convertirse en autónomos o personas jurídicas para responder a una estrategia empresarial» (*ibid.*). Tres tipos de indicadores confirman la precariedad de los trabajadores de estas categorías: las horas de trabajo realizado por los empleados por debajo de las desempeñadas por los asalariados formales, lo que puede indicar la práctica de contratación parcial (*ibid.*: 25); un ingreso medio muy inferior al de los trabajadores formales: la mayor diferencia se encontró en 2007 en el Distrito Federal —donde los trabajadores flexibilizados recibieron un 56 por 100 menos que los asalariados formales, y la menor en Belo Horizonte, donde recibieron un 37 por 100 menos que estos últimos—; y, finalmente, el acceso a la seguridad social y la protección social, que se extiende a todos los trabajadores formales, pero solo cubre aproximadamente al 30 por 100 de los trabajadores flexibles (*ibid.*: 25 y 26).

Teniendo en cuenta la serie histórica considerada por la encuesta (1998-2007), se observan dos momentos diferentes para las ocupaciones

¹² Como explicitan las autoras, esa categoría de análisis fue subdividida en: asalariados del sector privado sin cartera (individuos que se mantienen vinculados a un empleador privado o particular mediante un contrato de trabajo tácito, que comporta todas las características que denotan su subordinación al contratante, pero que no poseen contrato de trabajo formalizado); asalariados del sector público sin cartera (trabajadores públicos que no cuentan con la cobertura de la legislación laboral propia del sector o de la leyes del trabajo); asalariados contratados en servicios mercantilizados (individuos que mantienen vínculo con una empresa o institución, pero que trabajan en otra empresa o institución); autónomo para una empresa (individuo que trabaja para una determinada empresa, por cuenta propia, con contrato de autónomo) (DIEESE, 2006; *apud* Teixeira y Pelatieri, 2009).

con inserción precaria: el periodo 1998-2004 y el periodo 2004-2007. En el primer periodo, la contratación sin cartera de trabajo¹³ en el sector público y privado, creció en las seis áreas metropolitanas incluidas en la encuesta (Belo Horizonte, Distrito Federal, Porto Alegre, Recife, Salvador y São Paulo). Entre 2004-2007, sin embargo, hubo una reducción en la contratación más flexible, no obstante, sin alcanzar los niveles de 1998. Esta reducción se puede atribuir al crecimiento económico observado durante esos años, así como a las acciones de la fiscalización (Baltar, Krein y Leone, 2009).

Al analizar los datos por área metropolitana, tenemos que a lo largo de los 10 años cubiertos por la encuesta la contratación en la modalidad estándar se mantuvo estable en São Paulo y creció en Belo Horizonte, Salvador y Recife, mientras que disminuyó solo en Porto Alegre y el Distrito Federal.

La tendencia a la estructuración del mercado de trabajo se confirma al comparar los datos de toda la población empleada en el país entre los años 1998 y 2008 en términos de ingresos, trabajadores formales y grado de informalidad.

Tabla 1. Ingreso y grado de informalidad en Brasil (1998/2008)

<i>Años</i>	<i>Ingreso medio del trabajo principal / R\$ de Enero 2002</i>	<i>Salario promedio por hora / R\$ de Enero 2002</i>	<i>Población empleada con cartera de trabajo (%)</i>	<i>Grado de informalidad. Definición I (%)*</i>	<i>Grado de informalidad. Definición II (%)**</i>
2008	599,49	–	62,11	49,59	49,88
2007	544,19	15,04	60,64	50,65	50,94
2005	485,38	12,98	58,44	52,94	53,19
2002	505,67	13,05	57,60	55,22	55,72
2001	518,82	13,46	57,47	55,08	55,65
1998	555,84	14,01	54,93	55,61	56,89

* [empleados no registrados + cuenta propia] / [trabajadores protegidos + empleados no registrados + cuenta propia].

** [empleados no registrados + cuenta propia + no remunerado] / [empleados protegidos + empleados no registrados + cuenta propia + no remunerado + empleadores]

Fuente: Para los años de 1998 a 2007, IPEA. Para los datos de 2008, elaboración propia a partir de la PNAD¹⁴.

Los datos del cuadro anterior muestran una mejoría en todos los indicadores: ingreso promedio del trabajo principal, salario por hora, formalización de la mano de obra (que aumenta en más de 7 puntos porcentuales

¹³ La cartera de trabajo es un documento del trabajador que el empleador tiene que firmar para garantizar el acceso del trabajador a los derechos laborales. Los trabajadores con cartera son, pues, los que son registrados y tienen los derechos asegurados.

¹⁴ IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra em Domicílio.

en el periodo) y grado de informalidad, que disminuye 6 puntos porcentuales al considerar solo los empleados sin cartera de trabajo más los trabajadores por cuenta propia, y 7 puntos porcentuales cuando se incluye también a los trabajadores no remunerados. Las cifras indican, por lo tanto, una desaceleración del proceso de precarización al considerar el mercado de trabajo del país.

Una conclusión similar se puede extraer al analizar los datos del acervo de trabajo por cuenta propia y por cuenta de terceros, para el periodo 2004 a 2008. Tal como lo definen Baltar, Krein y Leone (2009: 35), «la situación en el trabajo de la PEA se puede dividir en trabajo por cuenta propia y por cuenta de terceros, siendo que esta última situación incluye a los empleados y los desempleados», considerándose como empleados no solo los de un establecimiento, sino también los trabajadores domésticos.

Tabla 2. Trabajos por cuenta propia y por cuenta ajena
(Brasil, 2004-2008)

<i>Situaciones de trabajo</i>	2004	2006	2008
Cuenta ajena	66,2	66,7	68,3
Desempleados	13,5	12,6	10,5
Empleo formal	53,5	55,5	59,0
Empleo sin cartera de trabajo	33,0	31,9	30,5
Cuenta propia	33,8	33,3	31,7
Autoconsumo y autoconstrucción	11,1	12,9	13,2
Empleador	11,1	12,2	13,1
Autónomo	59,1	58,3	59,2
No remunerados	18,7	16,6	14,5

Fuente: Cálculos propios basados en datos de la PNAD 2008 y Baltar, Krein y Leone (2009: 35).

De acuerdo con el cuadro, la mejora se produce en casi todos los indicadores: se reduce el porcentaje de desempleados (3 puntos porcentuales); aumenta el empleo formal (4,5 puntos), disminuye el empleo sin cartera (en 2,5 puntos), disminuye el porcentaje de no remunerados (4,2 puntos) y el empleo independiente se mantiene estable (con un aumento no significativo de 0,1 puntos porcentuales). El único indicador del empleo precario que evidencia un aumento es el del autoconsumo y la autoconstrucción, que se incrementa en 2,1 puntos porcentuales. Estos datos también nos muestran una mejoría más alentadora de lo esperado por Baltar, Krein y Leone (2009) quienes, basándose en la mejoría observada en el periodo comprendido entre 2004 y 2006, proyectaron que para 2014 la proporción de trabajo por cuenta propia, en el total de la PEA, permanecería cercana a un tercio, una situación que ya se superó en 2008.

Los datos sobre el tiempo medio empleado en la búsqueda de trabajo (medido en meses) también indican una mejora en los últimos años. De hecho, comienzan a mostrar un descenso a partir de 2004 en las áreas me-

tropolitanas que están cubiertas por la PED (Encuesta de Empleo y Desempleo del Seade y DIEESE)¹⁵, excepto en Salvador, donde los datos indican un aumento del tiempo promedio de búsqueda, y en Recife, de donde no hay datos disponibles. Estos datos también arrojan luz sobre la desigualdad de género en el mercado laboral, mostrando el mayor tiempo dedicado sistemáticamente por las mujeres en prácticamente todos los años, en todas las regiones para las que los datos son captados, con la excepción de São Paulo, donde la diferencia es prácticamente inexistente.

Tabla 3. Tiempo medio de búsqueda de trabajo, por sexo (en meses)

	<i>Belo Horizonte</i>			<i>Distrito Federal</i>			<i>Porto Alegre</i>		
<i>Periodo</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
1998	9	8	9	12	12	13	10	9	10
2000	13	13	13	16	15	16	10	10	10
2002	14	13	14	15	14	15	10	10	11
2004	15	14	16	17	16	18	10	10	11
2006	13	12	14	16	15	17	9	8	9
2008	11	9	11	14	12	16	8	7	8
2009 (out)	10	9	11	13	11	14	7	6	7
	<i>Recife</i>			<i>Salvador</i>			<i>São Paulo</i>		
<i>Periodo</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
1998	-	-	-	10	9	10	8	8	8
2000	-	-	-	14	13	14	11	11	11
2002	-	-	-	14	13	14	12	12	12
2004	-	-	-	16	15	16	13	13	13
2006	-	-	-	15	14	16	12	11	12
2008	-	-	-	16	14	17	10	9	10
2009 (octubre)	-	-	-	18	15	19	9	9	9

Fuente: DIEESE, Anuario de los Trabajadores de 2008 y la Situación del Trabajo en Brasil, 2001.

Pero son los datos sobre los empleos generados por las empresas, de acuerdo a las formas de contratación, los que más evidencian las situaciones de precariedad referidas en la primera sección de este artículo, ya que nos permiten verificar directamente el comportamiento de la contratación flexibilizada al poner de relieve entre ellas, no solo a los trabajadores sin cartera, sino también a los terciarizados y trabajadores independientes que trabajan para una empresa. Como se observa en el cuadro siguiente, estos datos no indican que estamos viviendo un proceso de precarización del trabajo en las principales áreas metropolitanas.

¹⁵ SEADE - Sistema de Análise de Dados do Estado de São Paulo; DIEESE - Departamento Intersindical de Estudos Sócio Econômicos.

Tabla 5. Distribución de los puestos de trabajo generados por las empresas, según formas de contratación, 1999 y 2007 (%)

	<i>Belo Horizonte</i>		<i>Distrito Federal</i>		<i>Porto Alegre</i>		<i>Recife</i>		<i>Salvador</i>		<i>São Paulo</i>	
	1999	2007	1999	2007	1999	2007	1999	2007	1999	2007	1999	2007
<i>Formas de contratación</i>												
Contratación estándar	72,8	75,6	73,6	69,6	75,2	75,3	64,2	65,2	64,6	68,5	66,9	68,4
<i>Asalariados contratados directamente</i>												
Con libreta de trabajo: sector privado	55,3	61,1	34,4	40,5	59,5	60,9	45,0	48,8	43,8	51,2	56,0	58,5
Con libreta de trabajo: sector público	4,4	2,9	5,7	4,6	5,5	4,8	6,8	4,6	5,2	3,4	3,7	3,4
Estatutário	13,0	11,6	33,5	24,5	10,2	9,6	12,4	11,7	15,6	13,9	7,2	6,5
Contratación flexibilizada	27,2	24,4	26,4	30,4	24,8	24,7	35,8	34,8	35,4	31,5	33,1	31,6
<i>Asalariados contratados directamente</i>												
Sin libreta de trabajo: sector privado	14,6	11,8	11,2	10,9	12,3	12,6	17,7	16,0	17,0	14,8	17,9	17,1
Sin libreta de trabajo: sector público	1,9	3,7	3,5	3,3	2,2	3,0	2,9	4,2	3,8	3,0	1,7	1,4
Asalariados tercerizados	5,2	3,7	8,1	11,7	4,4	5,1	5,0	6,3	8,2	10,1	4,0	5,0
Autonomos para una empresa	5,5	5,1	3,5	4,5	5,9	4,0	10,2	8,3	6,3	3,7	9,5	8,0
Total de puestos de trabajo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: DIEESE, Anuario de los Trabajadores de 2008 y la Situación del Trabajo en Brasil, 2001.

De hecho, el primer punto a destacar es el aumento de la contratación estándar y la disminución en la flexibilizada en las áreas metropolitanas, excepto en el Distrito Federal, donde esta última forma de contratación aumenta 4 puntos porcentuales entre 1999 y 2007. Obsérvese que entre los trabajadores con contratos flexibilizados, los autónomos para una empresa están disminuyendo en todas las regiones excepto en el Distrito Federal. Más o menos la misma tendencia se observa entre los trabajadores sin cartera de trabajo en el sector privado, cuyos únicos aumentos porcentuales acontecen en Porto Alegre, e incluso en este caso solamente en 0,3 puntos porcentuales. En cuanto a los sin cartera de trabajo del sector público, la situación está indefinida con tres regiones que muestran un aumento (Belo Horizonte, Porto Alegre y Recife) y tres que indican disminución (Salvador, São Paulo y Distrito Federal). La categoría que aumenta en casi todas las regiones (excepto Belo Horizonte) son los trabajadores terciarizados, lo que indica que la tendencia empresarial a externalizar las actividades sigue vigente, aunque otros indicadores del mercado de trabajo no nos permita concluir que la contratación externa esté significando la precarización del trabajo.

En este sentido, destaca la diferencia entre los indicadores del mercado laboral en los años 1990 y 2000, especialmente después de 2004. Mientras que en la década anterior hubo una desestructuración significativa del mercado de trabajo, con aumento del desempleo, caída de los salarios reales y aumento en la informalidad, los datos de los últimos años indican un proceso de estructuración del mercado de trabajo con mejora de casi todos los indicadores, excepto el porcentaje de trabajadores subcontratados, que siguió aumentando.

Sin embargo, aunque los datos son alentadores, el pasivo laboral de Brasil es enorme y requiere de mucho esfuerzo, especialmente en la forma de políticas públicas, para que el trabajo precario pueda reducirse significativamente en el país.

Conclusión

Como se observó anteriormente, las tendencias hacia el empleo precario no son absolutamente implacables, determinadas por la nueva norma tecnológica o por el desarrollo económico, sino que están relacionadas con decisiones políticas de los Estados nacionales, hasta hace poco profundamente apegados a los principios neoliberales de intervención reducida del Estado, desregulación del trabajo y retirada de la política social. Este modelo se ha visto profundamente sacudido por la crisis de 2008, aunque la incipiente salida de la crisis a finales de 2009 indique que hay abiertas diferentes perspectivas, una de las cuales es la reanudación de las finanzas y los principios neoliberales. Sin embargo, no es esta la única posibilidad. Hay otras salidas que apuntan a otros modelos de desarrollo más sostenibles en términos sociales y ambientales. Brasil se está acercando a estos conceptos al buscar por primera vez en su historia un modelo de desarrollo con una reducción de la desigualdad social a través de políticas de distribución del ingreso, aumento sistemático del salario mínimo, apoyo al trabajo formal, aumento del trabajo de supervisión a fin de frenar las ilegalidades, como la subcontratación a través de falsas cooperativas.

Los datos sobre el mercado de trabajo, sin embargo, apuntan a una situación difícil en que, pese a la estructuración relativa observada en los últimos años, las tendencias a la precarización siguen operando. Ante estas circunstancias, para superar la precariedad o para una reducción sustancial, se requiere de un crecimiento económico continuo y de la ampliación de las políticas públicas orientadas a fiscalizar las formas ilegales de trabajo, así como para limitar, por las vías legales, las iniciativas precarizadoras del trabajo que se observan en muchos procesos de terciarización .

Referencias bibliográficas

- Amorim, E. (2003), *No limite da precarização? Terceirização e trabalho feminino na indústria de confecção*, Tesis de Maestría, Campinas, IFCH (Instituto de Filosofia e Ciências Humanas), Unicamp.

- y Araújo, Â. (2002), «Redes de subcontratação e trabalho a domicílio na indústria de confecção: um estudo na região de Campinas», *Cadernos Pagu* 17-18, pp. 267-310, Campinas, IFCH/Unicamp.
- Araújo, Â. (2001), «Globalização e trabalho: Uma resenha da literatura», *BIB São Paulo* 52, 2.º Semestre.
- (2004), «Os sentidos do trabalho da mulher no contexto da reestruturação produtiva», *Texto presentado en el XV International Congress on Women's Health Issues*, São Pedro/SP, 7 a 11 de noviembre.
- Augusto Júnior, F. *et al.* (2009), «Terceirização no setor público brasileiro», en D. Motta Dau *et al.*, pp. 107-127.
- Baltar, P.; Krein, J. D. y Leone, E. (2009), «Economia e mercado de trabalho no Brasil», en M. Leite y A. Araújo (coords.), *O trabalho reconfigurado. Ensaio sobre Brasil e México*, São Paulo, Annablume, pp. 27-46.
- Braga, R. (2009), «A vingança de Braverman: o infotaylorismo como contratempo», en R. Antunes y R. Braga (orgs.), *Infoproletários. Degradação real do trabalho virtual*, São Paulo, Boitempo Editorial, pp. 59-88.
- Caire, G. (1982), «Precarization des emplois et régulation du marché du travail», *Revista Sociologie du Travail* 2, pp. 135-158.
- Castel, R. (1988), *As metamorfoses da Questão Social*, Petrópolis/RJ, Editora Vozes.
- Comin, A. (2000), *Reestruturação e concorrência na indústria brasileira de vestuário e calçado*, Proyecto «Reestruturação produtiva, política industrial e contratação coletiva nos anos 90: as propostas dos trabalhadores», Finep, São Paulo. Informe Final.
- Conceição, J. y Lima, C. (2009), «Empresários e trabalhadores diante da regulamentação da terceirização: é possível um acordo mínimo?», en D. Motta Dau *et al.*, pp. 187-214.
- Conceição, M. da Consolação (2007), «Uma empresa, dois modelos de relações de trabalho: a terceirização da Volkswagen no ABC e em Resende», en I. Jácome Rodrigues e J. R. Ramalho, *Trabalho e Sindicato em antigos e novos territórios produtivos*, São Paulo, Editora Annablume.
- CNM/CUT (Confederação Nacional dos Metalúrgicos) (2009), «Terceirização no ramo metal-mecânico e eletrônico», en D. Motta Dau *et al.*, pp. 69-84.
- CNQ/CUT (Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Químico) (2009), «Ações de resistência e luta contra a terceirização e a precarização do trabalho no Ramo Químico», en D. Motta Dau *et al.*, pp. 261-266.
- CONTRACS/CUT (Confederação Nacional dos Trabalhadores no Ramo do Comércio e Serviços) (2009), «Precarização do trabalho e adoecimento dos trabalhadores», en D. Motta Dau *et al.*, pp. 275-280, 2009.
- CONTRAF/CUT (Confederação Nacional dos Trabalhadores no Ramo Financeiro) (2009), «Terceirização no Sistema Financeiro», en D. Motta Dau *et al.* pp. 251-260.
- CNTSS/CUT (Confederação Nacional dos Trabalhadores em Seguridade Social) (2009), «Terceirização no setor da saúde», en D. Motta Dau *et al.*, pp. 267-274.
- Dau, D. (2009), «A expansão da terceirização no Brasil e a estratégia da CUT de enfrentamento à precarização do trabalho», en D. Motta Dau *et al.*, pp. 167-186.

- ; Rodrigues, I. y Conceição, J. (coords.) (2009), *Terceirização no Brasil. Do discurso à precarização do trabalho*, São Paulo, Annablume.
- Druck, G. (1999), *Terceirização - (Des)fordizando a fábrica. Um estudo do complexo petroquímico da Bahia*, São Paulo, Boitempo Editorial.
- y Franco, T. (2007), «Terceirização e precarização: o binômio anti-social em indústrias», en G. Druck y T. Franco (coords.), *A perda da razão social do trabalho*, São Paulo, Boitempo Editorial, pp. 97-118.
- Georges, I. y Silva, C. F. (2008), «A naturalização da precariedade: trabalho informal, 'autônomo' e cooperativado entre costureiras em São Paulo (Brasil)», en J. C. Lima (coord.), *Ligações perigosas: trabalho flexível e trabalho associado*, São Paulo, Editora Anablume.
- Guimarães, S. (2006), «As telecomunicações no Brasil após a privatização», en V. Piccinini *et al.*, *O Mosaico do Trabalho na Sociedade Contemporânea. Persistências e inovações*, Porto Alegre, UFRGS Editora.
- Horta Nunes, J. (2006), «Precarização, trabalho doméstico e trabalho domiciliar no setor de confecções em Goiânia», *XXX Encontro Anual da ANPOCS*.
- Krein, J. D. (2007), *As tendências recentes na relação de emprego no Brasil - 1996-2005*, Tesis de doctorado, Instituto de Economia de Unicamp, Campinas.
- Leite, M. (2003), *Trabalho e Sociedade em Transformação. Mudanças produtivas e atores sociais*, São Paulo, Fundação Perseu Abramo.
- (2004), «Tecendo a precarização: Trabalho a domicílio e estratégias sindicais na indústria de confecções em São Paulo», *Revista Trabalho, Educação e Saúde* 2/1 (marzo), pp. 57-93.
- (2009), «O trabalho e suas reconfigurações: Conceitos e realidades», en M. de Paula Leite y Â. Araújo (Orgs.), *O trabalho reconfigurado. Ensaio sobre Brasil e México*, São Paulo, Annablume, pp. 67-94.
- Lima, J. (2002), *As Artimanhas da Flexibilização. O trabalho terceirizado em cooperativas de produção*, São Paulo: Editora Terceira Margem.
- (2009), «A terceirização e seus espaços: os territórios da precariedade – a experiência da indústria de confecção e calçados», en D. Motta Dau *et al.*, pp. 69-84.
- Oliveira, F. J.; Costa, L. y Gebrim, V. (2009), *A negociação coletiva da terceirização*, en D. Motta Dau *et al.*, pp. 215-233.
- Ramalho, J. R. y Rodrigues, I. (2009), «Trabalho, flexibilidade e terceirização. O caso da indústria automobilística», en D. Motta Dau *et al.*, pp. 85-102.
- Rodgers, G. (1989), «Precarious work in Western Europe. The state of the debate, jobs in labour market», en G. Rodgers y J. Rodgers (coords.), *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe*, International Institute for Labour Studies, Free University of Brussels.
- Ruas, R. (1993), «Notas acerca das relações entre trabalho a domicílio, redes de subcontratação e as condições de competição», en A. Rangel de Paiva Abreu y B. Sorj (Coords.), *O trabalho invisível: Estudos sobre o trabalho a domicílio no Brasil*, Rio de Janeiro, Rio Fundo Editora.
- y Zawislak, P. (2005), «A Externalização Produtiva no Complexo Calçadista do Rio Grande do Sul: impactos sobre o emprego e qualificação», en L.

- Gitahy y M. de Paula Leite (Coord.), *Novas Tramas Produtivas - Uma Discussão Teórico-Metodológica*, São Paulo, Senac São Paulo, pp. 149-170.
- Segnini, L. (2009), «Políticas públicas e mercado de trabalho no campo da cultura», en M. de Paula Leite y Â. Araújo, *O Trabalho Reconfigurado. Ensaios sobre Brasil e México*, São Paulo, Annablume Editora, pp. 95-120.
- Silva, C. (2009), «Terceirização e trabalho informal: o caso da indústria de confecção», en D. Motta Dau *et al.* pp. 29-48.
- Teixeira, M. y Pelatieri, P. (2009), «Terceirização e precarização do mercado de trabalho brasileiro», en D. Motta Dau *et al.*, pp. 19-28.
- Venco, S. (2003), *Telemarketing nos bancos: O emprego que desemprega*, Campinas, Editora da Unicamp.
- (2006), *Tempos moderníssimos nas engrenagens do telemarketing*, Tesis de Doctorado, FE/Unicamp.

Resumen. «El trabajo en el Brasil de los años 2000: Dos caras de un mismo proceso»

Este texto discute las principales características actuales del mercado de trabajo en Brasil, llamando la atención sobre un doble proceso: al tiempo que persisten tendencias de precarización del trabajo, en especial las relacionadas a la terciarización, los datos sobre el mercado de trabajo, sobre todo a partir del año 2005, apuntan a una mejoría y un proceso de estructuración de este mercado. Cuál es el significado de esta doble tendencia y a qué futuro nos encamina, son algunas de las preguntas discutidas en él.

Palabras clave: precarización, precariedad, mercado de trabajo.

Abstract. «Working at Brazil in the 2000's: The two faces of the same process»

This text discusses the main current characteristics of the Brazilian labor market, underlining the existence of a double process: at the same time that trends of work precarization are alive, especially those related to outsourcing, labor market data show a better situation that reveals a trend towards a more structured labor market. What are the meanings of these double trends and to what future do they lead us to, are some of the questions this text deals with.

Keywords: precarization, precarious work, labor market.

ZYGMUNT BAUMAN

Premio Príncipe de Asturias de Comunicación y Humanidades

«En un mundo donde la única certeza es la certeza de la incertidumbre, estamos destinados a comprendernos a nosotros mismos y a comprender a los demás.»

Zygmunt Bauman

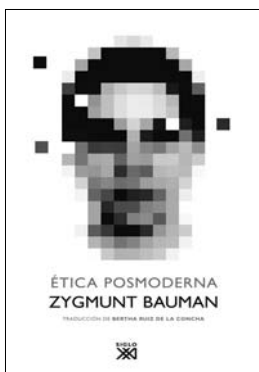


La posmodernidad y sus descontentos

Cuestiones de antagonismo

978-84-460-1285-6
256 páginas

Zygmunt Bauman reflexiona sobre el temor ante la pobreza experimentado por los estratos aparentemente a salvo de la brutalidad del actual sistema social y su relación intrínseca con la aceptación por éstos de las formas estructurales de exclusión y marginación; las nuevas formas de sexualidad y la patologización renovada del deseo y el placer; y la vivencia de la muerte y la inmortalidad, y las formas de la religiosidad posmodernas...

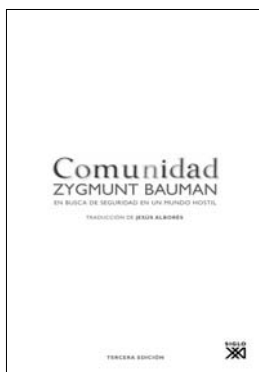


Ética posmoderna

Siglo XXI

978-84-323-1404-9
300 páginas

En la posmodernidad, el comportamiento ético correcto, antes único e indivisible, comienza a evaluarse como «razonable desde el punto de vista económico», «estéticamente agradable», «moralmente adecuado». Las acciones pueden ser correctas en un sentido y equivocadas en otro. ¿Qué acción debería medirse conforme a un criterio determinado? Y si se aplican diversos criterios, ¿cuál deberá tener prioridad?



Comunidad

Siglo XXI

978-84-323-1272-4
188 páginas

«Una sugerente reflexión sobre la tensión a la que se encuentra sometido el hombre actual, encapsulado entre dos fuerzas contrapuestas e igualmente poderosas: la búsqueda de seguridad, que nos empuja a integrarnos en el seno de la comunidad, y el impulso de libertad que, indefectiblemente, nos arranca de la misma.»

El País



www.sigloxxieditores.com



www.akal.com

SLAVOJ ŽIŽEK

Profesor de Sociología en el Instituto de Sociología de la Universidad de Ljubljana (Eslovenia), ha publicado más de 50 libros (traducidos a veinte idiomas).

«La crítica al capitalismo posmoderno, la necesidad de refundar la izquierda y la exigencia de una nueva ética a la altura de los desafíos de la ciencia centran las reflexiones de un autor torrencial e irónico que utiliza todas las herramientas a su alcance.»

Enric González, *El País*

«No teme la confrontación y demuestra una comprensión casi ilimitada del simbolismo popular.»

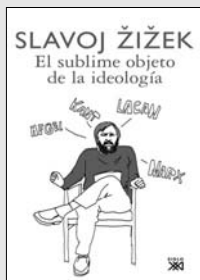
The Times

«Žižek no deja ningún fenómeno social o cultural sin teorizar, y es un maestro de la observación contraintuitiva.»

New Yorker

La mejor selección de los textos del filósofo más inconformista, convertido en el mayor agitador de nuestro tiempo:

EL SUBLIME OBJETO DE LA IDEOLOGÍA



978-84-323-1426-1
304 páginas

BIENVENIDOS AL DESIERTO DE LO REAL



978-84-460-2038-7
128 páginas

EL ACOSO DE LAS FANTASÍAS



978-84-323-1400-1
296 páginas

LENIN REACTIVADO



978-84-460-2869-7
320 páginas

SIGLO
XXI

www.sigloxieditores.com

AKAL

www.akal.com

FORMAS DE VER Y HACER EL TRABAJO

El caso de las trabajadoras de grandes cadenas de moda**

1. *El contexto social*

Esta investigación se enmarca dentro del contexto de las transformaciones sociales y productivas que ha sufrido la sociedad española en los últimos 25 años, a raíz de las dos grandes reformas laborales y de las estrategias de reorganización productiva seguidas por la mayor parte de las empresas.

Los cambios habidos se han dado mediante la incorporación de las nuevas generaciones al mercado de trabajo bajo nuevas condiciones de contratación y otras formas de organización del mismo, que suponen la fragmentación del mercado laboral y un proceso de precarización generalizado del empleo. Proceso que ha afectado especialmente a los jóvenes y de forma más intensa a las mujeres jóvenes, particularmente en aquellos sectores productivos vinculados a la denominada «terciarización» de la economía y, en concreto, en las grandes cadenas de moda. Analizando los cambios acaecidos en la forma de ver y hacer el trabajo el foco de análisis se ha centrado en el caso de estudios de las trabajadoras de grandes cadenas de moda.

En éstas, las estrategias empresariales, a través del «justo a tiempo», han permitido acomodar formas de producción y de consumo que algunos autores han identificado ya como de «bajo coste» (*Low cost*, Bauman, 1999). Desde la práctica empresarial se puede observar una continua modificación y cambio de la oferta, creando un mayor número de temporadas y nuevas formas de diseño, donde se invierten ingentes cantidades de dinero y se crean espacios adecuados. Todo ello no repercute en el producto final, cuya calidad, en ocasiones, pasa por ser baja. Veámoslo, pues, en un

Recibido: 30-VI-2010

Versión final aceptada: 14-IX-2010

* Miembro del Grupo de Investigación Consolidado UCM «Charles Babbage» en Ciencias Sociales del Trabajo, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense, Campus de Somosaguas s/n, 28223 - Madrid. Correo electrónico: itziagullo@yahoo.es.

** Este artículo se basa en la ponencia presentada en el Grupo de Sociología del Trabajo, en la mesa coordinada por Teresa Torns, «Trabajo y género: ¿una relación necesaria?», del X Congreso Español de Sociología, celebrado en Pamplona en julio de 2009. La investigación sobre la que se fundamenta forma parte de la tesis doctoral de la autora, dirigida por Juan José Castillo.

caso concreto de una gran cadena de moda con importancia internacional. Es el caso del Grupo Inditex, y más concretamente el de sus tiendas Zara.

2. *Zara por sí misma: desde el diseño a la venta*

El Grupo Inditex (Industria de Diseño Textil, S.A.) hunde sus raíces en Confecciones GOA, S.A., primera fábrica de confección de Inditex que fue creada en 1972. El negocio, dedicado a fabricar prendas de vestir (batas), fue creciendo hasta que, en 1975, apareciera Zara España, S.A., la primera sociedad de distribución y venta al detalle. Durante los años siguientes el negocio se expandió por las principales ciudades de España debido al éxito desatado entre su población, preeminentemente femenina (Alonso Álvarez, 2000a; Informes Inditex, 1998-2008; Martínez Barreiro, 2008; etc...).

Fue en 1985 cuando Inditex, S.A. se creó como eje del Grupo de empresas. A partir de entonces centró sus esfuerzos de producción en la cadena Zara. En los años sucesivos se ideó y llevó a cabo la implantación del sistema logístico, hecho a medida y con proyección de futuro. Así, se había implantado, ya a mediados de los años ochenta, un grupo textil que aglutinaba producción, logística y venta, como las tres piezas del engranaje que haría que la empresa llegara a ser un ejemplo de gestión para otros negocios.

La «creatividad y diseño esmerado, innovación, respuesta ágil al mercado, atención especial a la ambientación de las tiendas y una dirección empresarial flexible» han sido las claves de su éxito y expansión (Informe Anual, 1998: 14, en www.inditex.es).

2.1. El diseño

Es la política empresarial en la que se basa el Grupo la que hace del diseño una de las partes fundamentales del proceso de producción. Un modelo de *pronta moda* que continuamente está cambiando la oferta de las tiendas. Cada quincena se surten de nuevos modelos que se caracterizan por ser de los de «usar y tirar» en lapsos de tiempo mucho más breves que los existentes antaño. La idea de las dos temporadas, existente en los setenta, fue dando paso, en este tipo de grandes cadenas, a una moda cambiante, al nuevo producto cada pocas semanas, siendo éste asequible para el bolsillo de una gran cantidad de consumidores. El tipo de creación emulará al de la Alta Costura y Pret-à-porter, pero con la diferencia de ser un producto que trata de poder llegar a todos los públicos. De ahí la idea expresada por el alcalde coruñés: «Amancio es el Henry Ford de la moda» (www.elmundo.es, visto el 11 de diciembre de 2008).

2.2. La fabricación

Para el Grupo, «creatividad y eficacia van unidas» (Informe Anual, 1998: 15) y por dicho motivo, no se ha dudado en realizar parte de las operaciones de producción, más concretamente la fabricación, con proveedores

externos, puesto que su relación con éstos permite ofrecer a los clientes, en un tiempo inferior a las dos semanas, los nuevos modelos que aparecen en los escaparates de todo el mundo.

El proceso de externalización y subcontratación se justifica por la fuerte competencia existente entre las diferentes empresas dedicadas a la producción de prendas de vestir. Y ello lleva a la necesidad de realizar la ropa al coste más competitivo. La empresa red, en este caso Inditex, fragmenta y dispersa el proceso productivo industrial por todo el mundo. Por un lado mantiene fábricas y cooperativas cercanas a su sede en el Polígono Sabón (Arteixo), para después fragmentar el trabajo en otras partes del mundo; desde Portugal a Marruecos, desde el Este de Europa a los países asiáticos...

Para hacer más flexible el proceso de producción e implantar por completo el sistema de JAT, en los años noventa el Grupo llegó a un acuerdo con Toyota, por el que se instalaron *máquinas y puestos polifuncionales* que hacen posible cambiar rápidamente la producción, volverla flexible, dando la posibilidad de responder de forma veloz a los cambios habidos en las tendencias de moda.

2.3. La logística

Actualmente el nuevo concepto de moda, con continuos cambios de temporadas y de modelos, donde la *pronta moda* parece imperar, ha ido condicionando la forma en que la logística ha de funcionar. Hoy, la informática adquiere un peso fundamental a la hora de mantener un flujo de información continuo entre almacén y tiendas. Con ello se trata de evitar la acumulación de *stocks* que de otra manera conllevarían una pérdida monetaria a las empresas debido a la devolución de prendas que no han tenido éxito en el mercado. Actualmente, el aprovisionamiento constante a las tiendas permite recibir las prendas en plazos que van entre las 24 y las 48 horas, haciendo factible el que la superficie del negocio sea, casi en exclusiva, una zona de ventas, sin dejar demasiado espacio para el almacén. De esta manera la tienda pasa a ser una zona en la que hay una renovación constante de la moda, convirtiéndose, en cierto modo, en el propio almacén. Por dicho motivo es necesaria la existencia de flujos de comunicación capaces de mantener la información entre la logística y los puntos de venta.

Inditex pretende que las prendas se hagan a precios bajos, además de obtener la máxima rapidez en la entrega del producto que, una vez llegado a Arteixo, recibirá los últimos retoques (planchado, etiquetado y embolsado) y será desde allí desde donde se distribuya a todo el mundo. Lo que se busca es suministrar las prendas *justo a tiempo* haciendo competitiva a la empresa, al ser capaz de entregar la cantidad y variedad exactas en el mercado deseado.

Por tanto, la importancia de la logística es otro de los elementos que hace factible el modelo de negocio que Zara ha creado. La entrega en plazos de tiempo muy breves hace posible que las prendas de las tiendas se renueven con frecuencia. Las diferentes plataformas logísticas –con su sede principal en Arteixo, en el Polígono Sabón, y en Zaragoza– realizan un trabajo en el que se busca ser eficientes siendo capaces de acoplarse a

los ritmos y volúmenes impuestos por los clientes¹. Del total del transporte, un 80 por 100 será terrestre, fórmula más eficiente en tiempo y costes para llegar a los puntos de venta europeos. El transporte aéreo parece ser posible gracias a los acuerdos suscritos entre el Grupo y diversas compañías aéreas que hacen posible que los tiempos entre los pedidos y plazos de entrega se cumplan. Además de hacer posible que en el retorno carguen con suministros necesarios para la fabricación. El barco, en cambio, queda casi en exclusiva para el aprovisionamiento de materias primas, haciendo que los costes, debido a unos plazos de entrega más dilatados, sean menores (Badía, 2008).

Zara parece ser la primera empresa que ha integrado un sistema que se basa en Internet a través del que se dan flujos de información entre las tiendas, la sede central y los talleres y cooperativas que trabajan para el Grupo. De esta manera, la comunicación es continua y permite que se procese toda la información: desde el departamento de diseño a las fábricas, pasando por los suministros que han de llegar a éstas, que harán posible el que las nuevas prendas estén en las tiendas en el plazo de dos semanas.

Para un mejor funcionamiento del sistema, en el año 2006 el Grupo empresarial incorporó los Terminales de Gestión de Tiendas (TGT). El TGT está dotado de un programa informático que hace posible que el personal de las tiendas pueda tener acceso a todo tipo de información sobre los productos, sobre el almacén, mantenerse comunicados con la dirección de cada cadena, con los centros logísticos y con otras tiendas. De este modo, la relación con el cliente se vuelve mucho más ágil.

Por otra parte, a través de la PDA, o *Casiopea*, las trabajadoras de las tiendas tienen la posibilidad de mantener un contacto continuo con la central de A Coruña en tiempo real. Desde ella se hacen los pedidos, manteniendo el contacto mediante correos electrónicos. De este modo la central de Zara conoce en todo momento aquello que sucede en las tiendas de todo el mundo: desde las prendas que se venden y devuelven hasta el *stock* existente en los almacenes de cada uno de sus negocios.

La logística parte desde las mismas tiendas, en el momento en que se cursan los pedidos. «Inmediatez» y «rotación de prendas» parecen ser dos de los elementos cruciales para la eficiencia de Zara. Se dará una distribución de «circuito corto», en que se surtirá a las tiendas con mayor frecuencia pero en cantidades menores. La política seguida por ésta es la de satisfacer las tendencias de los consumidores, elemento conseguido a través de la información que la central recibe, a diario, desde las tiendas. Una vez que termina el día, mediante el arqueo de caja, se manda a la central las ventas realizadas –prendas, colores, tallas y precios concretos– de lo que se deduce el *stock* restante en el almacén². De este modo se conocen las preferencias de las diferentes zonas pudiendo intercambiar determinados

¹ Los dos centros logísticos que se ocupan de surtir a las tiendas Zara de todo el mundo se encuentran en Arteixo, en el polígono Sabón, y en Zaragoza, en la plataforma logística de PLAZA.

² Cada prenda lleva un código de barras que «permite seguir el estado de un pedido en cualquiera de sus fases, obteniendo la información en tiempo real» (Martínez Barreiro, 2008: 112).

productos entre establecimientos para conseguir el *stock cero* en todos los negocios. Los datos se complementan con los comentarios que los propios empleados hacen llegar a la central sobre los gustos y preferencias de los clientes atendidos, revirtiendo en una rápida reposición de las tiendas, que hará posible que se reduzcan los costes financieros que normalmente se derivan del almacenaje y consecutivo mantenimiento. De este modo, es posible adaptar los productos a la demanda de los consumidores, así como adecuarla: tallas y colores que más se solicitan (Alonso Álvarez, 2000b; Bonache y Cerviño, 1996; Castellano, 2002).

El sistema logístico, por tanto, consigue ser el nexo de unión entre los diferentes procesos de diseño, compra, producción, suministro y rotación de prendas, a través de los canales de información que se mantienen abiertos. La logística es información fluida, es procesamiento, es almacenaje, es transporte... es la pieza fundamental del engranaje, aquella capaz de haber reducido el tiempo de acceso de las prendas al mercado en más del 80 por 100³.

3. El trabajo en las tiendas

Pero ¿qué pasa en el escaparate? ¿Cómo ve la empresa la organización del trabajo y cómo la viven las propias empleadas? ¿Cómo son las condiciones de trabajo de estas dependientas?

3.1. La organización del trabajo en las tiendas Zara. Visión empresarial

El proceso de selección se hace desde los *centros de reclutamiento*. La apertura de estos centros, realizada en algunos puntos de la geografía española (Madrid y Barcelona) y en algunos países europeos (Londres, París...), se dio por una cierta insatisfacción –y un intento de un mayor control– en las decisiones tomadas con respecto a la preselección de personal contratado, además de por el fracaso en la elección de las trabajadoras, que entran y salen rápidamente de las tiendas de la cadena.

Zara lleva a cabo el proceso de selección. Éste viene realizado «bajo la responsabilidad directa del equipo encargado en la zona o país». Posteriormente a la elección del candidato sigue un periodo de formación, un proceso que se realiza directamente en las tiendas mediante un contrato de prueba que tendrá una duración de cuatro meses. En ellos, la persona elegida tiene que ser capaz de demostrar el interés por el trabajo para que suponga el cambio a un contrato indefinido que firmará si, una vez finalizado el periodo de prueba, la trabajadora se ajusta al perfil deseado. En ese momento pasa a ser dependienta con horarios que oscilan entre las 8

³ Zara diseña y fabrica en 3-4 semanas –frente a la competencia que necesita alrededor de 6 meses para el diseño y 3 meses para la fabricación y puesta en tiendas– y lo distribuye en siete días (Martínez Barreiro, 2008).

y las 40 horas semanales. Si no es así, su relación con Zara terminará con la rescisión del contrato.

A pesar de que la gran mayoría son contratos indefinidos, existen algunos casos de temporales que se realizan, sobre todo, en periodos de mayor carga de trabajo, como es el caso de las Navidades. Los tipos de contrato varían entre las empleadas, aunque existe un predominio de tiempos parciales sobre la jornada completa. Las vendedoras sin responsabilidades suelen tener jornadas a tiempo parcial que se distribuyen según las necesidades de las tiendas. En cambio, las jornadas completas, de lunes a sábado, quedan cubiertas por aquellas que ocupan ciertos cargos dentro de las tiendas: coordinadoras, encargadas, segundas... Dichas responsabilidades se irán obteniendo a medida que la empleada sea capaz de demostrar a la empresa el interés en la misma y consiga ganarse su confianza. Así, poco a poco, las dependientas pueden optar a puestos de mayor responsabilidad.

El Grupo Inditex hace especial hincapié en las posibilidades de promoción habidas en su seno. La mayoría de las personas que entran a trabajar pueden ascender, pero casi siempre empezando desde abajo para, a medida que se van adquiriendo conocimientos, ir ocupando puestos de mayor responsabilidad. Simplemente se necesita demostrar «entusiasmo, creatividad, eficiencia». Desde el diseño de los productos hasta su llegada a las tiendas las estructuras se van adaptando a las circunstancias del mercado y de ahí la importancia de que los trabajadores sean adaptables a cualquier requisito movido por la empresa. Los atributos que deben estar presentes en los trabajadores del grupo, parecen ser necesarios para la atención al cliente, leitmotiv empresarial.

Una vez que las trabajadoras entran a formar parte del equipo, que comienzan a ser chicas Zara, ¿qué labores desarrollarán según la jerarquía? Queda clara la función realizada por los encargados en las tiendas que son pieza fundamental para que desde los negocios se transmita la información sobre las tendencias y deseos de los consumidores. Por ello se consideran como pieza vital para la organización. Además, son los que han de organizar a los trabajadores: los horarios, los lugares que han de ocupar en la tienda, etc. En cambio, las labores de las dependientas parecen quedar circunscritas a una disponibilidad completa sin que se llegue a interferir en la acción de selección y de compra de los clientes, si su ayuda no es requerida. Además, han de ofrecer una respuesta rápida y eficaz a lo solicitado por aquellos.

Pero, la inexistencia de información relativa a las labores desarrolladas por las trabajadoras nos hace seguir preguntándonos por la organización del trabajo que se lleva a cabo en las tiendas, cómo es vivida por las propias trabajadoras y cómo afecta a sus condiciones de trabajo y vida.

3.2. La organización real del trabajo. En la piel de las dependientas

Todos los cambios y ascensos laborales de las trabajadoras ¿suponen nuevos contratos en que se especifica la labor desarrollada? ¿Suponen mejoras en los sueldos y en las condiciones de trabajo? ¿Qué tipo de labor de-

sarrolla cada persona dentro de la tienda? ¿Todas hacen de todo?, o ¿cada cual tiene una función determinada?⁴. Estas y otras preguntas no aparecerán de ningún modo en los informes del Grupo. Pero sí, en cambio, de forma reiterativa, se hace mención a la importancia que se da a las opiniones de los trabajadores.

En páginas anteriores se han podido mostrar algunas pinceladas sobre la visión de la empresa respecto a aspectos relacionados con la organización del trabajo dentro de las tiendas siendo importantes a la hora de contrastarlos con las vivencias de las propias trabajadoras.

La llegada en los ochenta de nuevas formas de organización de trabajo, en que, *supuestamente*, autonomía y toma de decisiones adquirieron un papel relevante para el desarrollo de las labores realizadas por los trabajadores, conllevó el que, los mismos, se vean/sientan obligados a hacer determinadas labores que, por parte de la dirección, se consigue que las hagan mediante fórmulas que en apariencia parecen ser voluntarias pero, que en realidad, son aspectos que de otra forma serían difíciles de imponer (Boltanski y Chiapello, 2002). Así, el posible tono autoritario de determinadas peticiones pasa a ser el de simple supervisión de acciones que aparecen como responsabilidad del trabajador. Se persuade en vez de mandar, se manipula en vez de dominar (Burawoy, 1985).

Es el tipo de trabajo generado en el sector del comercio, un trabajo descalificado y del que parece que se pretende, por parte de las empresas, que siga siendo así, de forma tal que no exista ninguna persona que sea imprescindible en la organización, generando un tipo de trabajador colectivo más debilitado, frágil y con cierta falta de capacidad a la hora de llevar a cabo la negociación colectiva. Y junto a ello su excesiva juventud, elemento que provoca un posible desconocimiento sobre los derechos y deberes del trabajador. Con todo ello jugará la empresa mediante la reiteración de la necesidad de la «corresponsabilidad», a través de la que todos ganan en el negocio puesto que el compromiso, el buen hacer, etc., debiera redundar en el mantenimiento del puesto de trabajo y en la posibilidad de ascender en la empresa.

Este hecho tiene un aspecto que lo hace bien importante, puesto que cada pieza que conforma la empresa puede ser susceptible de sustitución gracias a que sus compañeros podrán realizar las labores que aquel llevaba a cabo. Así, nadie es imprescindible y todos son sustituibles, existiendo una falta de especialización que, se podría decir, es consciente e incentivada por la propia empresa. Las funciones que los empleados han de cumplir se simplifican de forma tal que cada vez el trabajo se «descalifica» más, se divide en funciones sencillas que hace posible la existencia de una rotación continua en el personal contratado. Los trabajadores pasan a ser piezas de un engranaje fácilmente intercambiables y, por ende, cada vez más baratos.

⁴ Si bien en la información de tipo proempresarial no se encontraron datos para responder a estas preguntas, la investigación en otros ámbitos –bibliográficos, páginas web y de trabajo de campo– nos lleva a un análisis, que trataremos en las siguientes páginas, referidas a la visión de las propias trabajadoras.

Hemos querido comprobar si la organización del trabajo que se impone desde Inditex difiere de aquella vivida por las empleadas.

¿Cuáles son los motivos que llevan a las dependientas a trabajar en esta gran cadena de moda? ¿Cómo se desarrolla su trabajo diario? ¿Cómo viven y sienten la organización del trabajo? ¿Cuáles son los problemas del día a día? Diferentes puntos de vista, aquellos de las dependientas y de las encargadas, nos arrojarán la realidad vivida por una de las piezas fundamentales para el funcionamiento de Zara-Inditex.

Según las empleadas de las tiendas, el interés fundamental de las encargadas a la hora de contratar a una nueva trabajadora es el considerar que la persona seleccionada tiene ganas de trabajar, de atender al cliente y todo lo que conlleva el trabajo en la tienda. Por ello tendrá un cierto peso el ver cómo la persona se relaciona y habla con el cliente y resto de compañeras.

En el periodo de formación, tanto en tiendas de nueva apertura como en aquellas en que se solicita nuevo personal, las horas de trabajo de las dependientas son «a tiempo parcial». Será más tarde, una vez que la encargada compruebe la forma de funcionar de las trabajadoras, aquellas que le gustan, etc., cuando les ofrecerán una subida de horas y les realizarán contratos indefinidos.

Cada cierto tiempo las empleadas, tanto las recién entradas como las que tienen una mayor antigüedad, han de pasar evaluaciones por parte empresarial que busca comprobar el desarrollo laboral del personal. Dichas evaluaciones las realizan las encargadas de las secciones que evalúan del uno al cuatro los temas referidos a la «atención al cliente», al aspecto físico de la trabajadora (maquillaje, peinado...), a la rapidez en el trabajo, en probadores, en la reposición de las prendas, etc. Posteriormente los resultados pueden ser vistos por las propias dependientas, que podrán mostrar su acuerdo o desacuerdo con los mismos, si bien este hecho no cambiará el resultado de las evaluaciones.

Pero ¿cómo es la formación que se imparte desde este tipo de empresa una vez que se ha hecho el proceso de selección? Según algunas trabajadoras, para comenzar a formar a las futuras dependientas se les imparte un curso de una semana. Este tipo de formación se da en el caso de la apertura de nuevas tiendas, siendo un proceso mucho más específico que el que se puede impartir para la incorporación en una tienda ya abierta. En el caso de nuevas aperturas se ha de formar a toda la plantilla explicando desde el funcionamiento más general hasta el particular, desde la empresa hasta la tienda. En cambio, cuando se trata de una incorporación a una tienda ya en funcionamiento, la formación se da directamente en la tienda y la función de formar a la nueva empleada se repartirá entre la encargada, la segunda encargada y la coordinadora, cuya labor será la de hacer que la dependienta sea capaz de realizar las diferentes funciones para las que fue contratada.

Pero la visión de otras muchas trabajadoras resulta ser bien distinta, según éstas la formación impartida por parte empresarial es nula, haciendo más costoso el aprendizaje. Será el propio interés de la nueva trabajadora el que llevará a preguntar para aprender pero, en caso de no existir dicha predisposición, el aprendizaje será mucho más limitado. Junto a este tipo de formación, en la parte privada de las tiendas, aquella que usan las trabajadoras, existen cuadernos, revistas y carteles con información que las pro-

pías trabajadoras pueden adquirir para formarse. Es la curiosidad de la empleada la que le puede llevar a indagar más cosas del producto: desde la composición, hasta los tipos de tejido y la sastrería.

En el caso de formarse para ser encargadas, las jóvenes irán aprendiendo el funcionamiento de la tienda, desde cómo realizar los pedidos hasta la coordinación del negocio (con todo lo que conlleva: aprender a realizar calendarios laborales, distribuir las jornadas, etcétera).

Según algunos responsables no se fomenta una formación que haga que los empleados –trabajadores y encargados– tengan la capacidad de crecer dentro de la empresa. Se minimizará el riesgo formando de manera superficial, para que sean capaces de realizar las labores para las que fueron contratados, pero evitando costes elevados que podrían suponer pérdidas, debido a la alta rotación de personal existente en este tipo de sector.

Bien sea en periodo de formación o una vez firmado el contrato indefinido, las jóvenes dependientas de moda cobrarán un salario acorde a las horas trabajadas en la tienda: el sueldo base, más las comisiones de las que todas las dependientas gozan y que serán idénticas para todas las empleadas, exceptuando a las responsables de sección, la cajera central y la encargada general que tendrán, además, el sistema de «resaltas», que hará posible ver incrementado el salario en un porcentaje mayor que el del resto de empleadas.

El hecho de que casi todas las trabajadoras –a excepción de las encargadas y cajeras– trabajen en jornadas a tiempo parcial hará muy difícil la obtención de salarios que permitan sobrevivir. Dentro del sector del comercio sí suele haber cierta coincidencia de opiniones entre las dependientas a la hora de asegurar que las comisiones suelen ser de las más altas del sector y que, en definitiva, terminan por salvar unos sueldos bajos y difíciles de engrosar, debido a la imposibilidad de llegar a trabajar con contratos a tiempo parcial superiores a las treinta horas.

Pero ¿cuál será el método para cobrar las comisiones? Éstas las calcula la empresa mediante las cajeras, quienes introducen las horas realizadas por cada empleada, esto es, las que aparecen en los horarios. Posteriormente, las empleadas han de firmar su acuerdo con el cómputo de horas realizadas, para que la comisión se haga efectiva. Muchas de las trabajadoras lo firmarán sin tan siquiera cerciorarse de si se han cometido errores a la hora de introducir los datos, mientras que otras lo revisarán con el fin de comprobar si las horas contadas son las correctas o no.

El hecho de cobrar de esta forma esconde dos trampas de las que las trabajadoras no parecen percatarse hasta el día que han de solicitar la prestación por desempleo o ver lo cotizado hasta el momento. Las dos cuestiones planteadas van por la misma senda, de un lado, la cotización se hace sobre el sueldo base, en el que no entran los sistemas de comisiones, ni resaltas, ni los pluses –de transportes, etc...–. Por otro lado, la cantidad que la joven cotiza suele ser inferior a lo que ésta se podría plantear, pues en muchas ocasiones, tras años trabajando a tiempo parcial, las dependientas se dan cuenta de que su cotización es inferior a lo que ellas pensaban.

Para las trabajadoras parece ser evidente el hecho de que trabajar más horas no supone un aumento de salario tan elevado como para plantearse. De treinta y cuatro horas a cuarenta horas semanales, la diferencia

de retribución puede suponer 100 euros, que muchas prefieren sacrificar en pos de una mayor cantidad de tiempo de ocio.

Las vendedoras no tienen prácticamente ninguna posibilidad de elegir jornadas «a tiempo completo» o que rondan las cuarenta horas semanales, debido a que las más habituales y que más se realizan son las de tiempo parcial a 24 y 30 horas. Pero ¿cómo se distribuirán las jornadas de las empleadas de estas grandes cadenas de moda?

Según las diferentes entrevistas realizadas a lo largo de los últimos años, en lo que respecta a los horarios parecen ser las encargadas de las tiendas, las de cada una de las secciones, las que toman las decisiones de los horarios. Ellas valorarán cómo han de «ubicar» las jornadas de cada dependienta en la sección correspondiente, eso sí, teniendo en cuenta, según algunas de las empleadas, elementos tales como la prioridad de las madres –que tienen una reducción de jornada y que tienen preferencia en los horarios de lunes a viernes por las mañanas–; la de las jóvenes –con reducción de jornada por otras circunstancias–; o las de aquellas que compaginan estudios y trabajo y necesitan los turnos de mañana. A todas éstas, se les respetan los horarios solicitados. Por ello, cuando se acaba de contratar a una joven, generalmente se le asigna horario de tarde. Pero si en una tienda existe la posibilidad de tener tanto horarios de mañana como de tarde, las trabajadoras podrán rotar, hecho que ya sucede con aquellas que están entre las treinta y seis y las cuarenta horas y que suelen realizar tres días de mañana y otros tres de tarde, dejando algunas horas para cubrir huecos.

Las encargadas llamarán más a aquellas empleadas que desde un primer momento se muestran dispuestas a asumir cambios de horarios, pero éstas terminan por quejarse por un abuso constante de aquellos métodos que, dicen, benefician a la empresa por evitarse nuevas contrataciones, ante la necesidad de más personal. Además, suponen un ahorro de costes a la misma ya que, en muchas ocasiones, el exceso de jornada no termina por verse reflejado en la nómina, sino que siempre quedan horas «regaladas».

Las dependientas han de firmar tres horarios fijos –uno de mañana, otro de tarde y otro en que se trabajan dos mañanas y tres tardes, con un día de descanso– que en principio tendrían que ser inamovibles, pero que terminan por poder cambiarlos. Las modificaciones suelen darse con cierta frecuencia, aunque también se tiende a aumentar los ritmos de trabajo de los demás empleados, debido a que no se buscan, ni solicitan, personas que realicen sustituciones. Esto es, no mueven el horario. Pero los trabajadores se ven en la obligación de realizar sus tareas y las de la persona que falta.

Los horarios se realizarán cada dos semanas y según algunas de las encargadas, estos son inamovibles excepto en situaciones completamente excepcionales (si una persona se ha tenido que dar de baja, etc...). Pero finalmente pasan a ser *orientativos*. Las jornadas parecen depender de cada tienda, respetándose, en algunos casos, tal cual se hayan establecido, mientras que en otras los cambios serán constantes, generando un profundo malestar entre las trabajadoras. En definitiva, las encargadas han de tratar de mantener contentas a las empleadas, buscando las mejores combinaciones de horarios, tanto para el negocio como para las trabajadoras que lo integran. Técnicas que harán que las jóvenes dependientas

se sientan a gusto van desde conceder los días de libranza que cada trabajadora haya solicitado, hasta buscar que los sábados sean rotativos.

La deuda de horas por parte de la empresa también es motivo de malestar para las trabajadoras, que terminan por no poder planear su tiempo libre. Una vez que las encargadas revisan los horarios y comprueban el número de horas trabajado por las dependientas, si es a favor de éstas, se devuelve en horas o días libres, de tal forma que la joven se encuentra con tiempo de libranza, con el que no contaba, pero que a su vez no le permite organizar su propia vida.

Los horarios resultan ser caóticos para unas jóvenes que han de ajustar hasta sus ritmos biológicos (alimentarios y del sueño) a los requerimientos de la empresa que llega a incumplir la legislación vigente.

Ya sea trabajo de lunes a sábado o de lunes a domingo, interesa conocer el tipo de labor realizada por las «chicas». ¿Qué funciones realizan? ¿Qué relación tienen con las compañeras y encargadas?...

Las dependientas harán «un poco de todo»: desde reponer, doblar, atender, estar en probadores, atender los arreglos..., se hacen todas las funciones exceptuando algunas específicas, como la de cajera, cuya función la realiza una trabajadora formada para ello. Pero algunas empleadas sienten que la empresa no las ve como vínculo imprescindible en la relación empresa-cliente, debido a que la ropa se vende sola. En cambio, otras sienten que su presencia en la tienda es fundamental a la hora de realizar ventas. El hecho de que las empleadas estén insatisfechas en el trabajo puede suponer una disminución en las ventas de la tienda. Ellas mostrarán su inconformismo mediante nuevas técnicas de resistencia que podrían alejarse de los canales más clásicos. La resistencia se hará con técnicas sencillas tales como el no atender a la clientela, no ofrecerles las tallas solicitadas, diciéndoles que las tallas o modelos que piden se han agotado...

Las trabajadoras perciben que las plantillas que integran las tiendas suelen contar con poco personal, elemento que dificulta la vigilancia de la sección correspondiente, debido a que en el momento en que una empleada ha de atender a un cliente, deja la zona desatendida, sin vigilar, no pudiendo delegar en nadie debido a que las compañeras se encuentran en la misma situación. Este hecho generará estrés en las empleadas, que verán cómo han de multiplicarse para llegar a cumplir las diferentes funciones: atender, sacar material del almacén, vigilar que no se robe...

La reposición en tienda se realiza cada hora gracias al sistema informático de la TGT⁵. Dentro de éste existe un programa –Veinticinco– que informa de aquello vendido en la hora anterior. Las ventas aparecen por secciones (Sección Trafaluc, Basic, Woman...) haciendo más ágil la posterior reposición en la tienda de aquello que se haya vendido. Las trabajadoras, a través de este sistema, serán capaces de ir directamente al almacén a coger aquellas prendas que han de reponer en las diferentes secciones, haciendo que esta labor sea más rápida.

⁵ El sistema de TGT es capaz de mantener conectadas, en tiempo real, las tiendas con la central en Arteixo para la reposición de todos aquellos productos vendidos. Del mismo modo, la TGT informa a las trabajadoras de las tiendas de aquello que se va vendiendo.

Dos veces por semana llegan camiones con la ropa que se ha de reponer en tienda, con los nuevos modelos y las nuevas temporadas. Los camiones descargan en la madrugada tanto los burros como las cajas, que se dejan preparadas para que las trabajadoras que entran a colocar la mercancía a las ocho y media de la mañana comiencen a hacerlo. Las empleadas han de «pelar» burros y abrir cajas, para ir clasificando y contando la ropa que llega: jerseys, blusas, camisetas, etc... Finalmente la ropa se coloca en el almacén.

Una vez por temporada deben quedarse, tras el cierre, para la realización del inventario. Este trabajo puede durar hasta bien entrada la madrugada debido a la desorganización en las tiendas. La cuenta de las existencias debe empezar por el almacén, sitio del que se deja de subir ropa a la tienda en el momento en que se comienza a realizar el inventario. Una vez que se cuenta todo lo habido en el almacén, se pasará a enumerar las prendas ubicadas en la tienda (en las que como mucho hay cuatro por modelo).

Al final de cada jornada realizan una reunión denominada *niponas*, en éstas se trata de contar los problemas que han ido surgiendo a lo largo del día, explicar a las recién llegadas determinados temas con respecto a la tienda, etc... Las *niponas* se deberían llevar a cabo después del cierre de la tienda, pero como han de dejar la tienda preparada para la apertura del día siguiente, generalmente, éstas se realizan en diez minutos, de 22.30 a 22.40, tiempo fuera del remunerado y que no se devolverá, tampoco, en horas libres. También, se realizarán con anterioridad a la apertura de la tienda, por la mañana, en un tiempo que tampoco se remunerará.

Las *niponas* tendrían que tener la función de, mediante ejemplos, explicar cómo realizar de la mejor forma la coordinación de las tiendas. Por ello, generalmente, en ellas se comentan cosas que han ocurrido a lo largo de la jornada: desde información que tiene que transmitir la encargada, hasta las quejas entre compañeros, con el fin de que sean constructivas y posibiliten una mejor organización del trabajo. Para las trabajadoras, los problemas surgidos en el día a día suelen ser siempre los mismos, pero son situaciones que se deben explicar a las compañeras recién llegadas.

Los años de experiencia varían dependiendo de las funciones realizadas. Generalmente el personal con mayor antigüedad es aquel que desarrolla funciones de responsabilidad dentro de las tiendas: las encargadas, las segundas, la cajera central y las madres. Siendo las dependientas de tarde las que por norma general llevan menos tiempo en la empresa.

Pero los años también son uno de los factores que corren en contra de las personas que trabajan en las tiendas, puesto que se considera que la plantilla que integran las tiendas ha de ser joven. Pero ello no supone demasiado problema para Zara debido a la rotación de dependientas que forman la plantilla.

A pesar de la existencia de problemas entre los propios empleados, es cierto que las relaciones entre éstos son variopintas, existiendo algunas más fluidas en las secciones con menos personal –*caballero y niño*– donde los empleados las llegan a equiparar con las que se pueden mantener con los compañeros de piso, debido a la cantidad de horas pasadas con ellos.

Aun así, se busca el que las relaciones entre unas y otras sean lo más cordiales posible tratando de crear un ambiente distendido y que ayude a que

se trabaje bien. Que los trabajadores estén lo más cómodos, de forma que esto repercuta en el trabajo diario, en el trato al cliente... Pero quizá resulte complicado en el día a día, debido a los problemas que pueden ir surgiendo (cambio de horarios...). Aun así, la cordialidad entre las propias empleadas puede llegar a crear un ambiente de trabajo más agradable y capaz de hacer que las dependientas lo hagan con mejor ánimo, pero ello no excluye que existan peleas o desacuerdos entre las compañeras. Generalmente éstas se suelen dar por considerar que algunas de las empleadas hacen menos que otras y ello termina por generar tensiones que acaban por salir a la luz.

En general, las dependientas explican un tipo de relación en la que la empresa simplemente busca su beneficio, sin importarle lo que ello puede implicar en las condiciones de trabajo y de vida de las propias empleadas. Consideran que la empresa suele preocuparse más por una responsabilidad social corporativa de puertas afuera (en países en vías de desarrollo) que aplicarla en los lugares de trabajo directamente vinculados con la empresa (en el caso que nos ocupa, en las propias tiendas con el fin de solucionar los problemas que surgen a diario).

La llegada a las tiendas suele ser una buena experiencia con la que las trabajadoras parecen estar satisfechas hasta que, con el paso del tiempo, aparecen determinados vicios que hacen que se sientan, en ocasiones, engañadas.

Causa de diferentes opiniones serán las relaciones entre las encargadas y las dependientas. Aquellas que ostentan cargos dentro de las tiendas, en general, consideran tener un trato distendido con las demás y tratan de hacer que la plantilla se sienta cómoda con las decisiones tomadas (ya sea en lo que respecta a los horarios, a los días de libranza, etc.). Y generalmente, según la opinión de las propias encargadas, su relación con sus empleadas es la que ellas mismas generan, pudiendo ser muy diferente de tienda a tienda.

En cambio, la visión de las dependientas con respecto a sus encargadas suele diferir de lo narrado por éstas. Las trabajadoras, en ocasiones, se sienten engañadas por sus superiores. Intuyen que en determinados momentos las encargadas juegan con el desconocimiento de normas y legislación, tratando de imponer determinados comportamientos laborales que quedan fuera de la ley. Generalmente este tipo de lagunas se dan en los asuntos relativos al débito de horas por parte de las trabajadoras a la empresa y viceversa, quedando en el papel horas perdidas en beneficio empresarial y no pagadas a las empleadas. En cambio, esta situación será completamente diferente en las tiendas en las que la encargada intenta mantener un trato más cercano con sus trabajadoras, empatizar con sus inquietudes, preocupaciones y problemas, y tratar de ser flexible con los suyos.

Las encargadas, como trabajadoras de la empresa, se verán sujetas a situaciones de abuso por parte de Zara-Inditex. Ellas dependen de la Dirección de Tiendas, responsabilizada de preocuparse, entre otras cosas, de las necesidades de las empleadas. Las malas relaciones entre unos y otros pueden llevar a una falta de entendimiento que desemboque en situaciones insostenibles, que suelen terminar con el despido del empleado.

En general, las dependientas consideran que se puede mantener un trato bueno con las responsables de sección, siempre y cuando aquéllas

estén dispuestas a asumir todas las peticiones de la superior. Pero en el momento en que se decide tomar la actitud de hacer lo que corresponde, la relación se transforma.

Existe una falta de motivación por parte de los cuadros directivos hacia las empleadas. La política empresarial, en la mayoría de las ocasiones, opta por no facilitar determinada información que «beneficia» a las trabajadoras, información tal como la posibilidad de disfrutar de los días de asuntos propios, de la necesidad de preavisar con ocho días de antelación la variación de la jornada, etc... Elementos estos que suponen un ahorro para la empresa pero que podrían, en caso de comunicarse, mantener a las trabajadoras con un mayor grado de motivación en sus puestos de trabajo. Pero ¿por qué la empresa puede llevar a cabo esta política? Por un lado, Zara tiene altas tasas de rotación que beneficiará el que las empleadas no lleguen a conocer todos los derechos que les corresponden. Junto a ello, trabajadoras que, aún a sabiendas de que la empresa no está cumpliendo con determinados derechos de las empleadas, aguantarán este tipo de situaciones por necesidad. Y aquellas que, al conocer sus derechos y exigirlos pueden ser amenazadas con el despido, debido a que siempre habrá personas dispuestas a asumir la política empresarial.

En ocasiones, las relaciones dentro de las tiendas se ven sujetas, tanto para las dependientas como para las encargadas, al tipo de relación subjetiva tenida con el superior. El hecho de mantener una relación tensa puede suponer el verse sometido a situaciones de acoso moral que llegan a ser insostenibles.

Así, por ejemplo, la situación de las trabajadoras con hijos parece ser complicada en un negocio que se caracteriza por tener empleadas mujeres, en su gran mayoría, en edad de tener hijos. En la actualidad las madres sienten cierto desamparo ante la política usada por la empresa.

Si bien la ley y el convenio colectivo por el que se rigen las ampara y éstas pueden trabajar, una vez que se incorporan tras la baja maternal, de lunes a viernes en jornada de mañana, la empresa, en la actualidad, está tratando de llevar a cabo otra política. No con aquellas que tienen una mayor antigüedad en la empresa, sino con las que se comienzan a incorporar a las tiendas en la actualidad. Aquellas trabajadoras que empezaron su relación laboral siendo ya madres, cuando piden la reducción de jornada, suelen notar cierta reticencia por parte de sus superiores. Por ello, uno de los métodos para evitar roces es que la trabajadora solicite el traslado de tienda, elemento que conlleva cierta dificultad debido a que la empleada tiene un tipo de jornada que se debe respetar. El plazo que se da entre la petición del traslado y la respuesta de la Dirección de Tiendas puede llevar varios meses, tiempo en que la dependienta se ve sometida a un estrés intenso que le llega a afectar en el trabajo y en su vida privada. La situación en el empleo termina por resultar incómoda, debido a que en determinadas ocasiones le imponen tareas que siente como un castigo: mantenerse toda la jornada en probadores; estar en la zona cercana a la salida, haciendo funciones de vigilante...

Y las presiones a las madres terminan resultando tan fuertes que en determinados casos acaban por solicitar la baja voluntaria de la empresa, la excedencia...

Así, la sensación de las trabajadoras que son madres es que la empresa no quiere contar con ellas, sienten que su presencia es hostil tanto para la empresa como para las compañeras que no tienen hijos. Supone menos gente para realizar los inventarios, trabajadoras que no realizan jornadas más extensas y puestos fijos de mañana que hacen más complicada la rotación de las compañeras que han de estar por las tardes. La sobrecarga de trabajo de las compañeras, debido a la reducción de jornada de las madres, creará, por tanto, situaciones de tensión entre las trabajadoras que se podrían evitar con la contratación de nuevo personal capaz de cubrir aquellas horas que las madres evitan con la reducción de jornada y que en la actualidad significan una intensificación de trabajo de las trabajadoras de tarde. La reducción de jornada lleva implícita una reducción del salario, que podría ser destinado a este fin.

4. Conclusiones

En líneas generales, las empleadas sienten que los años de trabajo en la empresa son años perdidos, en los que se han dejado parte de su vida, sacrificando aspectos personales para obtener un salario que ha tenido unos costes demasiado elevados. Costes de salud y de tiempo. Ellas sienten que son números, debido a que a la empresa le interesa la obtención del beneficio propio, sin considerar nada más.

El trato dispensado a las empleadas de las tiendas sufre un evidente deterioro. En ocasiones se les falta al respeto. Se descuida la imagen. Los propios trabajadores plantean que el problema obedece a la irrupción en la empresa de nuevos directivos y mandos (directores de área, directores de tienda, recursos humanos) totalmente deshumanizados y sin preocupación alguna por los problemas que puedan tener las trabajadoras que dependen directamente de ellos.

Sea a causa de los nuevos mandos o de las políticas de organización del trabajo, las condiciones reales de trabajo de las dependientas de esta gran cadena de moda nos dejan entrever situaciones con una carga negativa para las empleadas y que hacen preciso buscar la mejora de dichas condiciones por medio de la negociación colectiva.

Referencias bibliográficas

- Agulló, I. (2008), «Los jóvenes españoles hoy: condiciones de vida y trabajo», en AA VV (2008), *Crítica de la cultura Organizacional. Claves para cambiar la organización del trabajo*, Montevideo, Psicolibros Universitarios, pp. 356-375.
- Alonso Álvarez, L. (2000a), «Inditex-Zara. Vistiendo a tres continentes», en Ojeda, F. (coord.), *Grandes empresas, grandes historias de Galicia*, A Coruña, Voz de Galicia.
- Alonso Álvarez, L. (2000b), «Vistiendo a tres continentes: la ventaja competitiva del grupo Inditex-Zara 1963-1999», en *Revista de Historia Industrial* 18, pp.157-179.

- Badía, E. (2008), *Zara... y sus hermanas*, Madrid, LID.
- Boltanski y Chiapello (2002), *El nuevo espíritu del capitalismo*, Madrid, Akal.
- Bonache, J. y Cerviño, J. (1996), «Caso Zara: el tejido Internacional», en Durán Herrera, J. J. (coord.) (1996), *Multinacionales Españolas I. Algunos casos relevantes*, Madrid, Pirámide, pp. 51-58.
- Burawoy, M. (1985), *El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Castellano, J. M. (2002), «El proceso de internacionalización de Inditex», en *Boletín económico ICE* 799 (abril-mayo), pp. 209-217.
- Castillo, J. J. (2005), *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*, Madrid-Buenos Aires, Miño y Dávila.
- (2003), *Los estragos de la subcontratación (La organización del trabajo como factor de riesgo laboral)*, Madrid, Secretaría de Comunicación e Imagen de UGT-Madrid.
- Del Bono, A. (2005), «Call Centers, estrategias de flexibilidad y nuevas experiencias laborales» en Castillo, J. J. (2005), *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*, Madrid-Buenos Aires, Miño y Dávila, pp. 347-394.
- El Mundo* (2008), «Amancio Ortega, el hombre tranquilo», disponible en [www.elmundo.es].
- El País* «Un juez condena a Zara por imponer en sus contratos el trabajo en días festivos», disponible en [www.elpaís.com].
- IN (2008), *Revista IN* 30 y 31.
- INDITEX, *Informes anuales 1998-1999-2000-2001-2002-2003-2004-2005-2006-2007-2008*, disponible en [www.inditex.es].
- López Calle, P. (2007), *La desmovilización general. Jóvenes, sindicatos y reorganización productiva*, Madrid, La Catarata.
- Martínez Barreiro, A. (2008), «Hacia un nuevo sistema de la moda. El modelo Zara», en *Revista Internacional de Sociología* LXVI, 51, pp. 105-122.
- Taboadela, O.; Castro, M. y Martínez, M. (2005), «Del escaparate a la tienda: mujeres y trabajo invisible en la confección gallega», en Castillo, J. J. (2005), *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*, Madrid-Buenos Aires, Miño y Dávila, pp. 171-219.

Resumen. «Formas de ver y hacer el trabajo. El caso de las trabajadoras de grandes cadenas de moda»

La incorporación de las nuevas generaciones al mercado de trabajo bajo nuevas condiciones de contratación y otras formas de organización del trabajo ha supuesto la fragmentación del mercado laboral y un proceso de precarización generalizado del empleo. Proceso que afecta particularmente a sectores productivos vinculados a la denominada «terciarización» de la economía. Por ello, el foco de análisis se centra en el caso de estudio de trabajadoras de grandes cadenas de moda, a través del que se analiza el impacto de las transformaciones productivas y los efectos de estas sobre las condiciones de trabajo y vida de los jóvenes. En definitiva nos cuestionamos si el nuevo discurso «managerial» resulta ser ambiguo: si las exigencias empresariales terminan por chocar con las condiciones reales de trabajo y empleo que han de asumir las empleadas.

Palabras clave: Organización del trabajo, condiciones de trabajo, precariedad laboral, jóvenes, sector servicios, grandes cadenas de moda.

Abstract. «Ways of seeing and doing work. The case of workers of big fashion chains»

The incorporation of new generations in the labour market under new conditions of employment and other forms of work organization has led to the fragmentation of the labour market and a process of widespread insecurity of employment. This process particularly affected productive sectors linked to the called one «outsourcing» of the economy. Therefore, the focus of analysis focuses on the case study of workers in major fashion chains, through which we analyze the impact of changes in production and their effects on working and living conditions of young people. Definitively we questioned whether the new «managerial» discourse, is ambiguous: if business demands end up to hit with the actual conditions of employment to be borne by employees.

Keywords: Organization of work, working conditions, job insecurity, youth, service sector, large fashion chains.

JEAN BAUDRILLARD

«El pensador francés más importante de los últimos veinte años.»

J. G. Ballard

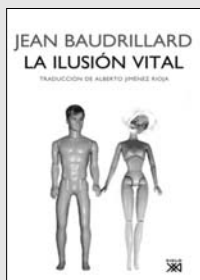
«Siguiendo la línea trazada por pensadores como Foucault, Derrida y Deleuze, Baudrillard se aleja de los temas tradicionalmente abordados por la sociología. Su lectura nos obliga a rechazar las interpretaciones habituales de la sociedad y a usar nuestra imaginación de una forma innovadora.»

Choice

«Así como la sociedad de la Edad Media encontraba su equilibrio apoyándose en Dios y en el diablo, la nuestra se equilibra buscando apoyo en el consumo y su denuncia.»

Jean Baudrillard

LA ILUSIÓN VITAL



978-84-323-1448-3
96 páginas

EL SISTEMA DE LOS OBJETOS



978-84-323-1398-1
232 páginas

LA SOCIEDAD DE CONSUMO



978-84-323-1376-9
310 páginas

CRÍTICA DE LA ECONOMÍA POLÍTICA DEL SIGNO



978-84-323-1397-4
240 páginas



www.sigloxxieditores.com

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
Y EL MODELO NEOLIBERAL DE
DESARROLLO ECONÓMICO
Un matrimonio mal avenido

1. *Introducción*¹

Coexiste un discurso para el fomento de la igualdad de oportunidades con un modelo de desarrollo económico que hipoteca la vida de las personas, pues persisten fuertes contradicciones entre lo que el sistema productivo exige (vivir para trabajar) y lo que el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades pretende (trabajar para vivir).

Tras la crisis económica de finales de los años setenta, la ideología neoliberal se fue consolidando como la principal opción de progreso, promocionando, entre otras cuestiones, la mínima intervención pública en las actividades productivas. Las consecuencias de diseñar un nuevo marco de relaciones laborales conllevaron un paulatino proceso de desregulación normativa, diestro para debilitar la capacidad histórica de organización de las personas trabajadoras y precarizar rápidamente las condiciones de trabajo. Los derechos conquistados, tras dos siglos de movimiento obrero, se empezaron a percibir como un lastre difícil de soportar para que las economías fueran competitivas en un mundo globalizado. Los costes del empleo debían ser reducidos, aligerados, minimizados para seguir garantizando amplios márgenes de rentabilidad a las empresas².

En este mismo periodo, el movimiento feminista reclamará la plena participación de las mujeres en la vida pública, descubriendo estadísticamente las desigualdades de género en la educación, los mercados de trabajo y el acceso a puestos de decisión. Así, se mostraban las fisuras de las sociedades occidentales, cuyas leyes garantizaban la igualdad entre los sexos, pero cuyas prácticas habían hecho de la democracia un coto masculino, situando a las mujeres en una categoría secundaria. Lentamente, las denuncias y rei-

Recibido: 4-V-2010

Versión final aceptada: 14-IX-2010

* Dto. Sociología IV, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense, Madrid. Correo electrónico e.ballesteros@cps.ucm.es.

¹ No queremos omitir que el título de este artículo se inspira en el texto de Hartman (1979).

² Castillo, 2005 y 2008; Lacalle, 2009; Prieto, 2002; y Miguélez y Prieto, 2009.

vindicaciones conseguirían que las políticas de promoción para la igualdad de oportunidades se incorporasen en la agenda política de los Estados, convirtiéndose en uno de los objetivos marco de la Unión Europea.

Sin embargo, el proceso de degradación del empleo y los impulsos de empoderamiento de las mujeres no son escenarios autónomos, pues existe una interdependencia entre contextos socioeconómicos, culturales y normativos que no es posible fragmentar (Benería, 2003). En este artículo queremos apostar por una aproximación holística al debate de las desigualdades que genera un modelo económico con sesgo androcéntrico. Advertir las vinculaciones entre política, economía y cultura es un ambicioso y complejo ejercicio que no pretendemos resolver en estas páginas, pero, en cambio, sí resulta pertinente invitar a la comunidad de intelectuales críticos a desarrollar planteamientos estructurales que hagan visibles las relaciones de género entre estas esferas, pues no existen causas aisladas para denunciar los riesgos del neoliberalismo y sus efectos en la vida de las mujeres. Nuestro marco teórico de referencia se sustenta, por tanto, en lecturas que emanan de un enfoque crítico de la economía desde la perspectiva feminista.

El discurso para el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres está presente en todos los ámbitos de la vida social y política y, sin embargo, subsisten eficaces prácticas obstaculizadoras en el Estado, el mercado y las unidades de convivencia en la consecución de la equidad. Para acometer nuestra reflexión referimos algunas fuentes normativas que proyectan alcanzar la eficiencia económica, pero cuyo efecto no solo no rompe con las desigualdades, sino que en algunos casos las hace aumentar. Para señalar estas repercusiones nos hemos servido de cifras estadísticas basadas en la investigación social por encuesta y producidas por organismos oficiales, tales como la Agencia Europea (EUROSTAT), el Instituto Nacional de Estadística (INE) y el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).

2. De la retórica de la igualdad a las prácticas de la desigualdad

2.1. Contradicciones en las políticas públicas

El Estado, en su condición de legislador, puede contribuir a consolidar un modelo donde se protejan garantías sociolaborales suficientes o, por el contrario, optar por un marco normativo laxo que acentúe las desigualdades sociales entre las personas trabajadoras, segmentando a estas en posiciones estables o posibilitando el crecimiento del tramo de empleos inseguros (Miguélez y Prieto, 2009).

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres está en franca contradicción con los avances y tentativas de las nuevas reformas laborales. ¿Cómo hablar de conciliación cuando el Consejo de Empleo de la UE planteó la ampliación de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo semanal³.

³ El 9 de junio de 2008, el Consejo de Empleo de la UE aprobó la modificación de la Directiva 2003/88/CE –tiempo de trabajo– que proponía la ampliación semanal de la jornada de

Y qué decir de la igualdad de oportunidades en un momento de crisis económica mundial en el que los gobiernos de los países ricos han pactado el rescate de instituciones financieras que han pasado décadas lucrándose y pretenden socializar sus excesos en forma de pérdidas, haciendo aumentar las desigualdades en el planeta. No pueden tampoco silenciarse las transformaciones sobre la organización del tiempo de trabajo remunerado, ante las exigencias de flexibilidad empresarial que pretende imponer, cada vez más, ritmos de trabajo irregulares e imprevisibles⁴. Estos son solo algunos ejemplos que se imponen al amparo de alcanzar la eficiencia económica sin tener en cuenta las necesidades personales y familiares de la población ocupada⁵. A continuación examinaremos dos de las estrategias neoliberales para la flexibilización del empleo: la temporalidad y la jornada a tiempo parcial.

Tras la Segunda Guerra Mundial se generalizó en occidente un modelo de empleo basado en la estabilidad de las personas trabajadoras, con la protección del contrato indefinido a tiempo completo y con garantías sociales. La crisis de finales de los años setenta marcaría la apertura de renuncias, aceptándose como inevitable el fin de la sociedad del pleno empleo. Este contexto legitimaba los argumentos de quienes demandaban un cambio en la forma y el significado del trabajo asalariado, dando paso a un nuevo escenario en las relaciones laborales que se irá paulatinamente devaluando.

El ordenamiento jurídico español establece siete modalidades distintas para la contratación temporal, pero no exige a las personas empleadoras declarar la causa lícita para celebrar tales contratos, salvo en caso de impugnación judicial, lo que dota de márgenes ilimitados de libertad a la temporalidad, preferida por los gestores empresariales por su bajo coste en los supuestos de despido y extinción (Lahera, 2003). La regulación flexible y extensa de las causas jurídicamente admisibles para la contratación temporal propicia el aumento del empleo inestable.

El alcance de la temporalidad ha experimentado un crecimiento general en el contexto de la Unión Europea, con intensidades variables (Eurostat, 2009: 78-81). España es líder en la celebración de contratos de duración determinada, con porcentajes que alcanzan el 35 por 100 del empleo entre las mujeres y el 32 por 100 en los hombres. Esa circunstancia, en la mitad de los casos, no es elegida sino impuesta por la oferta que realizan las personas empleadoras.

48 horas a 65 horas, siempre bajo el argumento de la necesidad de flexibilización para alcanzar competitividad y de que dicha medida tendría carácter voluntario y exigiría consentimiento por pacto individual entre personas empleadoras y personas trabajadoras. Esta norma fue rechazada por el Parlamento Europeo gracias al buen hacer de Alejandro Cercas –diputado socialista europeo–, pero el solo hecho de haberse planteado viene a socavar los cimientos de los derechos laborales y sociales, haciendo más inalcanzable la posibilidad de acceder a condiciones de trabajo decentes, CES, 2008.

⁴ Torns *et al.*, 2008.

⁵ Kovács y Casaca (2007) afirman que la desregulación del mercado de trabajo está en la base de nuevos mecanismos de desigualdad entre hombres y mujeres, siendo *ellas* el colectivo sobrerrepresentado en las modalidades contractuales precarias y en el empleo a tiempo parcial.

Si bien la legislación laboral consiente generosamente esta modalidad contractual, también limita la encadenación abusiva de contratos, tipificándola como delito sancionable, aunque no pocas personas soportan esta perversión con la esperanza de una estabilización que, en la mayoría de los casos, nunca se alcanza. Además, esta relación laboral también contribuye a silenciar despidos encubiertos que podrían estar afectando especialmente a las mujeres en periodo de embarazo. Resulta llamativa la deficiencia estadística, pues no disponemos de datos que describan las causas de los despidos individuales, ni se elaboran recuentos sobre sentencias que caractericen los límites de los despidos improcedentes y nulos donde pudiera identificarse la discriminación de género. El Consejo Superior de Estadística propuso, a finales del año 2006, que se acometiera con urgencia una estadística integrada en esta materia dado que «desde la aprobación de la ley 45/2002 la mayor parte de los despidos no dejan huella administrativa alguna»⁶. Las fuentes disponibles se limitan a ofrecer cifras agregadas que impiden cuantificar el alcance de este fenómeno⁷.

Desde una perspectiva feminista, el vacío estadístico en materia de despidos sospechamos que favorece la vulneración de derechos fundamentales. A pesar de que el marco normativo de protección jurídica a la maternidad esté firmemente asentado, en los últimos años se viene apreciando un incremento de los despidos por embarazo, especialmente agudo entre jóvenes de 18 a 25 años, y una extensión del «acoso maternal» —entendiendo este como todo trato desfavorable relacionado con dicha causa (artículo 8 de la Ley de Igualdad)—⁸. En ausencia de cifras, hemos consultado la base de datos jurídica Westlaw.ES, seleccionando los contenidos de algunas sentencias que advierten sobre prácticas dolosas sobre este fenómeno.

El primer caso se refiere a una administrativa. Sonia trabajó para la Caja de Ahorros de Galicia firmando siete contratos temporales en un periodo de 23 meses. Una situación habitual que no habría trascendido, y que probablemente se hubiera seguido manteniendo invisible, si Sonia no hubiera denunciado en los juzgados su despedido en periodo de embarazo. La sentencia declaró la nulidad en la decisión extintiva, reconociendo al mismo tiempo abuso fraudulento de la contratación temporal⁹.

Como cualquier otro empleador, la administración pública no escapa al nuevo modelo de gestión flexible del empleo. En marzo de 2008 el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía condenó al Servicio Andaluz de Salud (SAS) por comportamiento discriminatorio por razón de sexo hacia

⁶ Consejo Superior de Estadística, 2006: 26.

⁷ Advertimos del significativo aumento de la conflictividad laboral en el último año, en particular del incremento de los conflictos individuales por despidos que constata el progresivo deterioro laboral de los mercados de trabajo, Consejo Económico y Social, 2009: 390-402.

⁸ Ver denuncias de la Fundación Madrina, [<http://www.europapress.es/epsocial>] (5 de marzo de 2008) y el programa de la I Jornada de Mobbing Maternal, [<http://www.universidad2015.es/rsc-rhhh/jornada-mobbing-maternal>] (acceso el 7 de julio de 2009).

⁹ Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 1 de Almería, de fecha 12 de marzo de 2008, confirmada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en el fallo del recurso de suplicación n.º 2161/2008 interpuesto por la empresa.

una enfermera del Hospital Virgen del Rocío de Sevilla, a la que no se renovó su nombramiento por su condición de embarazada. El sindicato SATSE, en nota de prensa, lamentaba que «la política de igualdad que tanto se pregona desde la Junta de Andalucía, en la práctica sean los Tribunales los que tienen que velar por su cumplimiento»¹⁰.

El último ejemplo nos remite a un singular fallo, la nulidad del despido de una empleada del hogar embarazada. El conflicto tuvo la particularidad de enfrentar a dos mujeres, empleadora y empleada, trabajadoras y madres, por móvil discriminatorio¹¹. La novedad de la sentencia, ampliamente difundida en medios, fue la excepcional protección jurídica recibida por Luz, la empleada doméstica, al amparo de los artículos 8 y 13 de la Ley de Igualdad que, en este caso, prevalecieron sobre el RD 1424/1985, regulador de la relación laboral de carácter especial del servicio de hogar familiar. Una circunstancia nada habitual si se tiene en cuenta que la doctrina consolidada en esta materia no siempre se refrenda en los tribunales inferiores, lo que lleva aparejado la solicitud de amparo al Tribunal Constitucional, con el consiguiente gravamen para las demandantes (García Ninet: 2007).

Estas sentencias, además de denunciar ilícitas conductas empresariales, quieren reclamar la urgente necesidad de disponer de una estadística de despidos desagregada por sexo, causa y fallo que descubra los excesos de las empresas en el recurso a la temporalidad, así como el alcance de los fraudes en el caso de trabajadoras embarazadas. Además, esta información debería ser completada con el diseño de una encuesta social que estimara la incidencia de extralimitaciones empresariales, pues las vulneraciones del derecho del trabajo, medidas por el número de conflictos declarados mediante denuncia judicial, solo constituyen una parte de las prácticas punibles en las relaciones laborales. Así se confirma en el estudio coordinado por Margarita Delgado (2009) sobre una muestra de 9.737 mujeres de 15 y más años. Los datos indican que el 75 por 100 de las madres trabajadoras declaran haber tenido algún tipo de incidencia negativa relacionada con la maternidad en el curso de su trayectoria laboral.

El embarazo sigue percibiéndose por las organizaciones empresariales como un factor limitativo y una fisura por donde se pierde eficiencia pero, al mismo tiempo, las personas empleadoras siguen lucrándose de las bonificaciones específicas a la contratación femenina –por ejemplo, en los 24 meses subsiguientes al parto o el contrato tras de cinco años de inactividad–, instrumentalizando parcialmente las políticas públicas para el fomento del empleo al servicio directo de sus intereses.

La segunda estrategia de flexibilización del empleo es la reducción de la jornada ordinaria. La promoción del contrato a tiempo parcial constituye para el enfoque neoliberal un claro mecanismo de redistribución, pero desde una perspectiva de género es un instrumento de exclusión y desigualdad. En primer lugar, porque no afecta por igual al conjunto de las

¹⁰ Sindicato de Enfermería de Sevilla (SATSE), en [http://www.satse.es/hemeroteca_search_result_detail.cfm?ID_notas_prensa=3032].

¹¹ Juzgado de lo Social n.º 31 de Madrid, sentencia n.º 178/2008 de 16 de abril.

personas ocupadas, sino que se polariza en un colectivo. La Encuesta de Población Activa señala que de las 2.479.000 personas en esta situación, el 80 por 100 son mujeres. Para ambos sexos, es una circunstancia involuntaria, pues el principal motivo de encontrarse en esa clasificación es *no haber podido encontrar trabajo de jornada completa*. Más elocuente resulta examinar las segundas y terceras razones que determinan aceptar esta modalidad contractual. Mientras los hombres siguen cursos de enseñanza o formación (22,1 por 100), las mujeres permanecen en esta situación por ser responsables del *cuidado de menores o de personas adultas enfermas, incapacitadas o mayores* (18,3 por 100) o, por dar respuesta a *otras obligaciones familiares o personales* (11,6 por 100)¹².

Las consecuencias que se derivan de esta configuración no son inocentes. El empleo a tiempo parcial reduce las percepciones salariales, recorta el derecho a acceder a la protección por desempleo, rebaja la base de cotización orientada al cobro de pensiones y, en última instancia, puede ser aprovechada por las empresas para beneficiarse de las bonificaciones y pactar, informalmente, una jornada completa, remunerando la diferencia en salario no declarado (Lacalle, 2009: 15-17)¹³. Estos argumentos son los que nos inducen a cuestionar que un gobierno socialista haya propuesto la bonificación del trabajo a tiempo parcial como política de estímulo del empleo ante los efectos de la crisis económica¹⁴ y que haya diseñando una reforma del mercado de trabajo conducente a un nuevo recorte de derechos laborales que acrecentará la degradación de las condiciones de vida de las personas trabajadoras¹⁵.

2.2. Contradicciones en las organizaciones empresariales

Las empresas han aprendido a disfrazar las siniestras consecuencias de las estrategias de la externalización, la deslocalización y la flexibilización de las relaciones laborales, con campañas de imagen que exhiben mediáticamente una retórica de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) como maniobra comercial, aunque no consiguen evitar las denuncias de sindicatos, asociaciones y otras organizaciones, eso sí, difundidas en canales de baja audiencia.

¹² *Encuesta de Población Activa*, resultados nacionales correspondientes al cuarto trimestre de 2009.

¹³ Los nichos de la economía sumergida se localizan en los servicios a las personas, especialmente en el servicio doméstico, la industria del calzado, el textil, juguetes, la agricultura intensiva, la construcción, el transporte por carretera y la limpieza de edificios. La economía sumergida beneficia exclusivamente a las empresas que evaden sus obligaciones fiscales, y que conceden salarios de miseria a cambio de jornadas interminables a personas en contextos de vulnerabilidad que aceptan, por necesidad, condiciones abusivas de trabajo.

¹⁴ Real Decreto Ley 2/2009, de 6 de marzo, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas.

¹⁵ Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Las contradicciones entre la lógica del modelo económico y la oratoria *managerial* para la igualdad de oportunidades comprometen seriamente a algunas entidades. Puede darse la circunstancia de que una organización tenga un reconocimiento institucional en igualdad y, al mismo tiempo, desarrolle la depredación gerencial más descarada. He aquí un caso. El Grupo Nestlé, distinguido como Entidad Colaboradora por el Instituto de la Mujer a través del Programa Óptima¹⁶, inició pocos años después un Expediente de Movilidad Geográfica que supuso la reducción de la plantilla del centro de Torrejón de Ardoz en un 90 por 100¹⁷. Las prácticas de precarización en las condiciones de trabajo que este grupo realiza son continuas. Bajo el título *El sabor amargo de Nestlé*, Palacios (2008: 38-39) expone las deplorables prácticas de esta multinacional en sus plantas de Perú, Brasil e Indonesia. El contrapunto se produce cuando se visita la *website* del Grupo Nestlé y se aprecian los mensajes de responsabilidad empresarial en la gestión que declara promover la generación de valor para el accionista y, al mismo tiempo, para la sociedad en lo que denomina Creación de Valor Compartido.

Las corporaciones empresariales incorporan frecuentemente en sus estrategias de imagen el discurso de la RSC, estrechamente vinculado a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres pero, en muchos casos, despliegan una gestión que opera en sentido contrario. Si recuerdan la primera de las sentencias aludidas en este artículo, Caixa Galicia fue condenada por conducta discriminatoria y, sin embargo, publicita *on-line* las excelencias de la Responsabilidad Social Corporativa como su manobra de contribución al progreso económico, social y ambiental. El *márketing* resulta ser el elemento más consistente del compromiso declarado. Desmontar esta falsificación de los procesos sociales conlleva el desarrollo de investigaciones empíricas que contemplen, entre sus objetivos de análisis, los modos en que las empresas cometen dolos laborales. En este sentido, nos resulta pertinente citar como ejemplo la campaña de boicot a la cadena Hyatt Hotels Corporation de Boston ante el despido de casi 100 trabajadores de la limpieza, que consiguió aunar a organizaciones sindica-

¹⁶ El Programa Óptima se inició en 1995 bajo la financiación de la iniciativa europea EQUAL como un proyecto de sensibilización empresarial en la expansión de la igualdad de oportunidades. El programa ha otorgado reconocimiento como Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres a un total de 45 empresas, un resultado más que modesto tras una década de recursos económicos y humanos, [<http://www.tt.mtas.es/optima/contenido/empresas.html/>].

¹⁷ En el año 1999 el Grupo Nestlé adquirió la empresa La Cocinera, cuya planta principal se localizaba en el municipio madrileño de Torrejón de Ardoz. Dos años después, la dirección decidió cerrar el centro de Madrid y trasladarlo a la planta de Valladolid, aduciendo necesidades organizativas. Esta decisión encubría una reducción de costes, pues los respectivos convenios colectivos de las plantas de Madrid y Valladolid tenían pactadas condiciones laborales diferenciales (sueldo base, gratificación de beneficios, plus de asistencia, vacaciones, etc.), obviamente más beneficiosas para Madrid. Rivas (2004) documenta que el Expediente de Movilidad Geográfica afectaba a 190 personas, de las cuales solo 55 aceptaron el traslado a Valladolid (el resto fueron desvinculadas a través de jubilaciones y prejubilaciones). Un año después, de las 55 personas que aceptaron el traslado, solo permanecían activas 30, de donde la profesora Rivas concluye que la estrategia de prescindir de trabajadores fijos fue un rotundo éxito para la dirección del Grupo Nestlé.

les, asociaciones de trabajadores y administraciones públicas, en la denuncia de una decisión injusta¹⁸.

Para concluir con esta ronda de ejemplos, nos referiremos a algunos aspectos de las prácticas migratorias de las empresas hacia mercados de trabajo dóciles, flexibles y baratos. En particular, señalaremos los resultados de algunos estudios relativos al sector textil.

El trabajo a domicilio se promociona como una ventaja en la gestión personal del tiempo, cuando en realidad atrapa a las personas que lo realizan, generalmente mujeres. Bajo el paradigma de la flexibilidad encontramos empresas que externalizan una parte variable de la producción. Ese proceso reviste distintas formas de transferencia pero siempre conlleva la existencia de trabajadores estables (*insiders*) y trabajadores periféricos (*outsiders*). El grupo Inditex-Zara se ha convertido en una empresa transnacional, líder en moda renovable y, sin embargo, su producción descansa desde los orígenes en el trabajo a domicilio. En la década de los años setenta del siglo pasado la expansión se localizó en Galicia que, por entonces, se caracterizaba por contar con una estructura social predominantemente rural. Con la emergencia de la competencia asiática, la producción se deslocaliza a Portugal, Marruecos y otras regiones de Suramérica. Como acertadamente titulara Oxfam en su informe *Moda que aprieta*, los grupos empresariales del textil encuentran su oportunidad en territorios con altos excedentes de mano de obra, que coinciden con espacios con escasa o nula regulación de las condiciones laborales y que admiten la precariedad del trabajo porque representa una oportunidad en medio de la nada. Además, ciertos grupos de mujeres reconocen en el trabajo a domicilio grandes ventajas por poderse compatibilizar con el trabajo familiar doméstico. Y en esa ventaja inmediata se fragua la desventaja futura, cooperando a la subordinación y dependencia de un patrón injusto (Morales y Villarino, 2007)¹⁹.

2.3. Contradicciones en las unidades de convivencia

En el ámbito de los hogares pervive una división de roles –femenino y masculino– que no rompe con el modelo ideológico que sustentaba la división sexual del trabajo. Las mujeres siguen mayoritariamente realizando una *doble jornada* como consecuencia de un déficit de servicios públicos de cuidado y una falta de cultura de corresponsabilidad en la satisfacción de las necesidades de la vida cotidiana. Cinthya Cockburn (1986: 98) caracterizó esta situación con la expresión «las mujeres trabajan con una mano atada a la espalda», es decir, que se emplean en desventaja, pues no

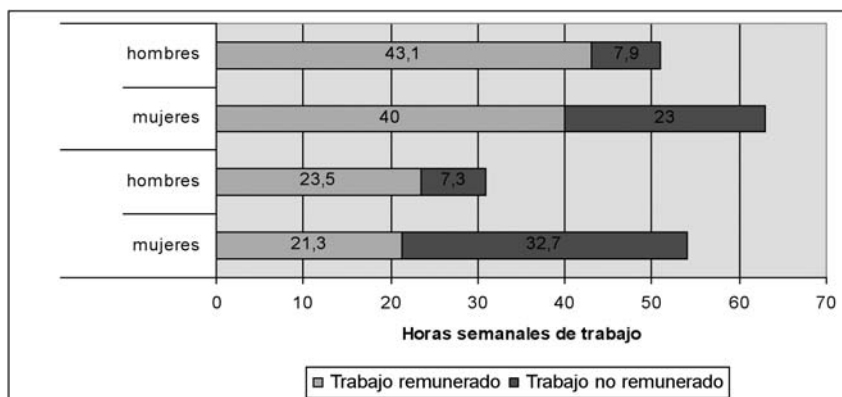
¹⁸ «La culpa del paro es de los trabajadores», en Tribuna, *El País.com*, 24 de noviembre de 2009.

¹⁹ Inditex-Zara no es más que un botón de muestra. Castillo y López (2005) han mostrado que la fabricación del modelo Polo de Volkswagen en la planta de Landaben funciona como un gigante taller de ensamblaje en el que se contrata a 5.600 personas pero que se estima ocupa a entre 15.000 y 25.000 individuos. Del Bono (2005) analizó cómo los *call centers* son el sumidero para la precariedad en sectores altamente protegidos como la banca privada. Díez Valero (2008) también indica que esta tendencia se reproduce en las subcontratas de servicio de limpieza.

pueden desenvolverse libremente al ser responsables principales del cuidado de hijos y de la atención al hogar.

Las estadísticas sobre reparto y usos del tiempo corroboran la permanencia de los modelos tradicionales de masculinidad hegemónica y femineidad subalterna. Las mujeres en toda Europa asumen mayoritariamente la realización de dichas tareas, aspecto que merma sus posibilidades de promoción en el empleo. En todos los países de la UE, los hombres trabajan más que las mujeres en los empleos remunerados, pero el tiempo de trabajo que realizan *ellas* es siempre superior si se consideran, simultáneamente, los tiempos de trabajo retribuidos y los no pagados. El gráfico 1 ilustra que las mujeres que se emplean a tiempo parcial soportan una carga total de trabajo semanal de 54 horas, superior a la de los hombres con un contrato a tiempo completo que realizan, en promedio, 51 horas a la semana.

Gráfico 1. Indicador compuesto de horas de trabajo semanal por tipo de empleo, UE27



Fuente: EUROFOUND, IV Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, 2007.

Por tanto, la jornada parcial no reduce el tiempo de trabajo, sino todo lo contrario. Significa para las mujeres una incuestionable sobrecarga y un engaño encubierto, pues la fuente esclarece, además, que mientras los hombres que trabajan a tiempo parcial tienden a dedicar sus horas de tiempo disponible a ampliar estudios, las mujeres en esa misma situación destinan su *tiempo libre* principalmente a tareas domésticas.

En perspectiva temporal, la evolución diferencial en la gestión del tiempo entre mujeres y hombres confirma la resistencia al cambio social. Las distintas ediciones de la Encuesta sobre Usos del Tiempo que elabora el Instituto de la Mujer (1991, 1996, 2001 y 2006) revelan el inmovilismo masculino a incorporarse a los trabajos reproductivos, lo que implica una prevalencia de asimetría y desigualdad²⁰. ¿Qué impide la transformación?

²⁰ La investigación sobre *usos del tiempo* ha experimentado un fuerte desarrollo en los últimos treinta años produciendo distintas estrategias metodológicas de aproximación al pro-

¿Por qué, a pesar de los cambios sustanciales en la actividad de las mujeres, persisten las discriminaciones en las unidades de convivencia? Nuestra hipótesis apela a la interacción de dos factores. Por un lado, el modelo dominante de organización social ejerce una *violencia simbólica* que regula las acciones y decisiones de los sujetos. Las mujeres no acaban de desprenderse del conjunto de esquemas culturales que las atrapan en la domesticidad de forma semi inconsciente. Martín Criado (2004) analiza el valor de la *entrega* en el rol tradicional del ama de casa, examinando su proyección como modelo ideológico dulce y que viene a legitimar de forma implícita las viejas relaciones de dominación²¹. Por otro lado, los hombres no quieren renunciar al privilegio del trabajo único eludiendo su participación en la resolución de las necesidades de la vida cotidiana, bajo los falaces argumentos de incompatibilidad horaria («no podemos») o descalificación («no sabemos»).

Si bien la despreocupación de los compañeros varones de los trabajos domésticos es una tendencia probada en múltiples estudios, resulta menos habitual evidenciar la falta de implicación de las nuevas generaciones en el principio de corresponsabilidad en las unidades de convivencia. La Cuarta Encuesta de Juventud (2007) diseñó una sección específica para analizar la igualdad de género, centrándose en la organización y funcionamiento de la vida familiar²². Como era previsible, el 78 por 100 de las personas encuestadas consideraban que el modelo ideal de hogar es aquel en el que «los dos miembros de la pareja trabajan y comparten por igual las tareas del hogar y el cuidado de los hijos»²³. Sin embargo, la adhesión a esta afirmación no se refrenda en la práctica diaria, pues en la vida cotidiana no se distribuyen los trabajos.

En la tabla 1 se muestra la participación declarada por los jóvenes de entre 15 y 29 años en las distintas rutinas del hogar.

blema e interesantes debates conceptuales. Una síntesis comparada de los estudios de este área de conocimiento puede consultarse en Durán y Rogero (2009).

²¹ No podemos obviar que la resistencia y rebeldía al patrón cultural dominante implica el riesgo de desaprobación y descalificación social. Las madres «no abnegadas» son tachadas de malas, comodonas, desfaenadas, ligeras, egoístas... etc., acrecentándose el efecto que ejerce en ellas la violencia simbólica y abriendo la posibilidad a albergar un sentimiento de culpa por no cumplir con las expectativas. De forma que, siendo víctimas de un modelo de organización injusto, en no pocas ocasiones desarrollan una sensación vital de frustración que determina la encadenación de renuncias: abandono temporal del empleo, reducción de la jornada ordinaria, petición de excedencias o claudicación a la formación continua y promoción, por incompatibilidad con la imperiosa exigencia de conciliación.

²² Los informes del estudio (*Modelos e ideas de familia, desempeño y dedicación de las tareas domésticas*) pueden consultarse a través de la página oficial de INJUVE (Sondeo 2007). Además, desde la web del CIS se puede acceder a la base de datos de la encuesta (Estudio n.º 2733).

²³ Conviene no perder de vista que un 25 por 100 de los hombres encuestados –uno de cada cuatro– se posicionó en las categorías tradicionales:

- P. 26: El hogar ideal se acerca más hacia una familia donde...
 - La mujer trabaje menos horas y se ocupe en mayor medida del hogar y del cuidado de los hijos (porcentaje de personas adscritas a esta opción de respuesta: 18,6 por 100).
 - Solo trabaje el hombre y la mujer se ocupe del hogar y del cuidado de los hijos (porcentaje de personas adscritas a esta opción de respuesta: 7,0 por 100).

Tabla 1. Porcentaje de jóvenes que participan «poco» o «nada» en la realización de tareas domésticas, por sexo y tipo de hogar²⁴

<i>Tareas</i>	<i>Total de jóvenes encuestados</i>		<i>Jóvenes que residen en el domicilio materno-parental</i>	
	<i>por 100 Hombres</i>	<i>por 100 Mujeres</i>	<i>por 100 Hombres</i>	<i>por 100 Mujeres</i>
Limpiar, ordenar la casa	70,8	30,7	79,6	41,8
Trabajar en la cocina	69,8	46,9	79,2	63,0
Lavar la ropa, planchar, coser	83,8	49,2	92,3	65,6
Hacer la compra de alimentos	55,5	37,4	68,4	50,3
Reparar cosas que se rompen	48,4	77,3	57,2	82,8

Fuente: Elaboración propia a partir del Estudio CIS n.º 2733, preguntas 12 y 25.

Las cifras revelan que la población española de entre 15 y 29 años reproduce un modelo de convivencia sexuado y no corresponsable, más acentuado en los jóvenes dependientes de sus hogares de origen. Sorprendentemente, se repiten los estereotipos de masculinidad y feminidad. La participación más destacada de los varones se orienta a la reparación de las cosas que se rompen —el dominio de la herramienta— mientras que la menor colaboración tiene que ver con el mantenimiento de la ropa, la cocina y la limpieza²⁵. La igualdad formal sigue sin trascender la igualdad real, por lo que debemos seguir desarrollando programas educativos que incidan en la necesidad de modificar las relaciones de género, orientándolas hacia una participación activa, compartida y responsable de las necesidades del hogar y el cuidado de sus miembros que transformen el significado hegemónico de la masculinidad hacia formas sensibles de participación en las unidades de convivencia²⁶.

3. Consecuencias de la desigualdad en la vida de las mujeres

Hasta la masiva incorporación de las mujeres a los mercados de trabajo no existía una tensión declarada entre las esferas productiva y reproducti-

²⁴ Gracias a la reciente accesibilidad que proporciona el Centro de Investigaciones Sociológica (CIS) a las bases de datos de sus estudios, hemos transformado las distribuciones de frecuencia de las variables sumando las categorías «poco» y «nada», porque identificamos en ellas la actitud más indiferente. Asimismo, nos ha parecido pertinente aislar del conjunto de respuestas la de los jóvenes que viven habitualmente en el domicilio materno-paterno, pues diversas investigaciones ilustran la resistencia de los veinteañeros a abandonar sus protectores hogares, Moreno, 2003: 46-50.

²⁵ Vicenç Navarro cuenta la anécdota de preguntar cada año a sus estudiantes de las Universidades Johns Hopkins y Pompeu Fabra sobre cuántos de ellos sabrían cocinar un plato de espaguetis *bueno y comestible*. Según Navarro, solo el 30 por 100 de los estudiantes levantan la mano en Barcelona, frente al 100 por 100 de los estudiantes de la Hopkins (2002: 58).

²⁶ Abril y Romero, 2008; Prieto, 2007; Quintanilla, 2005; Tobío, 2005: 197-214.

va, pues la división sexual del trabajo se había encargado de la especialización por sexos: hombres para el empleo y mujeres para la domesticidad. El desencuentro surge cuando emerge un modelo donde ambos realizan un trabajo remunerado y el hogar queda sin la atención permanente que antes dispensaban las mujeres en su condición de esposas, madres, hermanas o hijas. La consecuencia empírica es que cuando las mujeres empezaron a conquistar espacios profesionales, asumieron que tenían dos trabajos: *el de fuera de la casa* y *el de dentro*. Su elástica capacidad puede documentarse tanto en experiencias tempranas de trabajo asalariado como en estudios más recientes²⁷.

La incorporación masiva de las mujeres al empleo regular ha debilitado la división sexual del trabajo pero ni mucho menos la ha hecho desaparecer. En nuestra opinión, el indicador más elocuente del mantenimiento de las desigualdades es el diferencial uso del tiempo que realizan mujeres y hombres, uno de cuyos efectos es su desventaja en los mercados de trabajo y que Bakker (1994: 258) interpretaba como un impuesto por el que no reciben ninguna compensación.

La *doble presencia*, lejos de comprimirse se acentúa con nuevas formas de disponibilidad. El único ámbito en el uso de las tecnologías TIC en el que no se manifiesta la brecha digital es en la utilización de la telefonía móvil. Lasén (2006: 158-159) atribuye esta ruptura a que el móvil se convierte en un nexo de comunicaciones entre los escenarios laboral y familiar, que facilita la gestión de imprevistos por las mujeres.

Los conflictos de género se perciben en todas las clases y grupos sociales, pero no tienen la misma incidencia en su capacidad de erosionar la calidad de vida de las personas, pues existe una estructura social subyacente, determinada por las condiciones materiales de vida, que sitúa a las personas con frenos desiguales. Las mujeres que desarrollan un trabajo extradoméstico despliegan diversas estrategias para resolver las necesidades de sus hogares: intensificación, sustitución o delegación del trabajo familiar doméstico y contratación de personas o servicios (Tobío, 2005).

Existe mucha literatura sobre la vulnerabilidad de las mujeres que deben satisfacer solas todo el problema, experimentando fatiga, angustia y frustración. Para caracterizar esta estrategia reproducimos, por su elocuencia, el testimonio de Sara, una trabajadora de almacenes en el envasado de cítricos:

[...] La ansiedad aumenta por no saber cuál es mi horario, cuándo voy a terminar, Dios mío, con lo que tengo que hacer, y hoy tenía que venir a mi casa y tenía que haber ido a ver a mi madre, y tenía que mi hijo no se qué, y si salimos a las 11 no voy a llegar, y si mañana entras a las 6, y ahora cuando

²⁷ Candela (1998: 116-119 y 161-167) ha descrito cómo las cigarreras que se contrataban en la fábrica de tabacos de Madrid simultaneaban, desde el siglo XVIII, dos roles, el de trabajadoras y el de madres, siendo una estampa habitual que los hijos acudieran al mediodía a la salida de la fábrica para tomar el almuerzo que las trabajadoras «llevaban a medio hacer, dejaban en el fogón al cuidado de las cocineras para dar de comer a sus familias en las mismas escalinatas del edificio». Rivas (2004: 71) ilustra, mediante la entrevista abierta, este mismo aspecto en la empresa La Cocinera.

llegue tengo que poner la cena, la comida para mañana y la lavadora, y no se qué, y no se cuántos. ¡Y eso es terrible!²⁸.

En segundo lugar, identificamos a aquellas mujeres que recurren a la estrategia de apoyarse en relaciones de parentesco para resolver parte de las necesidades del hogar. De las posibles combinaciones son los abuelos, y especialmente las abuelas, las que asumen un protagonismo poco saludable, al adquirir responsabilidades por encima de sus posibilidades, causando perjuicios evaluables. El doctor Guijarro Morales (2001) denomina «síndrome de la abuela esclava» a un cuadro clínico de disfunciones psicofísicas asociadas al agotamiento continuado por sobreesfuerzo físico y emocional. Una tesis corroborada por las múltiples aportaciones recogidas en el informe de la Sociedad Española de Salud Pública y Administración Sanitaria (2004).

La externalización total o parcial de las necesidades reproductivas también puede realizarse a través de distintos mecanismos de mercado, aunque esta opción queda reservada, sobre todo, a personas con mayor estabilidad en su renta disponible, pues España posee un notable déficit en infraestructuras públicas (Navarro, 2004). Esta carencia se ha resuelto eficazmente dentro de los hogares, en particular por la disponibilidad de las mujeres que, abandonando su empleo, contratándose a tiempo parcial o renunciando a la promoción profesional, han solventado las deficiencias de un Estado de bienestar incompleto.

Este panorama se ve reforzado por el efecto de algunas políticas sociales, inicialmente diseñadas para aliviar la sobrecarga de los trabajos de atención a la dependencia en los hogares, pero cuyo efecto ha avivado la pervivencia del modelo tradicional. A 1 de octubre de 2009, las estadísticas del Imsero sobre la aplicación de la Ley de Dependencia indican que la opción «prestaciones económicas para el cuidador familiar» se ha convertido en el destino principal de las ayudas económicas concedidas, fomentando la permanencia de mujeres cuidadoras –hijas, esposas, madres–. La tolerancia a la tergiversación del espíritu de la ley se debe, en buena medida, a que aligera de forma significativa los costes económicos, rebajando las cargas de las arcas autonómicas²⁹.

Por último, la elección del servicio doméstico como vía de externalización se ha reactivado en las últimas décadas, por la oportunidad generada por la inmigración y el consiguiente abaratamiento de su coste. Aunque hay que advertir que, esta tercera estrategia libera a unas personas pero atrapa a otras. La gran mayoría de mujeres que se emplean en esta rama

²⁸ Candela y Piñón, 2005: 151.

²⁹ Ver Servicio de Estadísticas del Imsero, tabla 2.7: «Personas beneficiarias y prestaciones», en [<http://www.imsero.es/InterPresent1/groups/imsero/documents/binario/prestarecsaad.pdf>]. En España, son las mujeres de menor nivel educativo y de niveles socioeconómicos bajos las que configuran el gran colectivo de cuidadoras «informales». Un trabajo que supone un enorme ahorro público y que se perpetúa porque se legitima desde el condicionamiento cultural de las relaciones afectivas y de parentesco, que obliga a una proporción significativa de mujeres, de entre 35 y 65 años de edad, a cuidar de sus familiares, García Calvente *et al.*, 2004: 132-139, en *Informe SESPAS* 2004.

de ocupación resisten el máximo estadio de vulnerabilidad pues, a menudo, se separan de sus hijos, delegando su cuidado en madres y hermanas, lejos, en sus países de origen. Soportan abusos en las condiciones de contratación, pues se les exige el desarrollo de jornadas interminables, por salarios que, en general, no se corresponden con el esfuerzo y la dedicación, reactivándose un sistema de servidumbre que urge bloquear. Tampoco ayuda el que sea un sector semirregulado, pues no constituye una relación laboral ordinaria, sino de carácter especial (artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores).

La salida a este conflicto no es tener más tiempo, comprando el tiempo de otras mujeres para vender el nuestro como trabajadoras, sino que se hace necesario trastocar, subvertir, el modo de organizar y de concebir el trabajo, el tiempo y la convivencia (Rivas 2008: 71). La promoción de la igualdad no debe sólo referirse a las mujeres para que estas se igualen a los hombres, sino que implica un nuevo modelo de relaciones sociales que permita un cambio de vida en ambos sexos, pero fundamentalmente en los hombres que mayormente participan en un solo trabajo: el remunerado (Carrasco, 2004).

Merece también consideración indicar que la desigual percepción de este conflicto, es decir, la disímil participación en las responsabilidades de las unidades de convivencia, no es cuestionada incluso entre mujeres con altos recursos económicos y culturales. A principios del verano de 2008 se publicaron en prensa tres entrevistas a mujeres contratadas en puestos de alta dirección. Dos de ellas hicieron referencia al privilegio de *conciliar bien* porque tenían la posibilidad de teletrabajar o disfrutar de una jornada flexible para gestionar los ámbitos laboral y familiar: «Si el niño se pone enfermo me puedo quedar en casa dos o tres días hasta que esté bien». Solo una verbalizó el principio de corresponsabilidad como factor determinante de la igualdad: «Con la mayor implicación del hombre en las tareas domésticas se logrará más equiparación»³⁰.

Para que la igualdad de género trascienda la igualdad formal, nosotras las mujeres debemos adoptar actitudes proactivas, adquirir conciencia de las desigualdades que soportamos y desarrollar actuaciones conscientes en la promoción de género. Las mujeres no podemos renunciar a convertirnos en agentes de cambio social, obviamente, no desde una posición individual sino reticular, un ejercicio al que apela Osborne (2005: 175-178) cuando examina el potencial de cambio de una *masa crítica* que implique transformaciones en las relaciones de poder de las organizaciones. Es ineludible visibilizar la desigualdad proyectando programas de sensibilización orientados a la población en su conjunto, pero incidiendo en las mujeres que son el colectivo de riesgo. Tomar conciencia de las consecuencias de este desigual modelo de organización y uso del tiempo será la mejor campaña de prevención. Las mujeres son las que más y mejor podrán exigir la igualdad de oportunidades, pero informadas, formadas y organizadas a través del apoyo de organismos privados y públicos, para saber actuar. No debemos obviar que la igualdad no es un regalo «caído del cielo», sino el

³⁰ *El País*, 8 de junio de 2008, pp. 48-49.

resultado de una lucha iniciada por los movimientos feministas que abrieron el sendero de la emancipación, desbrozando los obstáculos de la autonomía personal, y por el que muchas, ahora, caminamos.

El sostenimiento de la vida, entendido como la provisión de servicios en el hogar, no es «naturalmente» una responsabilidad femenina, sino un compromiso común. En el año 2002, el Consejo Europeo invitó a los Estados miembros a eliminar los frenos a la plena participación de las mujeres en los mercados de trabajo, proponiendo, en lo que se denominó «Objetivos de Barcelona», una actuación apoyada en tres ejes: a) escuelas infantiles para todos, b) servicios de atención a la dependencia, y c) programas educativos de promoción del principio de corresponsabilidad. Ello no se podrá conseguir si se sigue poniendo a dieta el famélico Estado de bienestar que está cerca de padecer anorexia social. Por ello, mientras las responsabilidades del cuidado sigan percibiéndose como una cuestión privada –de cada persona o unidad de convivencia–, prevalecerá una división del trabajo sexuada cuyas consecuencias directas serán el mantenimiento de las barreras a la equiparación social entre mujeres y hombres.

4. *«Trabajar menos para trabajar tod=s». Reabrir un debate necesario*

El momento actual de incertidumbre del sistema económico, populistamente denominado crisis, está fuertemente relacionado con la desregulación de la economía y la entronización de la libertad de mercado. Bajo la falacia de *libertad* se ha permitido la supresión de límites y la legitimación de que los intereses particulares de una minoría se antepongan al bienestar y a la dignidad humana, lo que está provocando un deterioro en la vida social y laboral que se refleja en aumentos de la desigualdad, el empobrecimiento y la exclusión. La amenaza de derrumbe del capitalismo neoliberal brindaba una oportunidad para el cambio y, quizá, la ocasión de subvertir las lógicas del desarrollo depredador e implementar la razón de bienestar social-sostenible en la maquinaria de producción de valor. Varias han sido las voces, individuales y colectivas, que han reclamado una transformación profunda en el sistema productivo ante los efectos de la globalización liberal³¹. Aunque, como nos ha recordado Recio (2009), ya se venía denunciando desde el enfoque crítico desde hace más de dos décadas. Al presente, la relativa distancia sobre el susto financiero de septiembre de 2008 y las millonarias ayudas de los Estados a los bancos, hacen que se desvanezca la posibilidad de dar paso a reformas estructurales. Antes bien, las respuestas se están orientando en el sentido contrario, sirva como ejemplo el reciente debate europeo para regular el aumento de la edad legal de la jubilación.

³¹ Declaración de Londres, 27 de septiembre de 2008: European Trade Union Confederation: *A call for fairness and tough action*, en [<http://www.etuc.org/a/5367>]; Manifiesto del III Congreso de Economía Feminista, 19 de abril de 2009, en [www.feminismoantelacrisis.com]; Manifiesto de los 700, 19 de junio de 2009: *El trabajo, fundamento de un crecimiento sostenible*, en [<http://www.elpais.com>]. Encuentro Universidad y Sindicatos (16 de junio de 2010): *Una respuesta social y progresista a la crisis*, en [<http://www.ugt.es/actualidad/2010/junio/a16062010.html>].

No obstante, creemos necesario construir nuevas propuestas que den respuesta a viejos problemas. De entre las posibles opciones de intervención normativa consideramos que el *reparto del tiempo de trabajo* sigue siendo una de las apuestas más responsables y humanizadoras para afrontar la destrucción de empleo y subvertir la ideología que sustenta la organización de las unidades de convivencia.

En la década de 1990, bajo el temporal de otra crisis económica, se revitalizó un debate sociopolítico entre teóricos críticos en la búsqueda de soluciones para dar respuesta al paro masivo: «*Lavorare meno per lavorare tutti*». Pese al entusiasmo generado, el proyecto solo tomó cuerpo en Francia (Ley Aubry, 1997) y parcialmente en Alemania³².

La propuesta del *reparto del tiempo de trabajo* responde a una ideología que antepone el bienestar social y la equidad a la rentabilidad económica (Recio, 1998). Los objetivos de esta política no se limitan al reparto del empleo sino que tienen en cuenta la mejora de la calidad de vida, vinculando la perspectiva de género y el pensamiento ecologista para establecer una distribución equitativa de los tiempos para el empleo, el cuidado y la acción social.

Desde la perspectiva de género, el *reparto del tiempo de trabajo* redimensiona radicalmente el debate al introducir al sujeto femenino como parte de la negociación. La primera iniciativa política fue llevada a cabo en octubre de 1990, cuando se presentó al Parlamento italiano una propuesta de ley bajo el título «Las mujeres cambian los tiempos». La decisión estaba avalada por 300.000 firmas y era auspiciada por el Partido Democrático de la Izquierda (PDS). El contenido se articulaba en dos grandes ejes. El primero demandaba el crecimiento de servicios públicos suficientes para atender parcialmente las necesidades de la infancia, la vejez y la discapacidad. Y el segundo eje enfatizaba con determinación una propuesta de interacción entre las dimensiones productiva y reproductiva orientada a todas las personas, mujeres y hombres, en el curso de toda su vida, cuestionando frontalmente una organización social basada en el modelo industrial de dominio androcéntrico (Cordoni, 1993).

Incorporar la experiencia colectiva de las mujeres al debate sobre la reorganización del tiempo no puede interpretarse como un mero ajuste, sino como una revolución cultural que, aunque lamentablemente no se ha producido, sí en cambio situó el análisis del tiempo en el plano público, estimulando el diseño de políticas e iniciativas creativas, como por ejemplo, los bancos de tiempo.

La filosofía que sustenta la propuesta del *reparto del tiempo de trabajo* se opone a la lógica del modelo neoliberal de desarrollo basado en la libertad, el estatus sociolaboral y la reciprocidad, por lo que las estrategias de banalización han sido constantes. Sin embargo, tres décadas después no han logrado acallar la demanda de incardinar la ética del cuidado como un eje fundamental de los derechos sociales. La ética social implica reificar la responsabilidad de cada persona en su relación con los otros y, por tanto, establecer normas que regulen el derecho de ser cuidados y el derecho a cuidar.

³² Un reciente estado de la cuestión puede consultarse en Imaz, 2006.

En última instancia, la posibilidad de virar hacia una nueva ordenación de la economía no será posible sin consensuar una autoridad laboral globalizada y vinculante, que persiga los delitos contra los derechos de las personas trabajadoras y regule la libertad de las firmas transnacionales de aprovisionarse, invertir e instalarse allí donde las restricciones fiscales y jurídicas son escasas. No podemos prescindir, por más tiempo, de incorporar la ética a las relaciones económicas, laborales y socio-culturales, e integrar un planteamiento mundial como patrimonio de la humanidad, sin excepciones (Sen, 1999). La respuesta conceptual a esta situación trasciende el ámbito local y nacional, pues la asimetría en las relaciones de género requiere propuestas globales.

5. Conclusiones

Las barreras que impiden a las mujeres su libre desenvolvimiento social están vinculadas simultáneamente al modelo económico, a las políticas normativas que regulan las relaciones labores y a la pervivencia de una ideología machista en la organización de las unidades de convivencia. Nacer hombre o mujer es determinante en la trayectoria profesional. Mientras unos priorizan sus carreras, ellas relativizan sus objetivos de desarrollo personal, condicionadas por una herencia cultural de predominio y dominación masculina.

En la consecución de la equidad concurren fuerzas asimétricas que se relacionan en sentidos contrarios. La retórica de la igualdad está presente en muchas de las instituciones públicas y privadas y, sin embargo, la mayoría de las mujeres siguen accediendo al empleo en desventaja. La hipervisibilidad mediática de la equidad crea una falsa y peligrosa apariencia de equiparación que impide romper las barreras silenciosas de la discriminación. En esta reflexión se ha querido llamar la atención sobre la necesidad de analizar la igualdad de oportunidades desde un enfoque integral, y no fragmentado, para poner en evidencia las incongruencias de que son objeto los distintos actores socio-políticos: Estado, mercado y unidades de convivencia.

El principal instrumento del Estado para impulsar o frenar la equidad de género es el marco normativo. La innovadora Ley de Igualdad no puede analizarse como un universo en sí mismo, ni desvincularse de los resultados que se están alcanzando con otras normas, como por ejemplo la Ley de Dependencia, o las medidas para el fomento del empleo, por no hablar de la reciente propuesta de reforma laboral. Las empresas, por su parte, tienden a incumplir las rebajadas condiciones sociolaborales impuestas por el legislador y, al mismo tiempo, financiar campañas de imagen en las que declaran un compromiso público con el progreso económico, social y ambiental. Los procesos de individualización de las relaciones laborales que ha defendido el modelo de gestión flexible han resultado una estrategia muy eficaz para aumentar el poder de las personas empleadoras y debilitar al trabajador como sujeto colectivo. Suceso que tiene consecuencias en la pervivencia de un modelo de relaciones de género asimétricas. Las políticas de igualdad de oportunidades han estado muy orientadas a la promoción del acceso de las mujeres a los mercados

de trabajo, descuidando proyectos encaminados a modificar los patrones culturales que transformen el significado hegemónico de la masculinidad hacia formas sensibles de participación en el sostenimiento y cuidado de la vida. La igualdad de oportunidades será efectiva cuando todas y todos partamos del mismo marco de acceso y permanencia al empleo, la formación y el ocio.

Referencias bibliográficas

- Abril, F. y Romero, A. (2008), «Medidas para incorporar a los hombres en las políticas de conciliación», *Sociología del Trabajo* 64, pp. 41-65.
- Bakker, I. (1994), «Dotar de género a la reforma de la política macroeconómica en la era de la reestructuración y el ajuste global», en C. Carrasco (ed.), *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*, Barcelona, Icaria, pp. 245-279.
- Benería, L. (2003), *Género, desarrollo y globalización*, Barcelona, Hacer.
- Candela Soto, P. (1998), *Cigarreras madrileñas: trabajo y vida (1888-1927)*, Madrid, Tecnos.
- y Piñón, J. (2005), *Mujeres entre naranjas*, Valencia, edita Centro Tomás y Valiente de la UNED (Alzira).
- Carrasco, C. (2004), «Hacia nuevos indicadores de trabajo y género: un problema mucho más que estadístico», en P. Villota (ed.), *Globalización y desigualdad de género*, Madrid, Síntesis, pp. 103-158.
- Castillo Alonso, J. J. (2008), *La soledad del trabajador globalizado. Memoria, presente y futuro*, Madrid, La Catarata.
- y López Calle, P. (2005), «Mujeres al final de la cadena. El entorno productivo de VW-Navarra: una cadena de montaje en el territorio», en J. J. Castillo (dir.), *El Trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*, Buenos Aires, Miño y Dávila.
- Cockburn, C. (1986), «Maquinaria de dominación: mujeres, hombres y know-how técnico», *Sociología del Trabajo* 3, pp. 91-103.
- CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS, CES (2008), *Comunicación del Comité ejecutivo sobre los dossiers del Consejo de Empleo para el trabajo temporal y el tiempo de trabajo*, en [<http://www.ccoo.es/eurored/menu.do?Temas:Actualidad:32894>].
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2009), *Memoria 2008*, Madrid, CES.
- CONSEJO SUPERIOR DE ESTADÍSTICA (2006), *Propuestas y recomendaciones, previas al la formulación del Anteproyecto del Plan Estadístico Nacional 2009-2012, sobre las necesidades nacionales en materia estadística y la adaptación y mejora de los medios existentes*, en [http://www.ine.es/normativa/leyes/plan/plan_2009-2012/cse-2009-2012recomendaciones.pdf].
- Cordoni, E. (1993), «Las mujeres cambian los tiempos», *Cuaderno de Relaciones Laborales* 2, pp. 221-237.
- Del Bono, A. (2005), «Call centres, estrategias de flexibilidad y nuevas formas laborales», en J. J. Castillo (dir.), *El Trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*, Buenos Aires, Miño y Dávila, pp. 347-394.

- Delgado, M. *et al.* (2009), *Fecundidad y trayectoria laboral de las mujeres en España*, Madrid, CSIC e Instituto de la Mujer.
- Díaz Valero, P. (2008), «Avanzar en Igualdad», *Sociología del Trabajo* 64, pp. 17-40.
- Durán Heras, M.^a Á. y Rogero García, J. (2009), *La investigación sobre el uso del tiempo*, Madrid, CIS, Colección Cuadernos Metodológicos 44.
- EUROFOUND (2007), *Working conditions in the European Union: The gender perspective*, en [www.eurofound.europa.eu/publications/html-files/ef07108.html].
- EUROSTAT (2009), *The life of women and men in Europe. A statistical portrait*, en [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-80-07-135/EN/KS-80-07-135-EN.PDF].
- García Ninet, J. I. (2007), «Contrato eventual, contrato indefinido, matrimonio, embarazo y despido discriminatorio: ¿Hasta cuándo y hasta cuántos despidos por causa de embarazo? ¿Quién se atreve a parir?», *Tribuna Social. Revista de Seguridad Social y Laboral* 194, pp. 5-9.
- Guijarro Morales, A. (2001), *El síndrome de la abuela esclava*, Granada, Grupo Editorial Universitario.
- Hartmann, H. (1979), «The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism: Towards a more Progressive Union», *Capital and Class* 3/2, pp. 1-33.
- Imaz Bengoetxea, J. I. (2006), «La reducción del tiempo de trabajo, 1995-2005», *Cuadernos Sociológicos Vascos* 21, pp. 7-111.
- INJUVE (2008), *Sondeo de opinión 2007, IV Encuesta de Juventud: Jóvenes y personas mayores, relaciones familiares e igualdad de género*, en [http://www.injuve.migualdad.es/injuve/contenidos.item.action?id=1981553077&menuId=1135583079].
- Kovács, I. y Falcao Casaca, S. (2007), «Flexibilidad y desigualdad en el trabajo: tendencias y alternativas europeas», *Sociología del Trabajo* 61, pp. 99-124.
- Lacalle, D. (2009), «A vueltas con la economía sumergida», *Noticias Obreras* 1482, ediciones HOAC, pp. 15-17.
- (2009), *Trabajadores precarios. Trabajadores sin derechos*, Madrid, El Viejo Topo.
- Lahera, J. (2003), «Factores jurídicos de la precariedad laboral en España», *Sociedad y Utopía* 29, pp. 205-219.
- Lasén Díaz, A. (2006), «Lo social como movilidad: usos y presencias del teléfono móvil», *Política y Sociedad* 43/2, pp. 153-167.
- Martín Criado, E. (2004), «El valor de la buena madre. Oficio de ama de casa, alimentación y salud entre las mujeres de las clases populares», *Revista Española de Sociología (RES)* 4, pp. 93-118.
- Miguélez, F. y Prieto, C. (2009), «Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa», *Política y Sociedad* 46/1 y 2, pp. 275-287.
- Morales, J. y Villarino, M. (2007), «Moda y maquila: el trabajo precarizado en la globalización», *Sociología del Trabajo* 59, pp. 7-34.
- Moreno, L. (2002), «Bienestar mediterráneo y “supermujeres”», *Revista Española de Sociología* 2, pp. 41-56.
- Navarro, V. (2002), *Bienestar insuficiente. Democracia incompleta*, Barcelona, Anagrama.

- Osborne, R. (2005), «Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad», *Política y Sociedad* 42/2, pp. 163-180.
- OXFAM (2003), *Más por menos. El trabajo precario de las mujeres en las cadenas de producción globalizadas*, en [www.intermonoxfam.org].
- (2003), *Moda que aprieta. La precariedad de las trabajadoras de la confección y la responsabilidad social de las empresas*, en [www.intermonoxfam.org].
- Palacios, J. L. (2008), «El sabor amargo de Nestlé», *Noticias Obreras* 1470-1471, ediciones HOAC, pp. 38-39.
- Prieto, C. (2002), «La degradación del trabajo o la norma social del empleo flexibilizado», *Sistema* 168-169, pp. 89-106.
- (2007), *Trabajo, género y tiempo social*, Madrid, Hacer.
- Quintanilla, B. (2005), «La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual», *Cuadernos de Relaciones Laborales* 23/1, pp. 95-129.
- Recio Andreu, A. (2009), «La crisis del neoliberalismo», *Revista de Economía Crítica* 7, pp. 97-117.
- Rivas Rivas, A. M. (2004), «Del trabajo como valor de inscripción social al trabajo como factor de desestructuración social: el caso de los trabajadores y trabajadoras desplazados por la deslocalización industrial dentro del Estado español», *Cuaderno de Relaciones Laborales* 22/2, pp. 63-82.
- y Rodríguez, M.^a J. (2008), *Mujeres y hombres en conflicto. Trabajo, familia y desigualdades de género*, Madrid, HOAC.
- Sen, A. (1999), «Global Justice: Beyond International Equity», en I. Kaul *et al.* (dir.), *Global Public Goods: International Cooperation in the 21st Century*, Nueva York, Oxford, University Press, pp. 116-125.
- SOCIEDAD ESPAÑOLA DE SALUD PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN SANITARIA (2004), «Informe SESESPAS 2004: La salud pública desde la perspectiva de género y clase social», *Gaceta Sanitaria* 18, Suplemento 1.
- Tobío, C. (2005), *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*, Madrid, Cátedra.
- Torns, T.; Borrás, V.; Moreno, S. y Recio, C. (2008), «Las actuaciones sobre el tiempo de trabajo», *Sociología del Trabajo* 63, pp. 3-25.

Resumen. «La igualdad de oportunidades y el modelo neoliberal de desarrollo económico: un matrimonio mal avenido»

En las últimas décadas asistimos a la expansión del discurso de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio jurídico universal y un objetivo fundamental de las políticas europeas. Sin embargo, el modelo productivo de la nueva economía globalizada ha generado desigualdades y costes sociales crecientes, focalizados en territorios y colectivos especialmente precarizados, entre los que se encuentran las mujeres. En esta reflexión advertimos de la necesidad de vincular las dimensiones social y económica en el examen de las políticas para el fomento de la igualdad de oportunidades, advirtiendo algunas paradojas entre la retórica del discurso y las prácticas obstaculizadoras del Estado, el mercado y las unidades de convivencia.

Palabras clave: igualdad de oportunidades, desigualdad de género, neoliberalismo, barreras, políticas públicas, reparto del tiempo de trabajo.

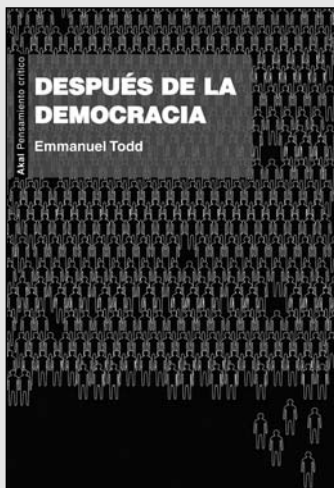
Abstract. «The equality of opportunities and the neoliberal model: an unhappy marriage»

In the last decades we have seen the expansion of the discourse on equal opportunities between women and men as a juridical universal principle and as fundamental objective of the European policies. However, the productive model of the global economy has generated inequality and increasing social costs, localized in specific areas and some groups with precarious working and living conditions, among which are the women. In this article we emphasize the need to link the social and economic dimensions in the analysis of equal opportunities policies, and we show some paradoxes between the rhetoric of equality and the obstructing practices of the State, the market and the homes.

Keywords: equal opportunities, gender inequality, neoliberalism, barriers, public policies, distribution of the time of work.

Después de la democracia

Emmanuel Todd



978-84-460-460-3146-8

224 páginas

La posibilidad de que regresen a Europa las dictaduras que usaron minorías étnicas como chivo expiatorio no parece hoy tan lejana. El análisis de lo que está ocurriendo en Francia podría extrapolarse a otros países europeos. Regalos fiscales para los más ricos, partidos socialistas que se deslizan a la derecha, atlantismo, exhibicionismo, designación de chivos expiatorios inmigrantes o musulmanes... Son síntomas que esconden una verdadera crisis de la democracia. Para comprenderla, Emmanuel Todd identifica, tanto en el presente como en una perspectiva histórica de largo plazo, factores de peso como el vacío religioso, el estancamiento educativo, la nueva estratificación social, el impacto destructor del libre comercio, el empobrecimiento de las clases medias y la desorientación de las clases superiores. Imprescindible.

Lo que la prensa ha dicho...

«Este intelectual francés [fue] precursor en anunciar la caída de los imperios soviético y estadounidense.»

Enrique Gil Calvo, *El País*

«[Emmanuel Todd] señala la alarmante posibilidad de una Europa posdemocrática en la que regresan las dictaduras y el uso de las minorías étnicas como chivo expiatorio [...]. Realmente merece ser leído.»

Financial Times



akali

www.akali.com

¿TRABAJAN LOS JÓVENES DONDE «DEBERÍAN»?**

Especialidad de formación, especialidad de empleo y resultados de inserción

Introducción

Los datos disponibles muestran que buena parte de los empleos son ejercidos por personas que se han formado en especialidades diversas. Así, para una parte importante de la población ocupada, la especialidad de empleo y la especialidad de formación no coinciden: no se ajustan a la *norma*. Responsables políticos y analistas científicos suelen valorar la desviación de la norma como un «fracaso» en la inserción profesional, o como una «disfunción» del mercado de trabajo, y los términos con que se designa (subempleo, sobreeducación) remiten en sus prefijos a una modalidad –a priori– correcta de emparejamiento, es decir, una situación de equilibrio entre lo que se ha estudiado y aquello en lo que se trabaja.

Dicho «equilibrio» a gran escala constituye un objetivo político fundamental para las instituciones. Los gobiernos nacionales y los organismos internacionales a cargo de la orientación, diseño e implementación de políticas formativas y de empleo tratan de identificar la oferta educativa pertinente o «adecuada», tanto para cubrir las necesidades de una economía sometida a cambios vertiginosos como para mejorar la inserción profesional de los jóvenes. En este contexto, y con la participación de los agentes sociales y el impulso de de la Unión Europea, distintos gobiernos han desarrollado Sistemas Nacionales de Cualificaciones (National Qualifications Framework en su nombre de uso internacional), que tienen como finalidad fijar la correspondencia y adecuación entre niveles y especialidades de formación y niveles y especialidades de empleo.

Recibido: 5-VI-2010

Versión final aceptada: 26-IX-2010

* Jordi Planas, Guillem Sala y Erika van Rompaey, Departamento de Sociología, GRET (Grup de Recerca sobre Educació i Treball), Universidad Autónoma de Barcelona, Edifici B, 08193 Bellaterra (Cerdanyola del Vallès). Correos electrónicos: Guillem.Sala@uab.cat, Jordi.Planas@uab.cat y evrgiuria@gmail.com.

** Este artículo presenta resultados obtenidos en el marco de la investigación «Especialidad de formación, especialidad de empleo y resultados de inserción», ESFOREM, financiada por el Programa I+D+i de la Subdirección General de Investigación (ref.: SEJ2006-13210/SOCI).

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 70, otoño de 2010, pp. 87-106.

Estos Sistemas Nacionales de Cualificaciones, como el desarrollado por el INCUAL (Instituto Nacional de las Cualificaciones) en España, explicitan e institucionalizan la adecuación entre formación y empleo, y constituyen, por tanto, la norma oficial de referencia: una lista biyectiva de emparejamientos que aquí denominaremos «normativos» y cuyo propósito consiste en definir las modalidades a priori «correctas» de emparejamiento. Podría decirse que, según este esquema, cada tipo de formación tiene a su media naranja en forma de puesto de trabajo esperando una relación provechosa en el mercado laboral; forzando la metáfora, que las instituciones tratan de desempeñar la función de una eficaz agencia matrimonial.

Sin embargo, puede que el amor no sea ciego pero en cualquier caso es complicado: la pareja ideal (o satisfactoria), ¿se *encuentra* o se *constituye*? Investigaciones recientes realizadas en otros países europeos sugieren que la no correspondencia normativa entre especialidad de formación y de empleo no constituye necesariamente, ni en todos los casos, un desajuste negativo; y que el fenómeno de la «inadecuación» entre especialidades probablemente tenderá a crecer, pero sus efectos negativos a disminuir. Así lo indican nuevas evoluciones tanto en los itinerarios formativos de los jóvenes como en el contenido de los empleos.

En este artículo analizamos las relaciones entre formación y empleo de los jóvenes españoles titulados no universitarios, y lo hacemos a partir de los datos que nos proporciona la encuesta ETEFIL (gestionada por el INCUAL), que cotejamos con los emparejamientos normativos propuestos por el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP)¹.

El objetivo de este análisis es triple: por un lado, verificamos hasta qué punto el esquema de relaciones institucionalizado por el SNCFP a través del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) es representativo de los emparejamientos *reales* que se producen entre la formación y el empleo de los jóvenes; en cierto modo, el análisis que presentamos constituye un test de la conexión del SNCFP con la realidad del funcionamiento del mercado de trabajo. Por otro lado comprobamos, a través de dos indicadores (la adecuación subjetiva y la retribución), en qué medida los emparejamientos que no se adecuan a la propuesta del SNCFP se traducen en una peor inserción. Finalmente, sugerimos algunas

¹ El trabajo que presentamos no constituye, en sentido estricto, un balance de la aplicación de las titulaciones derivadas del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP), simplemente porque éste se halla en proceso de implantación. Además, en nuestro trabajo no establecemos la correspondencia entre las cualificaciones profesionales detalladas que constituyen el CNCP y los empleos de referencia, sino una relación mucho más amplia entre las 26 grandes familias profesionales y sus niveles en base a las que se estructura dicho catálogo y las correspondientes familias y niveles de empleo.

El trabajo pretende analizar el comportamiento del mercado de trabajo respecto a la relación entre el nivel y la especialidad de formación y de empleo, predefinidos por las cualificaciones profesionales de los jóvenes. Los resultados presentados nos permiten entender en qué medida la estructura de niveles y familias de cualificaciones profesionales propuesta por el CNCP coincide con el comportamiento del mercado de trabajo al establecer las relaciones entre educación y empleo. Esta función explica la iniciativa y el interés del INCUAL, instituto encargado de desarrollar el CNCP, en realizar la encuesta ETEFIL. Debido a todo ello, constituye un punto de referencia de lo que sucederá con su implantación.

medidas que pueden contribuir a superar las deficiencias de los modelos que denominamos «adecuacionistas».

1. *La perspectiva adecuacionista y sus críticas*

1.1. Los ejes del debate teórico-metodológico

El debate en torno a la relación entre formación y empleo se desarrolla sobre la base de dos ejes o contribuciones clásicas de la economía de la educación. Por un lado, la perspectiva adecuacionista –basada en la Teoría de la correspondencia– parte del supuesto normativo de la correspondencia entre especialidad de formación y especialidad de empleo (situación óptima), y postula a continuación que la dinámica del mercado de trabajo tiende a propiciarla (Lazear, 1995; Mertens, 1996; OCDE, 1996; Oliver y Raymond, 2002).

Por otro lado, según la Teoría de la autonomía relativa, la demanda de niveles formativos responde a una lógica relativamente independiente de los requisitos de la demanda de trabajo (Carnoy y Levin, 1985). Ello conduce a buscar la relación entre ambos a partir de la observación empírica, en un momento dado, de los emparejamientos individuales entre formación detentada y empleo ocupado (en una tabla de contingencia).

Simétricamente, desde la Sociología del trabajo, el Enfoque de puesto de trabajo se apoya en una visión del trabajo organizada en torno a la noción de puesto de trabajo o empleo (Friedman y Naville, 1963). Aquel que lo ocupa debe «aprender» las capacidades que requiere dicho empleo, y de este modo se establece una correspondencia formal entre ambos. La formación se identifica por su nivel y su especialidad; el empleo, por su categoría social y su ámbito profesional.

Siguiendo los cuestionamientos formulados por Naville (1956) a las teorías de Friedman, el Enfoque de competencias, y más ampliamente el conjunto de la literatura sobre la o las competencias, invita a tratar con prudencia la noción de empleo. Dicho enfoque se propone partir de la observación de la realidad sin suponer correspondencia alguna a priori: los individuos son aptos (en mayor o menor grado) para ocupar distintos tipos de empleo y, simétricamente, los empleos pueden ser ocupados (con mayor o menor éxito) por individuos que han seguido trayectorias formativas distintas. Los emparejamientos (más o menos) eficaces resultan del estado del mercado en un momento dado².

Más allá de las discrepancias entre las distintas interpretaciones teóricas y los distintos enfoques metodológicos, su variedad plantea la cuestión central de nuestro estudio: en términos descriptivos, ¿hasta qué punto la norma representa al conjunto de las relaciones entre formación y em-

² Por razones de oportunidad y de espacio no nos extendemos en el enfoque alternativo basado en la teoría y metodología de las competencias debido a que nuestra opinión al respecto se puede encontrar en un artículo previo publicado por esta misma revista: Sala, G. y Planas, J. (2009), «Retos teóricos e implicaciones metodológicas del enfoque de competencia laboral» *Sociología del Trabajo* 66, pp. 31-46.

pleo?; en términos analíticos, ¿en qué medida resulta ventajosa la inserción profesional que denominamos «normativa»?

1.2. Las críticas a la perspectiva adecuacionista

Como toda norma institucionalizada, la norma de emparejamiento entre formación y empleo debe su concreción a un proceso histórico y complejo. La perspectiva dominante en el análisis y la gestión política de las relaciones entre los sistemas de formación y el sistema productivo postula que los *outputs* del sistema educativo tienden y deben tender a adecuarse a las necesidades de la producción. A partir de dicho postulado se ha desarrollado, en el último medio siglo, principalmente dos enfoques metodológicos: por un lado, en los años sesenta y setenta, las técnicas prospectivas conocidas como Manpower Planning; y por otro, a partir de los ochenta y hasta la actualidad, los estudios acerca del fenómeno designado por Freeman en 1976 con el término «sobreducción».

Según la síntesis crítica de Sala (2009), las previsiones realizadas mediante las técnicas del Manpower Planning se han basado a menudo en premisas falsas (estancamiento del número total de empleos, crecimiento sostenido de la productividad, no segmentación del mercado de trabajo), han producido numerosos errores de previsión (mayores cuanto mayor era el horizonte temporal de la previsión) y han conducido a decisiones políticas erróneas (Psacharopoulos, 1991).

A su vez, los trabajos consagrados a medir el fenómeno de la sobreducción sustituyeron progresivamente, siempre encuadrados en una lógica adecuacionista, a las ambiciones prospectivas del Manpower Planning. A través de la vara de medir de las clasificaciones nacionales oficiales de empleo, de la opinión del propio empleado o de la media de titulación en una categoría determinada de empleo, dichos estudios intentan medir el «desajuste» entre la cualificación de los individuos y la cualificación de sus puestos de trabajo.

También en este caso varios autores han señalado limitaciones y contradicciones. Así, Hartog (2000) apunta al carácter estático, parcial y subjetivo de dichos estudios; Sloane (2003) a sus lagunas informativas y a la omisión de la que es objeto la heterogeneidad de los trabajadores con un mismo nivel de titulación; y McGuinness (2006) señala las debilidades teóricas y las inconsistencias metodológicas que se ocultan tras la disparidad de los resultados alcanzados a partir de bases de datos similares.

El paradigma adecuacionista se fundamenta en una concepción estilizada del mercado de trabajo basada en los supuestos de información perfecta y comportamiento racional de los actores. Sin embargo, en realidad la información de los empleadores acerca de las competencias y la formación es aproximada, las decisiones de las personas con respecto a sus itinerarios de formación no responde únicamente a las demandas del mercado, y los sistemas educativos y de formación son estructuralmente incapaces de adaptarse a los plazos –cortos– de los cambios en la producción de competencias que las empresas consideran deseables, o incluso imaginables.

En resumen, según sus críticos, los enfoques que denominamos «adecuacionistas» adolecen de una base teórica poco elaborada (basada en una interpretación reduccionista de la teoría del capital humano), de un déficit de información y de un supuesto normativo en su análisis del comportamiento de los agentes en el mercado de trabajo. Asimismo, dichos enfoques omiten la complejidad del saber, al reducir su concepción de las capacidades productivas exclusivamente a una función de la educación formal inicial y de sus certificados.

2. Normas, emparejamientos normativos y Sistemas Nacionales de Cualificaciones Profesionales (SNCP)

Todo mercado necesita normas para su funcionamiento y el mercado de trabajo no es una excepción. Para el caso que nos ocupa, se trata de las normas que regulan los emparejamientos entre especialidades y niveles de las formaciones y de los empleos. Las normas son útiles porque, por un lado, evitan o reducen los conflictos y, por otro, reducen la incertidumbre, que aumenta a medida que se incrementan los requerimientos de flexibilidad (Germe, 2009). Tanto los jóvenes –en la elección de sus estudios–, como los empresarios –en la contratación de nuevos trabajadores–, como las administraciones –en la toma de decisiones sobre la oferta formativa– deben hacer frente a las incertidumbres derivadas de la relación entre las distintas modalidades de formación (nivel y especialidad) y de ocupación. Las normas se refieren, en este caso, a la creación de un lenguaje común, comprensible y reconocido por todos (Bjørnåvold, 1997).

Se puede definir la norma de muchas maneras en función de diversas ópticas y disciplinas. Desde nuestra perspectiva sociológica, consideramos que la norma es una expectativa compartida de comportamiento que supone aquello que es considerado como culturalmente deseable y apropiado (Scott y Marshall, 2004).

El enfoque adecuacionista del que hemos tratado en el apartado anterior tiende a traducir en normas los emparejamientos considerados como «óptimos», lo cual nos permite calificar de «normativos» los emparejamientos que se producen siguiendo aquello que se considera «deseable o apropiado».

Detrás de la definición de los «emparejamientos normativos», o la normalización en los mercados –ya que de esto último es de lo que se trata (Thévenot, 1997)–, se plantean dos tipos de cuestiones. En primer lugar, las referidas a la normalización o *formalización* de la información, que conciernen a las nomenclaturas que definen tanto las capacidades productivas de las personas como los empleos que pueden ocupar. En segundo lugar, existe otra cuestión fundamental que, sin desmerecer la anterior, es la genuina de los SNCP y que tiene que ver con la definición de «normas de coordinación» entre formaciones y empleos previamente formalizados. En este artículo nos centraremos en el análisis de las «normas de coordinación».

Auspiciados por la Unión Europea y otros organismos internacionales como la OCDE, los SNCP tienen finalidades múltiples. Young y Gordon (2007: 439), las sintetizan del modo siguiente:

(i) moving from a supply-led approach to education and training to one that takes better account of demand; (ii) improving the coherence of a particular national qualifications system through connecting the different parts and making the whole more transparent to the users; (iii) making the components of individual qualifications more «portable» and so encouraging progression; (iv) providing a framework within which an individual's formal or informal learning can be recognised and accredited (for the purposes of study, training employment, mobility, etc.), and finally (v) providing a basis for the exchange, credit transfer and recognition of qualifications between different countries.

Por tanto, uno de los objetivos fundamentales y más ambiciosos de los SNCP consiste en establecer la «norma» formal de los emparejamientos en cada país con la finalidad última, además, para el caso europeo, de consolidar una base sobre la cual se pueda construir un Marco Europeo de Cualificaciones Profesionales. Con este propósito fijan las adecuaciones normativas para los «emparejamientos normativos» o, dicho de otro modo, construyen un nexo directo entre la oferta de formación y la demanda de empleo (Lassnigg, 2009; Raffe, 2001).

Sin embargo, como señalan también Young y Gordon (2007: 439): «These reasons remain little more than claims; they are rarely been subjected to rigorous analysis». En efecto, no disponemos hasta el momento de verificaciones empíricas del cumplimiento de dichos encomiables objetivos. Este artículo pretende ofrecer algunas de ellas en relación con el caso español.

A través del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP), el SNCFP se propone cumplir las funciones indicadas arriba para el caso español. Así, en la declaración de objetivos se establece:

El SNCFP se crea para dar respuesta a las demandas de cualificación de las personas y de las empresas en una sociedad en continuo proceso de cambio [...]. El SNCFP tiene como objetivos orientar la formación a las demandas de cualificación de las organizaciones productivas, facilitar la adecuación entre la oferta y la demanda del mercado de trabajo.

Más adelante, en referencia al CNCP, se expresa: «El CNCP tiene entre sus principales objetivos posibilitar la integración de las ofertas de formación profesional, adecuándolas a las características y demandas del sistema productivo» (INCUAL, 2009, en [http://www.mepsyd.es/educa/incual/ice_catalogoWeb.html]).

Como ya indicó Bjørnåvold (1997) hace más de una década, las normas no se legitiman automáticamente con su mera definición legal. Para ser efectivas en la práctica dependen del reconocimiento de los agentes sociales (legitimidad), así como de su capacidad para descodificarlas (legibilidad) y, finalmente, aplicarlas (operatividad). Según Bjørnåvold (1997) y Boudier *et al.* (1999), las normas de correspondencia entre las competencias requeridas por las empresas y las certificaciones escolares deben satisfacer dichas condiciones para erigirse en un sistema coherente y efectivo de regulación laboral.

Las normas dictadas por los SNCP solo son legales a través de los sistemas de educación y para algunos segmentos del mercado de trabajo, los

llamados «regulados». Pero ni siquiera para dichos segmentos la legitimidad de la norma está garantizada. La capacidad reguladora de un SNCP remite a su aplicación efectiva: depende de su operatividad. Cualquier normativa laboral –cualquier referente colectivo en la codificación del desempeño profesional– debe su verificación última a su utilización real por parte de las políticas de gestión de recursos humanos: una norma que no se aplica es una norma que no regula.

Aunque la encuesta ETEFIL –promovida por el INCUAL– nos presenta los resultados de inserción de jóvenes formados con anterioridad a la definición del CNCP, sus datos se enmarcan claramente en la definición de familias profesionales que dicho catálogo estableció posteriormente. De este modo, nos sirven como test de la propuesta o «norma» en que se basa.

3. Operativización de los emparejamientos normativos³

El enfoque adecuacionista establece una correspondencia formal entre la formación detentada y el empleo ocupado. En términos operativos, se trata de construir una *variable normativa*, basada en la norma establecida a priori, para distinguir a continuación los emparejamientos «adecuados» de los «no adecuados».

En concreto, la variable normativa se construye siguiendo el criterio establecido en la estructura del CNCP para instituir la correspondencia entre las familias profesionales relativas tanto a la formación como a la ocupación de los individuos. Por otra parte, mediante el criterio de Clasificación Internacional Normalizada de Educación (CINE), se fija la correspondencia entre el nivel educativo de los individuos y los niveles de cualificación de su empleo.

El proceso de construcción de la variable normativa consta de dos fases que permiten operacionalizar la correspondencia entre la variable formación y la variable ocupación: la asignación de familias profesionales y la designación de niveles de cualificación.

A continuación se describen, en primer lugar, las características de la base de datos empleada para el análisis cuantitativo; en segundo lugar, el tratamiento que se ha realizado de la variable formación; en tercer lugar, el tratamiento de la variable ocupación. En cuarto lugar, se establecen los puentes entre ellas que permiten construir la variable de correspondencia normativa. Finalmente, se plantean los problemas e implicaciones derivados de la construcción de esta variable.

3.1. La encuesta ETEFIL y sus características

Para poder llevar a cabo nuestro análisis se requiere inicialmente una base de datos con información detallada sobre el nivel y especialidad de estu-

³ Agradecemos la colaboración de Albert Sánchez Gelabert y Francesc Josep Miguel Quesada en la elaboración de este apartado.

dios, el tipo de ocupación y los salarios de los jóvenes españoles⁴. La Encuesta ETEFIL (2005), elaborada por el INE (por demanda del INCUAL), fue seleccionada debido a que contiene los datos necesarios para realizar el análisis cuantitativo de las distintas modalidades de emparejamientos, así como la comparación entre ellas en función de sus resultados de inserción (medidos a través de la adecuación subjetiva y la retribución).

El objetivo de la encuesta ETEFIL es realizar un seguimiento de los itinerarios educativos y trayectorias laborales seguidos por los individuos seleccionados por pertenecer a los distintos colectivos de estudiantes que forman parte de la muestra, a partir de la obtención del correspondiente título académico. La encuesta no contempla a los individuos que en el 2001 tuviesen una formación universitaria ni a los que eran mayores de 25 años. Por otra parte, el estudio que se lleva a cabo en la encuesta tiene un enfoque longitudinal, basado en el análisis retrospectivo de lo realizado por el entrevistado desde que finalizó o abandonó los estudios (o curso o programa) en el 2001 hasta el momento de la entrevista en el 2005.

El tamaño estimado de la muestra total es de 45.000 individuos. Según la información proporcionada por el documento de diseño de la muestra elaborado por el INE⁵, la encuesta proporciona información sobre las características de la inserción en el mercado laboral y las trayectorias formativas de cada uno de los siguientes colectivos de estudiantes⁶:

- D) Alumnos graduados en Educación Secundaria Obligatoria en el curso 2000/2001 (GESO);
- II) Alumnos que abandonaron el sistema educativo durante el curso 2000/2001 sin el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria (AESO);
- III) Alumnos graduados en Bachillerato en el curso 2000/2001 (GBLO);
- IV) Alumnos graduados en Ciclos Formativos de Formación Profesional de Grado Medio en el curso 2000/2001 (CFGM);
- V) Alumnos graduados en Ciclos Formativos de Formación Profesional de Grado Superior en el curso 2000/2001 (se incluyen los de FPII) (CFG);
- VI) Alumnos que finalizaron un curso del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (PLAN FIP) durante el año 2001 (FIP);
- VII) Alumnos que finalizaron un programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios durante el año 2001 (ETCO).

⁴ Las otras bases estadísticas que se consideraron para el análisis de la relación entre el nivel y especialidad formativa y el tipo de ocupación en el caso de los jóvenes presentan serias limitaciones de información. El módulo de primera inserción del 2000 de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE no contiene información detallada sobre el tipo de ocupación (la variable ocupación no está disponible a 4 dígitos de la CNO94), así como tampoco registra datos de salarios. La Encuesta de Inserción de Universitarios (AQU) solo es representativa para la población de universitarios y no tiene codificada la variable ocupación.

⁵ El documento de referencia utilizado para describir en el diseño de la muestra de la encuesta ETEFIL se encuentra disponible en el sitio web del INE, en la dirección [<http://www.ine.es/daco/daco42/etefil/muestra05.pdf>].

⁶ En el caso de los colectivos I, II y III, las estimaciones se obtienen a nivel de cada Comunidad Autónoma, mientras que en los restantes grupos (IV, V, VI y VII) se obtienen por Familias Profesionales.

3.2. Tratamiento de las variables: formación y ocupación

La Encuesta ETEFIL contiene dos variables que proporcionan información respecto al nivel y la especialidad formativa. Por un lado, cuenta con la variable «Última especialidad aprobada»; por otro lado, cuenta con la variable «Código Nivel Educativo Final», la cual ofrece información vinculada al máximo nivel educativo alcanzado a lo largo del periodo que abarca desde el 2000-2001 hasta el 2004-2005. Una vez identificado tanto el nivel como la especialidad de formación de los individuos, recurrimos al CNCP, el cual establece los criterios que permiten clasificar a cada individuo según el nivel y especialidad formativa.

Para poder trabajar con la variable ocupación se toma como referencia en la base de datos la variable «Código de Ocupación Actual». Esta variable está codificada a cuatro dígitos según la Clasificación Nacional de Ocupaciones de 1994 (CNO 94), y debe ser definida tanto en términos de nivel de cualificación como de familia profesional.

En los microdatos de la Encuesta ETEFIL se encuentra la correspondencia entre la Clasificación Nacional de Ocupaciones 1994 (CNO-94) y las familias profesionales definidas por el CNCP desarrollado por el INCUAL. Por lo que respecta al nivel, la CIUO-88 utiliza cuatro niveles de cualificación que se corresponden con la CNO-94 de la forma siguiente:

<i>Gran Grupo CNO-94</i>	<i>Título (se corresponden con los Grandes Grupos utilizados en la CNO-94)</i>	<i>Nivel de cualificación de la CIUO-88</i>
1	Dirección de las empresas y de las Administraciones Públicas	No especificado
2	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	4.º
3	Técnicos y profesionales de apoyo	3.º
4	Empleados de tipo administrativo	2.º
5	Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios	2.º
6	Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	2.º
7	Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción, y la minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria	2.º
8	Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	2.º
9	Trabajadores no cualificados	1.º
0	Fuerzas armadas	No especificado

3.3. Construcción final de la variable normativa

Una vez definidas tanto la variable formación como la variable ocupación es posible establecer la adecuación por familia profesional entre ambas sobre la base de la estructura establecida en el CNCP.

En relación con los niveles de cualificación, es preciso definir un criterio que unifique los niveles de cualificación de la formación y de la ocupación. La Clasificación Internacional Normalizada de Educación (CINE) permite llevar a cabo dicha unificación. Para ello es necesario, en primer lugar, identificar la correspondencia entre los niveles educativos contemplados en la ETEFIL y los niveles educativos definidos por la CINE; y, en segundo lugar, establecer la correspondencia existente entre la CIUO-88 y la CINE para establecer la adecuación en términos de nivel de cualificación.

Finalmente, la variable normativa contiene los valores siguientes:

- *Adecuación*: se produce cuando el nivel y la especialidad de la formación y la ocupación del individuo se corresponden.
- *Adecuación solo de nivel*: se produce cuando tan solo el nivel de la formación y la ocupación del individuo se corresponden.
- *Adecuación solo de especialidad*: se produce cuando tan solo la especialidad de formación y la de la ocupación del individuo se corresponden.
- *No adecuación*: resulta cuando ni el nivel ni la especialidad de la formación se corresponden con la ocupación del individuo.
- *Adecuación incierta de especialidad*: se produce cuando, debido al carácter «general» de la formación final del individuo (ESO, Bachillerato), no es pertinente afirmar una correspondencia con el empleo ni negarla.
- *Adecuación incierta de nivel*: se produce cuando nos referimos a un número reducido de ocupaciones a las que la CON no asigna nivel (por ejemplo, «fuerzas armadas»).

Tal como está construida la variable normativa existe un sesgo hacia la adecuación por nivel. Esto se debe a la amplitud de los niveles formativos que se corresponden con el segundo nivel de cualificación establecido en la CIUO-88, así como a la gran cantidad de ocupaciones incluidas en este nivel de cualificación⁷. Asimismo, el primer nivel de cualificación CIUO-88 tan solo incluye dos niveles formativos (Abandonaron ESO y PGS). El tercer nivel de cualificación de la CIUO-88 solo incluye tres niveles educativos (correspondientes al primer ciclo de la Enseñanza Superior)⁸. Por último, en el cuarto nivel de cualificación no existen casos contemplados en la encuesta.

⁷ El segundo nivel de cualificación definido en la CIUO-88 abarca 4 grandes grupos (el 4, 5, 6,7 y 8) de un total de diez grandes grupos, dos los cuales (1 y 0) no tienen asociado un nivel de cualificación según la estructura de la CIUO-88.

⁸ AYO, CFGS y Enseñanzas Universitarias correspondientes al primer ciclo universitario.

4. Resultados⁹

Los resultados que presentamos a continuación tienen dos finalidades: en primer lugar, analizar en qué medida los comportamientos de los agentes que actúan en el mercado de trabajo consideran «deseable y apropiada» la norma definida mediante el CNCP¹⁰. Ello se observa a través de su comportamiento al contratar y retribuir a los jóvenes entrevistados en la encuesta ETEFIL. En segundo lugar, en el caso de los jóvenes –y los empleadores que los contratan al entrar en el mercado de trabajo– que no siguen los comportamientos previstos por el SNCP, se esboza una propuesta de análisis sobre otras modalidades de emparejamiento entre niveles y especialidades de formación y de empleo.

4.1. Modalidades de emparejamiento

A partir de la construcción de las «adecuaciones normativas» establecidas por el CNCP –y tal como se ha operativizado en el apartado anterior–, analizamos la situación de inserción profesional de los jóvenes ocupados entrevistados en la Encuesta ETEFIL. Por su propia configuración, buena parte de los entrevistados en la Encuesta estaban aún estudiando y no trabajaban al momento de ser entrevistados. Dado el objetivo de nuestro análisis, decidimos excluirlos del mismo, pues resulta imposible valorar la adecuación normativa entre su formación y su empleo.

Por otra parte, entre los jóvenes ocupados entrevistados nos encontramos una parte que disponen de una formación inicial clasificable dentro del CNCP: aquellos que acreditan, como nivel de estudios más alto alcanzado, ciclos de Formación Profesional. Gracias a ello podemos establecer de manera «cierta» si su situación se corresponde o no con la prescrita por dicho catálogo. Sin embargo, una porción no despreciable de los ocupados entrevistados no disponen de especialidad en sus titulaciones finales al haber culminado formaciones de carácter general (Bachillerato, ESO). Respecto a ellos, solo podemos saber si se adecuan o no en términos de

⁹ Agradecemos la colaboración de Sandra Facheli y Liliana Gallego en el análisis de los datos.

¹⁰ El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) es el instrumento del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP) que ordena las cualificaciones profesionales susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional. Comprende las cualificaciones profesionales más significativas del sistema productivo español, organizadas en familias profesionales y niveles. Dicho catálogo, constituye la base para elaborar la oferta formativa de los títulos y los certificados de profesionalidad.

El CNCP incluye el contenido de la formación profesional asociada a cada cualificación, de acuerdo con una estructura de módulos formativos articulados.

El Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) es el responsable de definir, elaborar y mantener actualizado el CNCP y el correspondiente Catálogo Modular de Formación Profesional (CMFP). Este último es el conjunto de módulos formativos asociados a las diferentes unidades de competencia de las cualificaciones profesionales. Proporciona un referente común para la integración de las diferentes ofertas de Formación Profesional.

Tabla 1. Modalidades de adecuación para los jóvenes ocupados con formación profesional (%)

<i>Adecuación Especialidad</i>	<i>Adecuación Nivel</i>			
	<i>Adecuado</i>	<i>No adecuado</i>	<i>Nivel incierto</i>	<i>Total</i>
Adecuado	34,3 (52.001)	15,9 (24.074)	0,2 (288)	50,3 (76.363)
No adecuado	19,9 (30.229)	23,5 (35.709)	1,0 (1.533)	44,5 (67.471)
Especialidad incierta	3,1 (4.652)	2,0 (3.021)	0,1 (235)	5,2 (7.904)
Total	57,3 (86.882)	41,4 (62.804)	1,3 (2.052)	100,0 (151.738)

Fuente: elaboración propia a partir de ETEFIL.

nivel, por lo que debemos considerar que su adecuación en términos de especialidad entre formación y empleo es «incierto».

La Tabla 1 muestra los niveles de adecuación normativa por nivel y especialidad para los jóvenes que han estudiado Formación Profesional en sus distintos niveles (aquellos sobre los cuales podemos establecer con certeza la adecuación entre formación y ocupación).

Observamos que, incluso si consideramos únicamente los jóvenes con titulaciones de Formación Profesional, la adecuación «normativa» solo se observa en una tercera parte de los casos. Para los dos tercios restantes, los emparejamientos siguen otras lógicas, que van desde la nula relación en términos de nivel y especialidad de formación y de empleo hasta aquellas adecuaciones limitadas a la especialidad o al nivel (que en ambos casos a penas superan el 50 por 100).

Siguiendo el mismo procedimiento, contemplamos el conjunto de los jóvenes entrevistados ocupados. Incorporamos pues a los jóvenes que no disponen de una especialización o un nivel ciertos¹¹ (adecuación «incierto»), pero que también trabajan y lo hacen en competencia con aquellos que sí disponen de ellos. Observamos los resultados en la tabla 2.

Lógicamente, considerando al conjunto de los jóvenes ocupados, la presencia de la adecuación normativa es menor que si consideramos solamente la de los titulados de Formación Profesional. Pero considerar al conjunto de los jóvenes no universitarios se acerca más a la realidad del comportamiento del mercado de trabajo respecto a la primera inserción de los jóvenes o, dicho de otro modo, se trata de una muestra más representativa.

Los datos de la tabla 2 indican que, para el conjunto de los estudiantes no universitarios, la norma establecida por el CNCP es muy minoritariamente considerada como «deseable y apropiada», o al menos «factible»,

¹¹ Para los titulados en Bachillerato no se especifica la especialidad formativa; para los ocupados en las fuerzas armadas no se especifica el nivel ocupacional.

Tabla 2. Modalidades de adecuación para todos los jóvenes ocupados (%)

<i>Adecuación Especialidad</i>	<i>Adecuación Nivel</i>			
	<i>Adecuado</i>	<i>No adecuado</i>	<i>Nivel incierto</i>	<i>Total</i>
Adecuado	15,2 (54.774)	8,1 (29.147)	0,1 (334)	23,4 (84.256)
No adecuado	14,2 (51.057)	13,6 (48.772)	0,6 (2.264)	28,4 (102.093)
Especialidad incierta	24,6 (88.272)	22,4 (80.598)	1,2 (4.231)	48,2 (173.101)
Total	54,0 (194.104)	44,1 (158.517)	1,9 (6.829)	100,0 (359.450)

Fuente: elaboración propia a partir de ETEFIL.

por parte de los agentes que, dentro del mercado de trabajo, regulan la inserción profesional de los jóvenes no universitarios.

Pero los emparejamientos «normativamente parciales» de nivel o de especialidad en su conjunto también disminuyen; y el número de modalidades de emparejamiento, al introducir las «adecuaciones inciertas», aumenta. Con ello, aumenta asimismo la complejidad de los comportamientos en los emparejamientos en el mercado de trabajo.

Las tablas 1 y 2 muestran que la adecuación normativa por nivel se produce con mayor frecuencia que la no adecuación y que la adecuación por especialidad; pero las diferencias no son acusadas. El resultado más significativo de estos datos puede resumirse en el hecho de que ninguna modalidad de adecuación ni de inadecuación se impone claramente ni representa significativamente al conjunto.

4.2. Adecuación normativa y adecuación subjetiva en la inserción de los jóvenes

Los datos presentados en la tabla 3 sobre la opinión que los jóvenes ocupados manifiestan acerca de la adecuación de sus estudios a su empleo (adecuación subjetiva) es relevante en dos aspectos. Por un lado, nos ofrece un elemento de contraste con respecto a la definición institucional de los desajustes en el mercado de trabajo; por otro, la percepción del propio empleado constituye un primer indicador del éxito o fracaso en la inserción profesional.

Destaca el elevado porcentaje de los entrevistados que consideran su ocupación adecuada a su formación: cerca del 75 por 100. Es preciso tener en cuenta que la adecuación subjetiva responde a una pregunta relacionada esencialmente con el nivel, por lo que debe ser comparada con el 54 por 100 correspondiente a la adecuación normativa solo por nivel.

De todos modos, es preciso destacar la abrumadora diferencia, de cerca de 20 puntos, entre los porcentajes de adecuación normativa por nivel y los de adecuación subjetiva. Ello plantea interrogantes no únicamente sobre las

normas de coordinación propuestas por el CNCP, sino también sobre la fiabilidad de la clasificación normativa por niveles. Aquellos que subjetivamente consideran que su formación es adecuada a su empleo superan a los que se adecuan normativamente en todas las modalidades contempladas (ver tabla 3). Entre los individuos que cumplen con la adecuación normativa, los que subjetivamente están «por debajo» están subrepresentados y los que se consideran «por encima» están sobrerrepresentados.

Tabla 3. Relación entre adecuación normativa y subjetiva. Porcentajes sobre adecuación normativa (%)

<i>Adecuación normativa</i>	<i>Ingresos mensuales</i>				<i>TOTAL</i>
	<i>Menos de 750 €</i>	<i>Entre 750 y 999 €</i>	<i>1.000 € y más</i>	<i>NS/NC</i>	
Nivel sí, especialidad sí	35,6 (19.503)	38,3 (20.975)	22,1 (12.107)	4,0 (2.190)	100,0 (54.775)
Nivel no o incierto, especialidad sí	41,6 (57.901)	35,0 (48.705)	19,7 (27.432)	3,8 (5.291)	100,0 (139.329)
Nivel sí, especialidad no o incierta	30,1 (8.885)	36,8 (10.856)	28,2 (8.325)	4,8 (1.416)	100,0 (29.482)
Nivel no, especialidad no o incierta	36,1 (49.104)	38,2 (51.897)	21,0 (28.477)	4,7 (6.387)	100,0 (135.865)
TOTAL	37,7 (135.393)	36,8 (132.433)	21,2 (76.341)	4,3 (15.284)	100,0 (359.451)

Fuente: elaboración propia a partir de ETEFIL.

4.3. Modalidades de emparejamiento y salarios

Considerar los salarios con que son retribuidos los distintos tipos de emparejamientos permite contrastar la definición institucional del éxito con su valoración en el mercado de trabajo. El salario constituye, por tanto, un indicador sobre el comportamiento de los empleadores. Para nuestro análisis hemos considerado únicamente los encuestados que trabajan a tiempo completo, con el fin de evitar la distorsión que la variedad de dedicaciones podría causar en la comparación. Los datos recogidos en la tabla 4 muestran que no existen diferencias importantes de salarios entre los jóvenes que se encuentran en las distintas modalidades de emparejamiento. Particularmente sorprendente resulta la extraordinaria similitud en las retribuciones salariales de aquellos que se hallan «totalmente adecuados normativamente» con aquellos que, por el contrario, trabajan en empleos «totalmente inadecuados normativamente». De nuevo, las observaciones empíricas no legitiman el valor de la norma establecida por el CNCP como referente en los comportamientos del mercado de trabajo.

Tabla 4. Relación entre adecuación normativa e ingresos mensuales, solo trabajadores a tiempo completo. Porcentajes sobre tipo de adecuación normativa

<i>Adecuación normativa</i>	<i>Ingresos mensuales</i>				
	<i>Menos de 750 €</i>	<i>Entre 750 y 999 €</i>	<i>1.000 € y más</i>	<i>NS/NC</i>	<i>TOTAL</i>
Nivel sí, especialidad sí	35,6 (19.503)	38,3 (20.975)	22,1 (12.107)	4,0 (2.190)	100,0 (54.775)
Nivel no o incierto, especialidad sí	41,6 (57.901)	35,0 (48.705)	19,7 (27.432)	3,8 (5.291)	100,0 (139.329)
Nivel sí, especialidad no o incierta	30,1 (8.885)	36,8 (10.856)	28,2 (8.325)	4,8 (1.416)	100,0 (29.482)
Nivel no, especialidad no o incierta	36,1 (49.104)	38,2 (51.897)	21,0 (28.477)	4,7 (6.387)	100,0 (135.865)
TOTAL	37,7 (135.393)	36,8 (132.433)	21,2 (76.341)	4,3 (15.284)	100,0 (359.451)

Fuente: elaboración propia a partir de ETEFIL.

Conclusiones

A partir de los datos presentados en el apartado anterior, podemos concluir que:

- El modelo de «emparejamientos normativos» entre nivel y especialidad de formación y de empleo solo describe una minoría de los comportamientos reales del mercado laboral con respecto a los jóvenes no universitarios (la encuesta ETEFIL y el Catálogo Nacional de Cualificaciones profesionales solamente se refieren a formaciones no universitarias).
- Si nos referimos exclusivamente a los jóvenes con titulaciones de Formación Profesional, la «adecuación normativa» apenas representa a un tercio de los emparejamientos.
- Si consideramos a todos los jóvenes ocupados no universitarios, incluyendo aquellos que solo disponen de titulaciones de carácter general, la «adecuación normativa» apenas supera el 15 por 100 de los emparejamientos.
- La norma establecida desde el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales no es un buen indicador de calidad de la inserción. Ni en términos salariales ni en términos de percepción subjetiva de adecuación existen diferencias significativas entre los jóvenes que desarrollan su inserción profesional dentro o fuera de la norma establecida.
- Aunque el modelo «normativo» no describe la relación entre formación y ocupación para el conjunto del mercado de trabajo, sí lo hace

para una parte. Por ello, el análisis del mercado de trabajo –y del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales por derivación– requiere la consideración de los múltiples modelos que coexisten (entre los cuales se cuenta el normativo). No se trata, a la luz de los resultados obtenidos, de buscar «el modelo» alternativo al normativo, sino de tomar en consideración los distintos modelos coexistentes.

Constatamos, pues, dos evidencias empíricas: por un lado, la norma establecida por el CNCP representa a una pequeña fracción de los comportamientos del mercado de trabajo para la primera inserción de los jóvenes no universitarios; por otro lado, observamos que no existe una relación fuerte entre la adecuación normativa y los otros dos indicadores de adecuación real aquí considerados (adecuación subjetiva y retribución). Si hubiera una relación directa entre adecuación normativa y «buena inserción», podríamos considerar que la adecuación normativa es «la buena norma», aunque no sea una práctica mayoritaria. No obstante, observamos que es simplemente el reflejo de un comportamiento existente pero minoritario, que coexiste con otros y que no parece ni mejor ni peor, tanto en términos de satisfacción individual como de retribución. Para regular los emparejamientos en el mercado de trabajo, no se trata de una norma demasiado «adecuada», pues no cumple la condición de operatividad, lo que muy probablemente conlleva problemas de legibilidad y legitimidad.

Discusión de los resultados y recomendaciones

Consideramos que los resultados obtenidos no se modificarán substancialmente en el futuro, con la inserción de los titulados formados en las especialidades propuestas en el CNCP, en el sentido de aumentar el grado de «adecuación normativa» entre formación y empleo, debido a las siguientes razones:

- a) Las familias profesionales propuestas en el CNCP, que es el nivel al que realizamos nuestro análisis, se corresponden muy mayoritariamente con las que estructuraron las titulaciones de los jóvenes encuestados en ETEFIL.
- b) La rapidez del cambio tecnológico, la creciente importancia de las competencias transversales, la ampliación de las fuentes de formación más allá de la educación formal y otros factores, no harán sino aumentar en el futuro el fenómeno de sustituibilidad de las titulaciones respecto de los empleos.
- c) Los pocos datos disponibles referentes a otros países, como Francia y Reino Unido en Europa, muestran comportamientos y tendencias similares. En otros continentes también (véase monográfico sobre National Qualifications Framework, *European Journal of Education* 2007).
- d) Finalmente, los resultados obtenidos son «positivos» respecto al funcionamiento del mercado de trabajo y al futuro profesional de los jóvenes en la medida que muestra una mayor flexibilidad en la relación entre cualificaciones y empleos de la formulada «normativamente» y sin que

ello merme sustancialmente el grado de satisfacción ni la retribución de los jóvenes que trabajan en empleos que no son los «previstos». Este hecho reduce la rigidez que una correspondencia tal introduciría, tanto en la oferta como en la demanda de trabajo, si los jóvenes únicamente fueran capaces de trabajar en los empleos «para los que han estudiado».

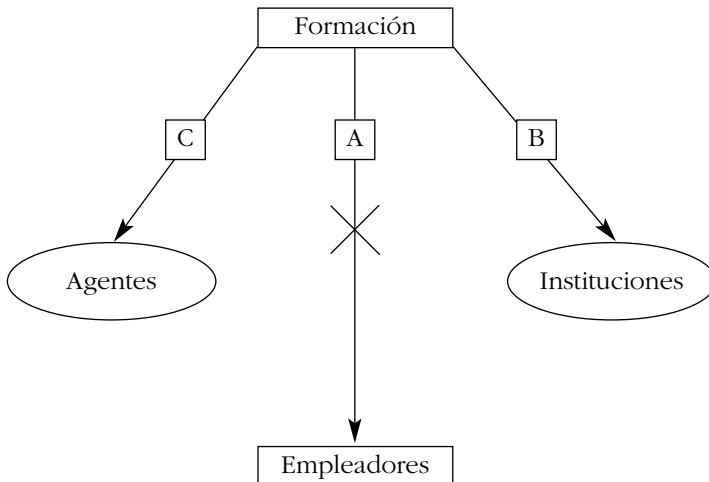
¿Significa todo ello que no son necesarias normas que regulen el conflicto y reduzcan las incertidumbres en las relaciones entre las capacidades productivas de las personas y sus empleos? ¿Que poco importa lo que los estudiantes estudien porque poco influirá en su empleo? ¿Que los que toman las decisiones sobre la oferta formativa pueden hacerlo al azar y que a los empleadores no les interesan los títulos que acreditan sus futuros empleados?

El problema fundamental reside en el hecho de que, a pesar de que el mercado de trabajo necesita normas, no sirve cualquier tipo de norma. Si se pretende que sean de uso general, es necesario construir nuevas normas de manera menos restrictiva y tecnocrática a fin de mejorar su operatividad, legibilidad y legitimidad.

A partir de lo que hemos presentado en el primer apartado de este artículo y de los resultados presentados obtenidos se puede afirmar que la búsqueda de una norma que cumpla las condiciones indicadas debería construirse en base a un marco teórico distinto al de las teorías adecuacionistas y mediante métodos congruentes con la teoría y metodología basada en las competencias (Sala y Planas, 2009).

Una aproximación tecnocrática de la norma tiende a olvidar factores claves de contexto en la relación entre la formación y los requerimientos de los empleadores. Siguiendo la crítica de Raffé (2001), los planteamientos adecuacionistas pretenden establecer una relación directa entre la formación profesional y los requerimientos de los empleadores (vía A del gráfico 1) omitiendo el papel activo de los agentes y de las instituciones en dicha relación.

Gráfico 1. Interfaces entre formación y empleadores



Del presente artículo se desprenden las recomendaciones siguientes:

- Primero, construir la norma en base a informaciones sobre las capacidades productivas de las personas de manera menos reductiva que los títulos académicos (Thévenot, 1997). Para ello, el enfoque basado en competencias ofrece un marco teórico y metodológico oportuno.
- Segundo, definir las normas de coordinación en base a la aceptación de la coexistencia de la diversidad de modelos de emparejamiento, incluyendo el «normativo», y a partir de la observación empírica de una realidad que implica el comportamiento de agentes e instituciones diversas en distintos segmentos del mercado y según territorios.
- Y tercero, basar, por tanto, la definición de las normas en la observación de la realidad y no en construcciones tecnocráticas.

Recursos bibliográficos

- Bjørnåvold, J. (1997), «¿Una cuestión de fe? Las metodologías y los sistemas para evaluar aprendizajes no formales requieren una base de legitimidad», *Formación Profesional Revista Europea* 12, pp. 76-83.
- Bouder, A. *et al.* (1999), «Certification et lisibilité de compétences», contribución al *Second rapport sur la recherche en formation professionnelle en Europe* (CEDEFOP project 05.42 18), Céreq.
- Carnoy, M. y Levin, H. (1985), *Schooling and Work in the Democratic State*, Palo Alto (CA), Stanford University Press.
- Freeman, R. B. (1976), *The Overeducated American*, Nueva York, Academic Press.
- Friedman, G. y Naville, P. (1963), *Tratado de sociología del trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica.
- Germe, J. F. (2009), «Projet professionnel et Incertitude sur le marché du travail», *Papers Revista de Sociología*, en prensa.
- Hartog, J. (2000), «Over-education and earnings: where are we, where should we go?» *Economics of Education Review* 19/2, pp. 185-194.
- Lassnigg, L. (2009), «Matching education and training to employment: practical problems and theoretical solutions – or the other way round?», *Papers Revista de Sociología*, en prensa.
- Lazear, P. (1995), *Personal Economics, The Wiccell lectures*, Cambridge (MA), MIT Press.
- Mcguinness, S. (2006), «Overeducation in the labour market», *Journal of Economic Surveys* 20/3, pp. 387-418.
- Mertens, L. (1996), *Competencia laboral: Sistemas, surgimiento y modelos*, Montevideo, Cinterfor/OIT.
- Naville, P. (1956), *Essai sur la qualification du travail*, París, Librairie Marcel Rivière.
- OCDE (1996), *Mesurer le Capital Humain: Vers Une Comptabilité du Savoir Acquis*, París, OCDE.
- Oliver, J. y Raymond, J. L. (2002), *Educación formal y demanda de cualificación de la mano de obra en España. Una visión a largo plazo*, Centre d'Economia Industrial, Barcelona.

- Psacharopoulos, G. (1991), «From manpower planning to labour market analysis», *International Labour Review* 130/4, pp. 459-474.
- Raffe, D. (2001) «The Role of Vocational Training and Education in the Combat against Youth Unemployment», en C. Groth y W. Maennig (eds.), *Strategies against Youth Unemployment: An International Comparison*, Berlín, Peter Lang, pp. 91-104.
- Sala, G. (2009), «Approaches to skills mismatch in the labour market: literature review», *Papers Revista de Sociología*, en prensa.
- Sala, G. y Planas, J. (2009), «Retos teóricos e implicaciones metodológicas de la noción de competencia laboral», *Sociología del trabajo* 66, pp 31-46.
- Scott, J. y Marshall, G. (2004), *Oxford Dictionary of Sociology*, Oxford, Oxford University Press.
- Sloane, P. J. (2003), «Much ado about nothing? What does the overeducation literature really tell us?», en F. Büchel, A. De Grip y A. Mertens, *Overeducation in Europe*, Cheltenham, Edward Elgar, pp. 11-45.
- Thevenot, L. (1997) «Un gouvernement par les normes; pratiques, et politiques des formats d'information», en B. Conein y L. Thevenot (dirs.) *Cognition et information en société*, París, Ed. de l'EHESS (Raisons pratiques 8), pp. 205-241.
- Young, M. y Gordon, J. (2007), «National Qualifications Frameworks: research and policy implications of an increasingly global development», *European Journal of Education* 42/4, pp. 439-444.

Resumen. ¿Trabajan los jóvenes donde «deberían»? Especialidad de formación, especialidad de empleo y resultados de inserción

Los Sistemas Nacionales de Cualificaciones tienen como finalidad fijar la correspondencia y adecuación entre niveles y especialidades de formación y de empleo. En España, el Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL) institucionaliza la adecuación entre las distintas modalidades de formación y empleo y define, por tanto, la norma oficial de referencia: una lista biyectiva de emparejamientos a priori «correctos» y que en el presente artículo denominamos «normativos».

En este artículo analizamos los datos que nos proporciona la encuesta ETEFIL (gestionada por el INCUAL), que cotejamos con los emparejamientos normativos propuestos por el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP). El objetivo de este análisis es triple: por un lado, verificamos hasta qué punto el esquema de relaciones institucionalizado por el SNCFP es representativo de los emparejamientos *reales* que se producen entre la formación y el empleo de los jóvenes; en cierto modo, calibramos la conexión del SNCFP con el funcionamiento del mercado de trabajo. Por otro lado comprobamos, a través de dos indicadores (la adecuación subjetiva y la retribución), que los emparejamientos que no se adecuan a la propuesta del SNCFP no se traducen en una peor inserción. Finalmente, sugerimos algunas medidas que pueden contribuir a superar las deficiencias de los modelos que denominamos «adecuacionistas».

Palabras clave: Mercado de trabajo, formación, empleo, norma, especialidad, competencias, titulaciones (cualificaciones).

Abstract. «Do the youth work where they should? Skilled training, employment specialization and insertion in the labour market results»

The National Frameworks of Qualifications have as main purpose the settlement of the correspondence and adequacy between levels and specialities of training and employment. In Spain the National Institute of Qualifications (INCUAL) establishes the adequacy between different types of training and employment, defining the official norm of reference: a bijective set of matching's that are considered a priori as «the right ones», and that are termed in this article as «normative».

In this article we analyse the data provided by the ETEFIL survey (conducted by the INCUAL) in order to compare it with the normative matching established by the National Qualification and Professional Training System (SNCFP). The purpose of the analysis is triple: on the one hand, we verify to what extent the scheme of relationships established by the SNCFP represents the real matching's that are produced between trainings and employments that youngsters have and, in this sense, we calibrate the connexion between the SNCFP and the real functioning of the labour market. On the other hand, we find out, through two indicators (subjective adequacy and salary) that the matching's that do not fit into the norm proposed by the SNCFP do not necessarily translate into a worse labour insertion.

Finally, we suggest some measures that could contribute to the improvement of the models that we called «adecuacionistas».

Keywords: Labour market, training, employment, norm, speciality, skills, qualifications.

Aprendiendo a trabajar

Paul Willis es toda una institución dentro de los estudios de sociología de la educación y etnografía urbana. Ha sido profesor en las universidades de Birmingham y Wolverhampton, en la que actualmente desempeña la docencia, así como director de programas de investigación en la Fundación Gulbenkian. Entre sus publicaciones destacan: *Nuevas Perspectivas críticas en educación* (1994), *The Ethnographic Imagination* (2000), así como la revisión de su trabajo *Learning to Labour in New times* (2004).



978-84-7600-296-4
232 páginas

«Este libro supone un logro remarcable. Tratar de resumirlo es trivializar su riqueza. Es el mejor libro referido a la juventud obrera masculina desde la obra de Whyte, *Street Corner Society* (1943), y exige ser leído y releído durante muchos años.»

David H. Hargreaves. *New Society*.

¿Por qué los chicos de orígenes obreros abandonan la escuela a la primera oportunidad que se les presenta y se dedican a trabajos descualificados? A lo largo de tres años Paul Willis estudió profundamente estos problemas, siguiendo la trayectoria de un grupo de chicos británicos desde sus dos últimos años en la escuela hasta sus primeros meses en el trabajo. El libro muestra cómo para una parte importante de ellos es su propia cultura la que bloquea la enseñanza e impide la realización de los objetivos educativos liberales.

Aprendiendo a trabajar es, hoy en día, un clásico de los estudios de sociología y antropología. Publicado originalmente en 1977, ha sido tal su éxito que se ha publicado y traducido a casi una decena de lenguas en todo el planeta.



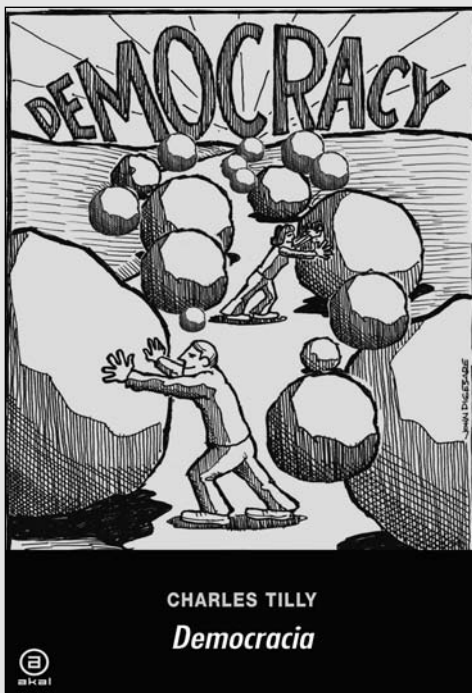
akal

www.akal.com

Democracia

Charles Tilly (Chicago 1929-Nueva York, 2008), enseñó en las universidades de Toronto, Harvard y Michigan, y fue catedrático de Ciencias Sociales en la Universidad de Columbia. Ganador del premio Amalfi de Sociología y Ciencias Sociales, fue un prolífico escritor que llegó a publicar más de 50 libros y monografías.

978-84-460-460-2948-9
288 páginas



Democracia identifica el proceso general que causa la democratización y la desdemocratización a nivel nacional a lo largo del mundo durante los últimos siglos. Por medio de análisis y comparaciones de múltiples regímenes, en su mayoría desde la Segunda Guerra Mundial, este libro aporta la evidencia para la reorientación de las actuales teorías de la democracia, la democratización y la desdemocratización.

CLÁSICOS CONTEMPORÁNEOS

Everett C. Hughes (1897-1983)

En 1996 se preguntaba, retóricamente, Anselm Strauss, por qué creía importante seguir leyendo a Everett Cherrington Hughes, y entre las muchas razones que argumentaba estaban sus aportaciones a la Sociología general, o su papel fundamental en el enlace entre lo que se vino a llamar la primera Escuela de Chicago, en la sociología norteamericana, y una segunda generación de investigadores, a muchos de los cuales formó él mismo; estaba, también, su papel por haber dejado una impronta indeleble en la actual, de esos años noventa, Sociología del trabajo. Y, desde luego en una de las corrientes científicas fundamentales, a mi juicio, de la sociología contemporánea¹.

Y algo muy semejante argumentaba Lewis Coser en la introducción al volumen editado por él mismo, que recoge una selección de textos de Hughes en 1994, *On work, race, and the sociological imagination*². Y, por supuesto, estas dos referencias no son sino una pequeña muestra de los innumerables balances, testimonios y ediciones de textos de Hughes que se han sucedido antes y después de su fallecimiento en 1983. Por mencionar solo algunas de ellas, vale la pena dejar aquí constancia de homenajes como el de David Riesman y su insuperable antología de 1971, *The sociological eye*³. Y, junto a ellas, desde luego el homenaje y tributo de la comunidad científica sociológica que se recoge en el volumen colectivo *Institutions and the person. Papers presented to Everett C. Hughes* de 1968⁴. En este se recogen trabajos, no solo de sus discípulos más próximos, sino

¹ Anselm Strauss, «Everett Hughes: sociology's mission», *Symbolic Interaction* 19/4, 1996, pp. 271-286.

² Everett C. Hughes, *On work, race, and the sociological imagination*, ed. de Lewis Coser, Chicago, The University of Chicago Press, 1994, 218 pp. Es un volumen de la prestigiosa serie de esta editorial sobre «The heritage of sociology».

³ David Riesman, «The legacy of Everett Hughes», *Contemporary Sociology* 12/5, pp. 477-481; Everett C. Hughes (1968 y 1971), *The sociological eye. Selected papers on work, self and the study of society*, Chicago y Nueva York, Aldine/Atherton, edición en dos volúmenes numerados correlativamente.

⁴ Howard S. Becker, Blanche Geer, David Riesman y Robert S. Weiss (eds.) (1968 y 1971), *Institutions and the person. Papers presented to Everett C. Hughes*, Chicago, Aldine Publishing Company.

también de lo que podríamos definir como la mejor Sociología del trabajo, de la sanidad, de las instituciones, de la metodología..., en fin, un tributo y reconocimiento que es una muestra del papel de este gran sociólogo en muy diversos terrenos de investigación.

Y lo que más nos interesa destacar de esos escritos de homenaje es la permanente alusión a su papel como formador, como guía, como crítico, de los proyectos de sus «doctorandos», de sus estrategias de investigación, de su permanente pensar el trabajo de campo como una forma de enseñanza: «*teaching as field work*», en sus propias palabras.

Si se han de señalar algunos momentos especialmente relevantes para la Sociología del trabajo (y, hay que decirlo inmediatamente, para la sociología a secas), podríamos destacar el papel que jugó en una definición en la *práctica de investigación* del ámbito y objeto de investigación, el trabajo, en todo su proyecto, es cierto, pero muy específicamente en la edición de un número monográfico del *American Journal of Sociology*, en marzo de 1952, que, como ya mostré en 1996, rompe los esquemas esclerotizados sobre la evolución de nuestro campo de estudio.

En efecto, una piedra blanca en ese camino la ocupa el monográfico que llevaba por título (contra quienes siguen creyendo que el cambio de denominación de «sociología industrial» es cosa de hace unos años), «The Sociology of Work», de 1952. Pero lo más notable de ese monográfico es que, dando cabida a otro clásico contemporáneo, Donald Roy, hoy de vuelta a la palestra sociológica tras la publicación en 1979 de *Manufacturing consent* de Michael Burawoy, o al estudio seminal de Eli Chinoy sobre los trabajadores del automóvil, incluía estudios pioneros sobre los maestros de escuela, sobre la cultura de los boxeadores, sobre el trabajo de vendedores, de bedeles, etc. Ahora bien, lo más notable de esa edición es, desde luego, el breve estudio introductorio en el que los principales problemas de definición de la disciplina que nos asaltaban en los años noventa estaban perfectamente planteados⁵.

Hughes se formó y trabajó en distintas universidades, tanto en Canadá como en Estados Unidos, y, para el tiempo en que publicaba el monográfico que acabamos de citar, era director del Departamento de Sociología de la Universidad de Chicago (lo fue desde 1952 hasta 1956) y editor del *American Journal of Sociology* (lo fue hasta 1961), siendo luego, en 1963, elegido por sus pares presidente de la *American Sociological Association*⁶.

Releer a Hughes hoy en día es, como ya escribí en 1996, un ejercicio de modestia, y además, en mi opinión, este clásico norteamericano que habíamos olvidado es un buen maestro al que recurrir cuando, como decía más arriba, nos planteamos la enseñanza de la sociología como trabajo de campo. Una sociología que piensa para investigar e investiga para

⁵ Véase Everett C. Hughes (1952), «The sociological study of work: an editorial foreword», *American Journal of Sociology* 57/5, pp. 423-426. Tanto este como otros textos que citamos por su edición original se encuentran recogidos en *The sociological eye*. Un volumen suyo que merece la pena releer es *Men and their work*, Londres, The Free Press of Glencoe-Collier Macmillan.

⁶ Su *presidential address*, «Race relations and the sociological imagination», se publicó en la *American Sociological Review* 28/6, en diciembre de 1963, pp. 879-890.

pensar, anclada en la propia sociedad en que tiene lugar⁷. Como él mismo escribió en 1956: «Los sociólogos se han convertido en estudiosos de gentes vivas. Algunos, claro está, aún estudian documentos. Algunos observan a la gente *in situ*; otros experimentan con ellas y las miran literalmente *in vitro*. Pero, muy ampliamente, el sociólogo en Norteamérica, y en un grado ligeramente menor en otros países, se ha convertido en un entrevistador. La entrevista es su herramienta; y su trabajo lleva la muestra de ello»⁸.

El texto que reproducimos a continuación se publicó como introducción a la obra de Buford H. Junker, *Field work. An introduction to social sciences*, en 1960. Luego ha sido reproducido en numerosas ocasiones, prácticamente hasta la actualidad, incluidas compilaciones o *readers*⁹.

Y es «doblemente» importante esta indicación porque el trabajo editado por Junker formó parte de un proyecto, liderado y dirigido por Hughes, que, como él mismo menciona en el texto-introducción al volumen, llevó un largo tiempo de trabajo, de experimentación en la formación de estudiantes de sociología, de reflexión y rectificación de aproximaciones, de balance de la forma en que los estudiantes aprendieron esta ciencia del trabajo de campo como teoría aplicada a la investigación social.

Y decimos «doblemente» porque es una forma de difundir el espléndido trabajo de Junker, utilísimo para la reflexión metodológica, al igual que para la revisión de investigaciones hoy prácticamente olvidadas. Nosotros lo hemos utilizado desde hace años gracias a la traducción al español realizada en Argentina, y que está disponible en numerosas bibliotecas¹⁰.

La obra de Hughes no ha tenido la repercusión que merece, ni en la comunidad científica ni en su incorporación al *corpus* de los clásicos de nuestra disciplina en España. No ha sido así, por poner un ejemplo próximo, en el caso de la sociología francesa, gracias a la obra de estudio, edición y difusión llevada a cabo por un colectivo de investigadores, entre los cuales destaca Jean-Michel Chapoulie¹¹. El cual ha publicado una selección original, que incluye textos nunca publicados, gracias a su trabajo en los archivos, entre otros, del propio Hughes, bajo el título homenaje *Le regard sociologique. Essais sociologiques*¹².

⁷ Véase Juan José Castillo (1996), *Sociología del Trabajo: un proyecto docente*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, pp. x y 10.

⁸ Everett C. Hughes (1956), «On sociology and the interview: editorial preface», *American Journal of Sociology* LXII/2.

⁹ En *The sociological eye*, cit., ocupa las pp. 496-506. El último *reader* que lo recoge es el editado por Darin Weinberg (2002), *Qualitative research methods*, Oxford y Malden (Mss.), Blackwell Publishers, pp. 139-147.

¹⁰ B. H. Junker (1972), *Introducción a las ciencias sociales: el trabajo de campo*, Buenos Aires, Marymar.

¹¹ Jean-Michel Chapoulie (1984), «Everett C. Hughes et le développement du travail de terrain en sociologie», *Revue Française de Sociologie* XXV, pp. 582-608. Chapoulie ha publicado, entre otras aportaciones, muchas de ellas publicadas también en Estados Unidos, *La tradition sociologique de Chicago, 1892-1961*, París, Seuil, 2001, 496 p.

¹² París, Éditions de l'EHESS, 1996, 344 pp. (ed. por Jean-Michel Chapoulie).

Nuestra esperanza, y ese es el objeto de esta sección de *Sociología del Trabajo*, es que ese vacío de olvido comience a llenarse, para que nuestra capacidad de analizar la realidad social del trabajo, y de transmitirla en la enseñanza, sean mejores en el futuro.

DESMITIFICANDO LA METRÓPOLIS GLOBAL

Vida y trabajo en Las Rozas de Madrid**

1. Introducción

El contenido de este artículo se enmarca en un proyecto de investigación que lleva por título «Nuevos Modelos de Vida y Trabajo en la Sociedad de la Información. El caso de las grandes periferias metropolitanas»¹. Un amplio programa de trabajo que tiene como foco principal el análisis de los efectos de las transformaciones económicas y sociales de los últimos veinte años sobre las condiciones de vida y trabajo de la población. La investigación parte de los efectos sociales, territoriales y económicos de la fragmentación de los procesos productivos, de la terciarización de actividades o la deslocalización productiva interregional que afecta a áreas periurba-

Recibido: 30-V-2010

Versión final aceptada: 14-IX-2010

* Paloma Candela es profesora en la Facultad de Educación, Universidad de Castilla-La Mancha, Despacho 3.20, Ronda de Calatrava 3, 13071 Ciudad Real. Correo electrónico: Paloma.Candela@uclm.es; Josefina Piñón es consultora en Agroconsulting, Madrid. Correo electrónico: josefinapinon@gmail.com. Aurora Galán es profesora en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Castilla-La Mancha, Melchor de Macanaz-Plaza de la Universidad 1, 02071 Albacete. Correo electrónico Aurora.Galan@uclm.es. Las tres autoras forman parte del Grupo de Investigación «Charles Babbage» en Ciencias Sociales del Trabajo de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense, Campus de Somosaguas s/n, 28223 Madrid.

** Este artículo se basa en la ponencia presentada en el Grupo de Sociología del Trabajo, en la mesa coordinada por Teresa Torns, «Trabajo y género: ¿una relación necesaria?», del X Congreso Español de Sociología celebrado en Pamplona, en julio de 2010.

¹ El Proyecto de Investigación TRAVIDA, 2008-2011, está financiado por el Plan Nacional de Investigación y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación (Ref. CSO2008-0402). Investigador Principal: Juan José Castillo Alonso. Los argumentos de partida son deudores del esfuerzo colectivo invertido en la elaboración teórica de este programa de investigación, aunque la responsabilidad directa del texto es solamente nuestra. Agradecemos a Paloma Moré e Itziar Argulló su apoyo e implicación en el trabajo de investigación documental y explotación estadística. El tesón y la profesionalidad de Ana Marí, nuestra transcriptor, nos ha facilitado avanzar en el análisis del material cualitativo.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 70, otoño de 2010, pp. 125-145.

nas de las grandes metrópolis². Sobre este telón de fondo, nuestra intención es explorar las estrategias familiares, las pautas de ocio y consumo, las cualificaciones o los salarios pero, sobre todo, indagar en las relaciones vida-trabajo, la cultura y actitudes ante y en el trabajo; los cambios en las relaciones sociales y personales.

Madrid, junto a Murcia, Pamplona y Lisboa, es una de las regiones elegidas donde estamos llevando a cabo el trabajo de campo, y dentro de su área metropolitana hemos seleccionado tres escenarios de estudio: Las Rozas de Madrid en el eje de desarrollo oeste; el norte metropolitano, delimitado empíricamente por el territorio de los municipios de Alcobendas, Tres Cantos y San Sebastián de los Reyes, y un análisis general del sector de la logística.

Nuestro propósito es centrarnos en el primero de los casos, presentando las particularidades del desarrollo del estudio de Las Rozas y avanzando algunos resultados preliminares de la investigación.

2. El marco de preocupaciones y planteamientos de partida

Como ya hemos avanzado en la presentación, nuestro estudio tiene por objeto analizar de forma conjunta el mundo del trabajo y de la vida en la metrópolis madrileña y, en concreto, en el municipio de Las Rozas como entorno social representativo del área noroeste. Para ello, priorizamos un abordaje que tiene muy presente una perspectiva socio-territorial que contempla cómo los procesos de trabajo y producción están condicionados por los contextos sociales y económicos donde se producen y viceversa.

Por un lado, el enfoque en términos de *procesos completos de producción* nos va a permitir aproximarnos al análisis del contexto productivo de Las Rozas (a la forma de organización territorial de sus actividades) para entender mejor la configuración de las diferentes formas de ejercicio y actividad empresarial que pueden orientar las formas de gestión con desigual repercusión en la demanda local de empleo, niveles de cualificación, condiciones de trabajo, etc. Asimismo, la cultura industrial y organizativa de las empresas más representativas de la zona (la «cultura empresarial» de Las Rozas, si es que existiera) nos permite examinar las opciones y estrategias de las empresas de la zona, los ámbitos de decisión estratégicos, el protagonismo de actores e instituciones locales y, muy especialmente, nos ilumina muchas cuestiones relacionadas con la gestión de la fuerza de trabajo explicando, en buena parte, las condiciones reales de vida y trabajo de la población empleada.

² El Programa TRAVIDA nace de los resultados y nuevas preocupaciones de dos investigaciones anteriores realizados por el «Grupo Babbage» y centradas en *desvelar* los problemas reales del trabajo, los cambios y complejidades del mundo del trabajo actual y sus consecuencias en el deterioro de las condiciones de vida de la población trabajadora. El Proyecto Nacional 2004-2007 TRABIN-DOS, *Escenarios de vida y trabajo en la Sociedad de la información: jóvenes, mujeres e inmigrantes* (SEJ2004-04780/SOCD), es continuación del anterior: 2000-2003 TRABIN: *El trabajo invisible en España: una evaluación y valoración del trabajo realmente existente, de su condición, problemas y esperanzas* (BSO2000-0674).

Estos planteamientos que nos han resultado centrales en el estudio e interpretación de los modelos productivos, son idóneamente extensibles a la esfera en la que las y los trabajadores resuelven sus estrategias de subsistencia, que soporta, entrecruzándose con la esfera productiva, las oportunidades y condicionantes de acceso al trabajo de los distintos miembros de la unidad familiar. Una amplitud de enfoque que, como veremos, orienta la apuesta teórica de la investigación: estudiar todos los trabajos que contribuyen a la reproducción social de una sociedad.

Por ello, otro referente de partida en la construcción teórica y conceptual de nuestro objeto de estudio tiene que ver con *la reproducción y el cuidado de la vida* en la medida en que representa un aporte renovado y enriquecido para profundizar en la realidad de los trabajos menos visibilizados, en sus significados y vivencias y en sus profundas implicaciones, por ejemplo, en las condiciones de empleo (extradoméstico) de muchas mujeres. Esto es, en el fondo, una mirada que enfoque con más nitidez (y más críticamente) las desigualdades de género, la distinción masculino-femenino, las viejas y nuevas divisiones sexuales del trabajo..., ampliando preocupaciones, problemáticas, terrenos y herramientas de análisis en torno al trabajo³. Una apuesta epistemológica crítica que nos pone en evidencia que nuestros sujetos de análisis masculinos también son hijos, esposos, padres en algunos casos, con un(os) rol(es) diferenciado(s) que condicionarán sus vivencias y expectativas en el trabajo, así como su participación en las tareas y responsabilidades de la esfera doméstica-familiar y sus propias estrategias, discursos, decisiones y compromisos respecto a los cuidados y a la gestión de la reproducción de la vida.

En el análisis de los cambios en el mundo del trabajo actual vemos cómo las repercusiones son diferentes para hombres y para mujeres. Es bien sabido que algunos procesos de globalización tienen consecuencias específicas (menos visibles y reconocidas) que sufren con mayor intensidad las mujeres trabajadoras, por ejemplo en todo lo que afecta a la carga reproductiva de los cuidados. Y, en concreto, los riesgos de esta precarización laboral y vital se concentran especialmente en las trabajadoras inmigrantes del servicio doméstico y de los trabajos de proximidad cada vez más presentes e imprescindibles en nuestras sociedades del bienestar.

En consecuencia, nuestra mirada hacia las transformaciones de los hogares se dirige con atención a la contratación de trabajadoras inmigrantes como *sustitutas funcionales* del cuidado, como un eslabón clave del funcionamiento de la compleja y extensa cadena de afectos y asistencia que permite a las personas crecer, desarrollarse y mantenerse como tales (Hochschild, 2000). Nuestra preocupación, es recomponer, visibilizar teóricamente pero también en la realidad concreta, los trabajos de los cuidados, su mercantilización, la estructura dominante, las redes de apoyo, el auge de empresas de servicios, las condiciones del trabajo y la vida esclavitudaria.

³ Preocupaciones e inquietudes que parten y se nutren de las aportaciones de algunas especialistas de referencia en el ámbito nacional e internacional como: Torns, 2004 y 2008; Carrasco, 2001; Hirata, Lombardi y Maruani, 2005; Wajcman, 2005; Fortino, 2002, entre otras muchas. En Candela (2008) abordamos algunos puntos centrales de la discusión en torno a la compleja problemática del género y del trabajo.

va que representa para cada vez más mujeres inmigrantes, ecuatorianas, colombianas, rumanas..., que viven y trabajan en la «informalidad» de este sector limpiando oficinas y viviendas, manteniendo la logística de muchos hogares, cuidando a niños, atendiendo y acompañando a personas mayores en hogares y en residencias..., es decir, aportando y asumiendo el trabajo reproductivo de las mujeres (y hombres) autóctonos ante el apoyo precario de recursos y políticas públicas que faciliten el cuidado.

En las últimas décadas, sociólogas y economistas feministas vienen investigando sobre muchas de estas cuestiones (por ejemplo: Carrasco, 2001; Torns, 2007, 2008 o Vega, 2009), esforzándose en comprender las causas, las consecuencias y las oportunidades de la denominada «crisis de los cuidados». Una crisis que desvela los efectos menos visibles de la globalización y que Pérez Orozco (2005), por su parte, interpreta como síntoma del proceso actual de reorganización del modelo socioeconómico dominante, apostando por un cambio de paradigma, por una nueva manera de entender y analizar el mundo: «La idea básica del cuidado de la vida como objetivo central». Una línea de interpretación coincidente con los planteamientos de Hochschild (2008) que podemos sustanciar aquí en la reivindicación de la cultura del cuidado, de la importancia de las emociones para atender y comprender la vida social⁴.

Estos presupuestos nos llevan a reflexionar, también, y a constatar sobre el terreno, la inviabilidad de las políticas de conciliación de la vida laboral y personal –diseñadas como políticas facilitadoras dirigidas fundamentalmente a las mujeres–, la importancia de los tiempos de trabajo y de cuidados, los malos acuerdos, las (falsas) soluciones de subcontratar la reproducción a cualquier coste «sobre la espalda de mujeres de países más pobres», etc., así como los límites y oportunidades de otras fórmulas de negociación y pactos de género que se sitúan en una necesaria corresponsabilidad.

Teniendo presente este cuadro de problemas y preocupaciones, nuestra apuesta es el estudio de la vida y del trabajo bajo un mismo marco de análisis que nos permita reconstruir el funcionamiento de un *sistema social total de producción y reproducción* para comprender las estrategias de las personas en determinadas condiciones de subsistencia.

En la definición y elaboración de este marco interpretativo están presentes reconocidas influencias como la de Ray Pahl y su clásico *Divisiones del Trabajo* y, sobre todo, esfuerzos de investigación más recientes, con aportaciones significativas y muy próximas a nuestras inquietudes de investigación, como es el caso del enfoque de la Total Social Organisation of Labour (Organización Social Total del Trabajo –TSOL–) desarrollado por Miriam Glucksmann (2004, 2005). Nótese, en palabras de Tony Watson (2008), lo que la amplitud conceptual del planteamiento sobre la TSOL representa: «El punto de partida no debe ser el que enfoca separadamente la división de las tareas en las esferas diferentes del hogar y el

⁴ Véase también las estimulantes indagaciones de C. Vega (2009) sobre la cultura de los cuidados, sus interacciones y contradicciones desde la experiencia concreta de las mujeres inmigrantes implicadas en estas actividades: *Culturas del cuidado en transición. Espacios, sujetos e imaginarios en una sociedad de migración*, Barcelona, UOC.

trabajo, sino aquel que considera todo el trabajo hecho en una sociedad, ya sea pagado o no pagado, permanente, temporal, a tiempo parcial, a tiempo completo, productivo, “reproductivo”; y ya sea desarrollado en la esfera doméstica u organizacional, o donde fuere. Solo si se adopta esta posición y se rechaza la asunción automática de dos “esferas separadas”, llegaremos a entender completamente las vías en las que los significados del trabajo y las identidades personales son modeladas, y la parte que las relaciones de género juegan en todo esto⁵.

Es por esto, que la investigación pretende, por un lado, trascender el análisis del trabajo formal; incluirlo como una parte (el tiempo visible) del trabajo de las personas pero abarcar también el supuesto tiempo de «no trabajo». Es aquí donde las asimetrías de género, clase y etnia siguen pautando los usos del tiempo (Torns, 2004). Y, por otro lado, persigue también ir más allá del análisis de un fragmento productivo que no nos permita «encontrar el trabajo global de una sociedad», impidiéndonos «dar una cabal explicación de sus condiciones de empleo, y de las formas que toma la intensificación del trabajo» (Castillo, 2010: 96-97). No ocupamos, por ello, de un trabajo que invade todas las esferas de la vida. Y, la «cadencia» del trabajo no comienza en la fábrica, taller, oficina, sino en casa, con la alarma del despertador, incluso antes de que esta suene.

3. Las Rozas de Madrid: particularidades de un territorio (de estudio) socialmente significativo

El municipio de Las Rozas de Madrid es representativo del desarrollo socioeconómico que ha caracterizado la zona noroeste del área metropolitana madrileña, significado por una especialización funcional como área residencial de alta calidad urbanística y de servicios de apoyo, por un lado, y por otro como concentración de actividades terciarias y ubicación de empresas de sectores avanzados (informática, bancos, TICs...).

Una zona que concentra áreas residenciales de alto nivel adquisitivo, grandes centros comerciales y de ocio, y centros de negocios y de actividades financieras que buscan la «excelencia» del entorno.

La actual fisonomía del municipio responde a un proceso de crecimiento exponencial favorecido por movimientos migratorios que se sienten atraídos por la cercanía de Las Rozas a Madrid, pero también a un proceso incentivado desde la administración. Las Rozas fue originalmente un núcleo rural que vivía de la agricultura, la ganadería y la explotación de los montes, y posteriormente un lugar de veraneo de la burguesía madrileña.

El municipio presentaba, hasta mediados de los años ochenta, un núcleo urbano en Las Rozas y otro en Las Matas, rodeados de dispersas urbanizaciones de segunda residencia. De 13 mil personas que lo habitaban en la dé-

⁵ En distintos textos y documentos elaborados por nuestro equipo de investigación hemos discutido sobre las virtudes de este complejo marco de interpretación, fundamentalmente a partir de las aportaciones de la obra de M. Glucksmann. Una parte sustanciosa de este recorrido puede verse en Juan José Castillo (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.

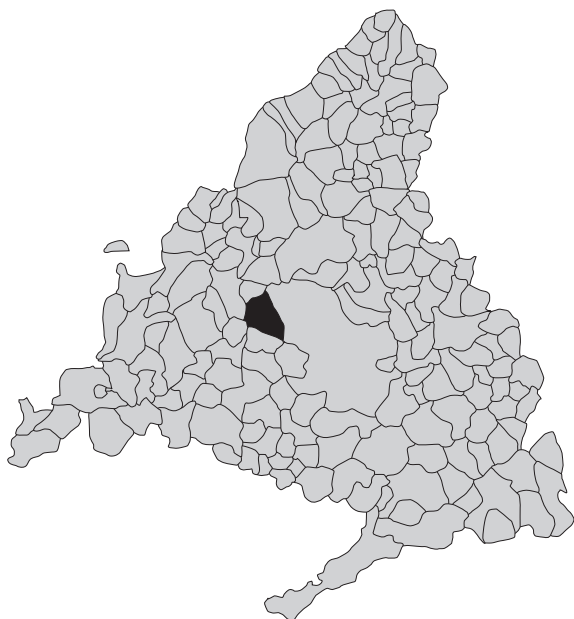


Imagen 1. Ubicación de Las Rozas en el Mapa Municipal de la Comunidad de Madrid

cada de 1980 se pasa a 40 mil habitantes en 1992 y a los 86 mil residentes contabilizados en el año 2009. Los primeros planes parciales de desarrollo permiten la creación de nuevos núcleos urbanos, como el de Monte Rozas, dotados de centros comerciales, servicios y equipamientos municipales. La preocupación, expresada en la «situación de partida» del *Plan General de Ordenación Urbana de Las Rozas de Madrid de 1994* es la falta de puestos de trabajo en la zona. La «intensa actividad inmobiliaria» estaba dando resultados evidentes a nivel de crecimiento poblacional pero no contaba con su equivalencia en el fomento de puestos de trabajo. Y es en este marco donde se redacta en 1989 el proyecto de creación del Parque Empresarial como «gran polígono de usos terciarios», junto con otras actuaciones de mejora de comunicaciones (tren, carreteras, etc.) como de conservación de espacios naturales de alta calidad ambiental. La meta era convertir este entorno en «un centro de actividad económica de rango supramunicipal». De esta manera, Las Rozas pasaría a «abandonar el grupo de las ciudades dormitorio dependientes y se integraría en las que emplean población de otros municipios».

En este marco de aspiraciones se diseña una estrategia de desarrollo ajustada a la población de clases media y media-alta que se está asentando en el municipio con vivienda permanente en propiedad. El suelo industrial se diseña como suelo para empresas de servicios o para comercios. De los varios «suelos para actividades económicas» que Las Rozas posee, no se cuenta con ningún polígono industrial aunque sí con centros de empresas vinculadas a las nuevas tecnologías y a la actividad financiera (Parque Empresarial y Centro Europa Empresarial), centros comerciales (Európolis,

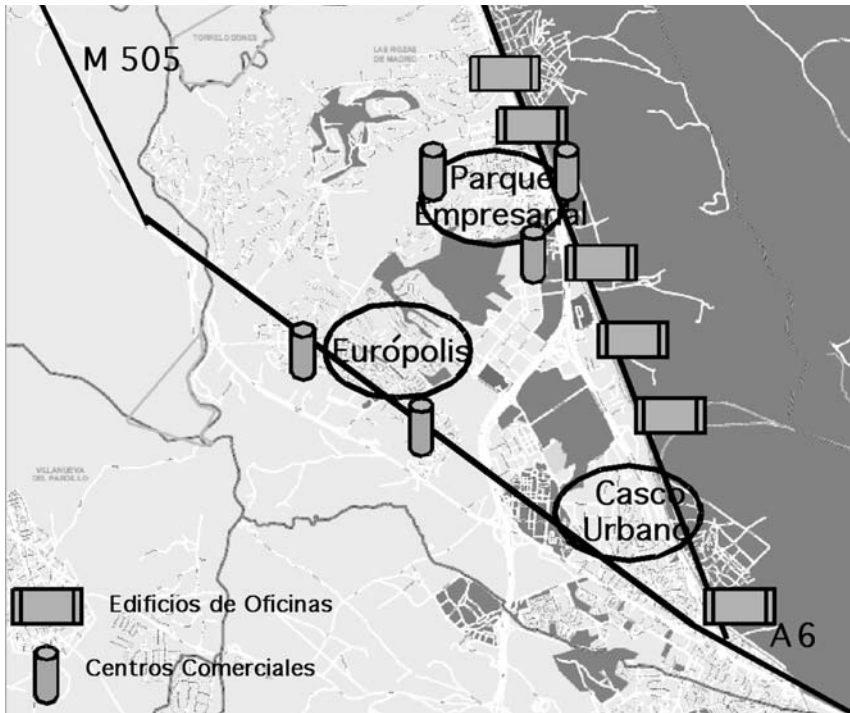


Imagen 2. Esquema de configuración del Municipio de Las Rozas

Zoco Las Rozas, Burgo Centro, Factory, Las Rozas Village, Heron City...). De hecho, Las Rozas es el municipio de la comunidad que tiene más centros comerciales, a excepción de la capital y, en general, el índice de actividad económica de Las Rozas es mayor que el de otros municipios de la zona oeste como Pozuelo de Alarcón, Majadahonda o Collado Villalba⁶.

Este *capital comercial* se localiza en el municipio atraído por la facilidad de la conexión por carreteras y medios de transportes y, principalmente, seducido por el alto nivel de renta que caracteriza a la población del municipio, un 146 por 100 más alto que la media de la Comunidad de Madrid⁷.

El *nivel de estudios* de la población también supera las medias de la región y de la capital. Más del 45 por 100 de la población adulta tenía en 2001 estudios universitarios, proporción bastante superior a la de la zona de referencia y que duplica a la de la Comunidad de Madrid⁸.

La *tasa de actividad* de la población se posiciona igualmente en los índices más altos, llamando la atención que, comparativamente, la tasa de actividad femenina es aún más elevada. Estamos ante un *contexto socio-demográfico* constituido en su mayoría por núcleos familiares de parejas jóvenes (30-45 años) con hijos pequeños.

⁶ *Anuario Económico de España*, La Caixa, 2009.

⁷ Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid [www.madrid.org/iestadis].

⁸ Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid, [www.madrid.org/iestadis].

Una realidad residencial en la que predominan parejas de profesionales donde mayoritariamente ambos trabajan, logrando un nivel de renta medio-alto. En el municipio, la proporción de mayores residentes es baja y la de menores alta. Estos datos estadísticos, sumados a la alta oferta de colegios infantiles privados, dejan entrever las estrategias familiares adoptadas para el cuidado. Pero, para ello, es necesario resaltar un dato más: si bien la población extranjera del municipio (11,7 por 100) se encuentra muy por debajo de la media madrileña (17,4 por 100) y de la comunidad (16,6 por 100), la proporción de mujeres (13 por 100) sobre hombres (10 por 100) es mayor, en contra de las tendencias en los municipios de la zona⁹. Así, aparece un colectivo significativo de mujeres inmigrantes, sobre todo colombianas y rumanas, que integran la «reserva funcional de cuidado para las familias profesionales».

Todas estas transformaciones experimentadas en este enclave metropolitano, por sus actividades y mercados de trabajo, sus residentes y sus propias condiciones de vida y trabajo, complican el panorama de aspectos y realidades sociales que nos preocupan y, sobre todo, sitúan a Las Rozas (en nuestro objeto teórico de estudio) como un territorio socialmente significativo.

En la línea de lo que vienen mostrando algunos y algunas especialistas (como R. Méndez, 2002; J. C. García Palomares, 2007; A. García Ballesteros, 1998), nuestro interés por este escenario abarca el estudio de todo un conjunto de actividades que dan cobertura a las nuevas y diferenciadas formas de trabajo y consumo, por ejemplo, en las grandes superficies comerciales y centros de ocio vinculados a la dispersión productiva y residencial de la configuración metropolitana o, también, el caso específico de la propia mercantilización o subcontratación de distintas tareas relacionadas con los cuidados domésticos y personales que permiten liberar tiempo y recursos humanos destinados a las nuevas actividades productivas.

Una apuesta que nos lleva a seguir el hilo de la actividad económica en otros terrenos, estudiando a trabajadores manuales, secretarías, limpiadoras, transportistas... y a observar la creciente desigualdad entre estos «dos mundos» de la economía global (Sassen, 2007). En definitiva, nuestra mirada a Las Rozas se extiende a todo un sistema social, y a su reproducción, en un esfuerzo por recomponer la trama compleja de trabajos, avanzados, atrasados, de servicios, de cuidado, que hacen posible un determinado sistema local, compuesto, en nuestro caso, por mujeres y hombres de clases medias y profesionales (con contratos y trabajos decentes), que han de recurrir a mujeres (y menos a hombres) con trabajos menos decentes para que «funcionen» sus vidas.

4. La articulación de ejes de análisis y la estrategia metodológica

En el marco de preocupaciones resumido en el punto 2 se sitúan los principales ejes de análisis que detallamos a continuación:

⁹ Instituto Nacional de Estadística, 2010 [www.ine.es].

- Indagar en los cambios y transformaciones sociales de las Rozas, como territorio representativo de la metrópolis noroeste. En los últimos veinte años, Las Rozas ha pasado de ser un «municipio dormitorio» más de la zona, con asentamientos de calidad de segunda residencia, a uno de los destinos residenciales más demandados de las clases medias madrileñas.
- La apuesta municipal de desarrollo de Las Rozas para dejar de ser ciudad dormitorio se basó en la utilización del suelo industrial como suelo de *servicios especializados y de comercio*. Así, se diseña y promueve la localización de empresas vinculadas a las nuevas tecnologías y a la actividad financiera, primando la creación de una economía de *servicios avanzados*, que encubre una economía de *servicios atrasados*. Así, un conjunto de concentración de riqueza propicia otros conjuntos de «nuevas formas de pobreza y marginalidad urbana centradas en el trabajo (no en el desempleo)» (Sassen, 2007: 147), protagonizado principalmente por mujeres inmigrantes.
- El municipio de Las Rozas presenta escenarios sociales diferenciados. Por un lado se encuentra un núcleo de población asentada en viviendas de construcción sencilla y accesible y los pequeños comercios que conforman el casco antiguo de Las Rozas y, por otro, la población residente en las urbanizaciones de mayor calidad y zonas residenciales que se han ido construyendo en los últimos 30 años. La uniformidad en el crecimiento poblacional de las urbanizaciones más recientes y en la configuración de la estructura social, ha favorecido la emergencia de un estilo de vida y consumo de caracteres muy homogéneos, donde predominan hogares de clase media-alta, sostenidos por parejas de doble ingreso con hijos menores y con horarios laborales excesivamente prolongados.
- El estudio de las trayectorias y estrategias vitales de las clases profesionales de Las Rozas bajo el planteamiento de que son precisamente estos estilos de vida, de trabajo y de consumo globalizados los que han propiciado la aparición, en esos mismos entornos, de bolsas de trabajo descualificado y precario orientado básicamente al mantenimiento de estas demandas (centros comerciales y de ocio, servicios especializados de limpieza y cuidados personales, etcétera).
- Precisamente, el flujo migratorio recibido en los últimos quince años, principalmente mujeres de origen latinoamericano, se debe a la demanda de ayuda doméstica y de cuidados de la población residente. Aunque una parte de la recepción de este flujo migratorio está condicionada/relacionada con la expansión o estabilización de su estructura productiva y económica, es decir, por la atracción/demanda de empresas multinacionales ubicadas en la zona de mano de obra extranjera de alta y media cualificación.
- El peso de algunos rasgos sociodemográficos de los hogares de la zona (parejas de asalariados, mujeres con altos niveles de cualificación y empleo, alta renta per cápita, subcontratación de ayuda doméstica externa, etc.) nos permite hablar de reequilibrios o cambios significativos en las relaciones de género, en la práctica concreta del reparto de la responsabilidad total del trabajo doméstico-familiar y/o

en el profundo cuestionamiento de los roles tradicionalmente asignados a las mujeres y a los hombres. ¿Qué nos revelan estos nuevos estilos de vida, de estrategias y reequilibrios... en relación a los pactos de género pendientes y a las oportunidades de nuevos patrones familiares que favorezcan relaciones de pareja y modelos de convivencia más igualitarios? Y, en particular, puesto que abordamos «paternidades jóvenes», ¿existen indicios de avances en la presencia e implicación de los hombres en la esfera doméstica y, en concreto, en las tareas y responsabilidades del cuidado familiar?

La *estrategia metodológica* que guía la investigación implica trabajar a partir de situaciones y escenarios concretos, apostando firmemente por la observación y el trabajo directos.

En el momento actual, en pleno desarrollo del trabajo de campo, nos valemos de todas las herramientas y técnicas disponibles (observación directa, entrevistas semiestructuradas, notas de campo, análisis de contenidos, recopilación de fotografías, publicaciones, estadísticas, comunicaciones, etc.) que nos ayuden a pensar y a reflexionar sobre las preocupaciones del estudio.

En concreto, a partir de las observaciones de terreno, hemos realizado un levantamiento de los centros de actividad más relevantes, así como de las áreas residenciales (con dotaciones de servicios) y comerciales más significativas de la zona.

Para definir e identificar los perfiles que nos interesa entrevistar hemos contactado con diferentes tipos de informantes, de distintos organismos (servicios sociales, ONG, sindicatos, agrupaciones empresariales, empresas de transporte, etc.) y hemos utilizando todas las técnicas de investigación al uso, además de otras estrategias de «observación y captación activa» para tener acceso, finalmente, a personas con perfiles sociolaborales representativos que vivan y/o residan en Las Rozas. Por ejemplo, un trabajo sistemático de exploración y seguimiento de las rutas de autobuses y del transporte ferroviario de acceso al municipio nos ha permitido conocer la dimensión real y las características del empleo doméstico en la zona de estudio. En efecto, la *observación directa* de los flujos de empleadas domésticas que se desplazan diariamente a trabajar a los hogares de Las Rozas, permite identificar zonas residenciales (urbanizaciones concretas) y entornos laborales de influencia donde se concentran numerosas trabajadoras y trabajadores inmigrantes, además de conocer las condiciones (y condicionantes) de esta movilidad laboral (horarios de trabajo, jornadas, combinaciones de transporte, etcétera).

Con todo este despliegue de estrategias hemos realizado *treinta entrevistas en profundidad* (nos quedan solo algunas pendientes) sobre la base de un guión semiestructurado que recoge las percepciones del entrevistado o entrevistada sobre su formación, trayectoria y situación laboral en la actualidad, junto con opiniones sobre la influencia del trabajo en la vida personal, la proximidad o no de la vivienda al trabajo, tiempos y formas de transporte; insistiendo muy especialmente en la propia organización doméstica, en los tiempos propios y ajenos, en el reparto de cargas con su pareja, en la demanda de los cuidados familiares y redes de apoyo,

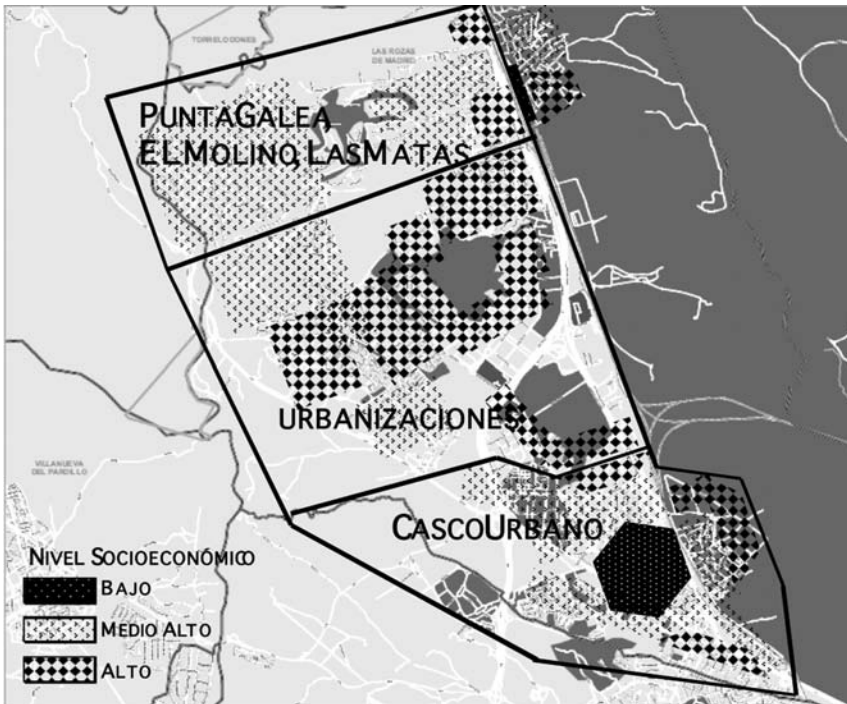


Imagen 3. División *Residencial* del Municipio de Las Rozas

en las pautas de ocio, consumo, etc. Algunos de los testimonios incorporados en este texto proceden del análisis de una primera parte de este material cualitativo.

Asimismo, las visitas de reconocimiento y observación del terreno de estudio nos han permitido conocer de primera mano la ordenación y evolución territorial del término municipal y realizar una prospección visual y cartográfica de los núcleos empresariales y de las principales áreas residenciales, así como de la dotación de servicios existentes. Un trabajo de exploración, seguimiento y recogida de información muy detallado que vamos reflejando en documentos, anotaciones puntuales, reportajes fotográficos, etcétera.

De forma complementaria, nuestra labor se ha centrado en la explotación de datos estadísticos secundarios de mayor relevancia, acudiendo a fuentes habituales como el INE (Censos, Padrón Municipal, Encuestas Demográficas...) o el Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid.

Una de las constataciones más novedosas es que dentro del territorio geográfico de Las Rozas estamos identificando diferentes escenarios de estudio con matices y contrastes muy significativos. En relación a la ubicación y estrategia residencial, se observa una fuerte polarización entre la población que vive en el casco antiguo, con vivienda de mayor accesibilidad económica (lo que explica una alta concentración de población inmigrante) y los residentes en algunas de las urbanizaciones, de chalets independientes, que se registran en las áreas más cotizadas del término. Sin

olvidar que entre ambos polos existe una amplia gama residencial que acapara viviendas de medio-alto nivel (unifamiliares, edificación de pisos en pequeñas urbanizaciones, etcétera...).

5. Primeros resultados

En esta última parte esbozamos un cuadro provisional de problemas y realidades que se sitúan en primer plano de la investigación así como otros aspectos que están surgiendo en el momento actual del trabajo¹⁰, permitiéndonos (re)definir y ampliar nuestras preocupaciones de análisis.

Algunos hallazgos y perfiles sociológicos que se van retratando en el trabajo de campo están siendo especialmente significativos para el desarrollo de la investigación. A continuación avanzamos las líneas de análisis que consideramos más prometedoras.

En primer lugar, la exploración de la actividad económica de la zona de estudio (servicios, servicios empresariales, finanzas...) nos ha situado en la problemática de la terciarización y sus efectos en la (re)configuración del mercado de trabajo y en la situación sociolaboral de la población empleada y, en parte, también residente. Y, en consecuencia, vamos constatando de forma muy nítida la (sospechada) tendencia hacia la polarización y precarización de los empleos de los servicios en la zona con el efecto añadido que representa su feminización. Como es sabido, la intensificación de los servicios afecta especialmente a las mujeres que por sus conocidas ventajas de «flexibilidad» representan una mano de obra especialmente idónea para esta expansión del sector. Y esta parece ser la tendencia que se ha acentuado en la última década en la región de Madrid, mostrando una realidad que poco tiene que ver con las expectativas apuntadas hace unos años en algunos informes institucionales que celebraban que la «especialización en el sector servicios favorece(ría) la evolución del mercado de trabajo para las mujeres» (*Cuadernos Temáticos*, 2005: 8). El predominio de esta tendencia nos obliga a reflexionar, por ejemplo, sobre el significado real de esta feminización de los servicios en la zona oeste, planteándonos algunas preguntas fundamentales como: a qué nos referimos cuando hablamos de la aportación femenina al empleo de los servicios, cuantificada en un 52 por 100 en la Comunidad de Madrid, cómo acceden y dónde están presentes las mujeres, en qué tipo de trabajos, bajo qué condiciones son contratadas, con qué duración, etcétera.

Por otro lado, las entrevistas realizadas hasta el momento nos han facilitado adentrarnos en las situaciones laborales y vivencias personales de mujeres y hombres vinculados por trabajo y/o residencia con el territorio de estudio. Los perfiles de mujeres entrevistadas en esta primera etapa de campo pertenecen a clases medias (o clase media ascendente), trabajan en sectores económicos y actividades predominantes (servicios, bancos,

¹⁰ En enero de 2010 comenzamos la segunda fase del trabajo de campo, centrada principalmente en la realización de las entrevistas en profundidad a las mujeres y hombres seleccionados en función de su situación laboral, condición social y residencial en Las Rozas.

tecnologías de la información, etc.), desempeñando, en algunos casos, funciones y responsabilidades de alta dirección. En concreto, y respondiendo a un perfil-tipo sociológicamente representativo, hemos profundizado en los escenarios reproductivos de mujeres profesionales, casadas en su mayoría, con hijos menores a su cargo y que recurren habitualmente a la contratación de ayuda doméstica externa.

En primer lugar, a partir de los testimonios recogidos, tanto de hombres como de mujeres, constatamos pocos cambios realmente significativos hacia un reparto más equilibrado de las cargas domésticas y responsabilidades en los cuidados familiares. Una vez más nos encontramos que el trabajo (versus responsabilidad) de la reproducción y su distribución en el hogar sigue recayendo en las mujeres, si bien los hombres se van involucrando en tareas concretas (y visibles) de la logística doméstica y socialmente valoradas como el acompañamiento de los/as hijos/as al colegio, la compra, la cocina, etc. Ahora bien, esta tímida participación masculina en la esfera doméstica en trabajos muy concretos de atención y cuidado de los hijos e hijas, no representa un avance realmente significativo hacia modelos de corresponsabilidad familiar ni repercute de forma evidente (y liberadora) en los usos del tiempo de las mujeres. Los hombres implicados, jóvenes con niveles de estudio elevados, se identifican con «masculinidades en transición», aceptan y disfrutan los permisos de paternidad, por ejemplo, asumen «ideológicamente» el reparto equitativo de responsabilidades en la pareja, pero siguen considerando a «las mujeres», en general, más aptas para la crianza y a sus parejas, en particular, «mejores cuidadoras de sus hijos»¹¹. El arraigo y la vigencia de valores culturales patriarcales siguen condicionando el reparto desigual de cargas y responsabilidades entre hombres y mujeres en situaciones de convivencia alejadas, en apariencia, del modelo familiar hegemónico del hombre proveedor. Las desigualdades de género persisten, enmascaradas en pactos de pareja donde se naturaliza (y domestica) las tareas y los tiempos propios de las madres o donde se intensifica la mercantilización de los trabajos del hogar y los cuidados que, como sabemos, representa la transferencia del trabajo reproductivo de unas mujeres (ahora «privilegiadas») a otras en peores posiciones laborales y de vulnerabilidad social (trabajadoras inmigrantes). Así, vamos identificando estrategias domésticas muy variadas donde se subcontratan desde «unas horas de plancha» hasta «jornadas completas», pero donde sigue dependiendo de la mujer (y de su nivel de ingresos) esta «contratación» de ayuda doméstica. En definitiva, constatamos una gran diversidad de fórmulas y «apaños» consensuados en la pareja, incluso más demandados por la parte masculina, que *lejos de eliminar la desigualdad que arraiza con la división sexual del trabajo, la perpetúan, neutralizando el conflicto de género en la pareja y traspasando su reproducción a otro nivel de la estructura social.*

¹¹ En contraste, una realidad todavía alejada de los avances de la participación masculina en los países nórdicos, por ejemplo. Como se viene constatando, en España el escaso desarrollo de políticas públicas eficaces y los límites culturales siguen representando importantes frenos a la incorporación decidida de los hombres en la esfera doméstica. Véase, por ejemplo, el trabajo de V. Borrás, S. Moreno y C. Recio, 2009.

Como ya hemos señalado, el nivel de ingresos «individual» de las mujeres influye en los flujos de ayuda externa «subcontratada» que aumenta en el caso de las directivas y ejecutivas con altos salarios, como se ha podido ver, en comparación con otras mujeres con ingresos bajos o intermedios más atrapadas en la doble presencia o carga total del trabajo. Pero, sea de una u otra forma, el «management» familiar sigue recayendo, en gran parte de los casos, en la mujer. Y es ella quien sigue *gestionando* los ritmos y la logística de la reproducción. Si algo falla es su móvil el que suena, apelando a su *disponibilidad y responsabilidad*.

En concreto, las mujeres entrevistadas que pagan ayuda externa coinciden en manifestar «el alivio» que representa «liberarse» de la carga física de las tareas domésticas más rutinarias (limpieza, lavado, colada y pancha de ropa, etc.) transferidas a las empleadas domésticas¹². Ahora bien, reconocen y valoran el trabajo y el sobreesfuerzo que representa para ellas la «organización» de la gestión doméstica, la planificación y supervisión de las tareas cotidianas de limpieza y cuidados exigidos a la «madre sustituta». Una responsabilidad y una obligación que muy pocas comparten con sus parejas y que viven como necesidad de «sentirse al frente de la casa» para compensar ese sentimiento de culpa por el poco tiempo disponible. Y, en buena parte, también son ellas, «las madres», quienes se encargan de la organización del ocio familiar, de la coordinación de horarios, tiempos, redes y apoyos sociales imprescindibles para atender las intensas actividades extraescolares de sus hijos e hijas (prácticas deportivas, idiomas, música, baile, asistencia a espectáculos, fiestas de cumpleaños, etc.), además de asumir esa compleja trama de atenciones y cuidados necesarios para satisfacer el bienestar afectivo y emocional de las personas cuidadas, como ejemplifican algunas de las biografías reconstruidas¹³.

Los testimonios reflejan jornadas sin solución de continuidad, estrategias milimetradas de «contar minutos». En el esfuerzo normalizado de conciliar el tiempo de empleo con el tiempo de trabajo doméstico-familiar, todo se cronometra, también el tiempo de ocio, de dedicación personal y de relacionarse con los demás. Al fin y al cabo, no tener tiempo es un hecho recurrente en mujeres adultas. «Probablemente porque ese no tener tiempo significa también tener mucho trabajo y, por consiguiente, tener mucho tiempo ocupado. Y esa ocupación suele ir acompañada de la obtención de dinero y de prestigio social, aunque ello no sea igual para todos. Es decir,

¹² De hecho, una situación recurrente que se desprende de los relatos de estas mujeres es su percepción de haber logrado un «salto» en su calidad de vida a partir del momento en que se puede permitir mercantilizar parte del trabajo doméstico y de cuidados. Pero lo significativo es que no siempre la realidad de sus cargas totales de trabajo cotidiano han mejorado de forma objetiva. O bien tienen más tiempo o presión en el empleo remunerado, o la carga de trabajo de cuidados se ha intensificado al crecer los/as hijos/as y demandar otro tipo de atenciones (ayuda en deberes escolares o las interminables «rutas» para el sin fin de actividades extraescolares) o, simplemente, siguen haciendo trabajo doméstico (solo se «liberan» de una parte).

¹³ En este sentido, por ejemplo, son muy reveladoras las valoraciones de algunas madres muy conscientes de la atención y el trabajo que requiere detectar (y satisfacer) las necesidades afectivas de sus hijos/as adolescentes, y en esto no encuentran ni el apoyo ni la complicidad de sus parejas.

en las sociedades del bienestar no tener tiempo está bien considerado. Otra cosa es saber qué calidad de vida se consigue a cambio» (Torns, 2004: 146).

En esta línea de reflexiones, nuestros avances nos ayudan a identificar y definir algunos aspectos (subjetivos) del trabajo reproductivo (doméstico-familiar), visibilizando, primero, las tareas y los tiempos específicos que acompañan al cuidado y sostenimiento de la vida para poder comprender mejor la naturaleza, significados y creencias que este tipo de trabajo lleva implícito: relaciones afectivas, actividades de cuidado, implicación y entrega emocional, etcétera.

En definitiva, y hasta donde hemos podido observar, en estos hogares de clases medias, integrados por parejas profesionales (y heterosexuales), aparentemente igualitarios, se reproducen patrones, estrategias y nuevos arreglos domésticos necesariamente flexibles para atender las cada vez más complejas necesidades sociales de reproducción. Por un lado, aparece el recurso flexible a contratar trabajadoras externas que suplan la escasa participación masculina en el trabajo doméstico-familiar y la inexistencia de redes vecinales y familiares que rodean estos núcleos residenciales con un gran aislamiento social. Y esta cuota de flexibilidad reproductiva (Vega, 2009) la proporciona un ejército de trabajadoras inmigrantes, empleadas domésticas, limpiadoras y cuidadoras profesionalizadas, muchas de ellas asentadas en el municipio, que trabajan en los hogares de la zona en unas condiciones de enorme disponibilidad horaria, movilidad geográfica y la consabida precariedad laboral.

Flexibles, obligatoriamente, son también las jornadas de trabajo y los tiempos cotidianos de muchas de las mujeres españolas, profesionales de alta cualificación, «triunfadoras» y «emancipadas» del rol tradicional de ama de casa, que residen en Las Rozas. El trabajo a tiempo parcial, la reducción de jornada, los trabajos en la administración muy por debajo de las competencias formativas de algunas mujeres («me compensa por el horario») se presentan como situaciones muy habituales que ocultan o enmascaran las profundas contradicciones y desequilibrios en las relaciones de género que operan en estos nuevos estilos de vida y de trabajo.

Ciertamente, las implicaciones y efectos del empleo, de las situaciones y condiciones de trabajo, en la vida personal (y doméstico-familiar) de algunas entrevistadas es otro de los aspectos que cobran relevancia en el análisis.

Algunos de los testimonios recogidos, como el de Valeria, muestran con elocuencia el coste personal que representa la vivencia de intensos ritmos y exigencias en el trabajo con acumulación de responsabilidades y jornadas que se prolongan hasta la once de la noche. La presión continuada en el trabajo y la culpabilización vivida en el terreno personal por el «abandono de sus responsabilidades familiares», fueron minando el deterioro emocional y la salud física de la entrevistada (¡engordó 50 kilos!) hasta provocar su quiebra personal. Y lo que le hizo «perder el control de su vida», como ella misma reconoce, es haber perdido el control de lo que sucedía en el hogar, «no saber lo que había en casa». Una pérdida que refleja el nivel de sobrecarga física y emocional a la que estaba sometida, así como la resistencia de muchas mujeres a «ceder protagonismo» en el ámbito doméstico, lo que, en su caso, le llevó a renunciar a un puesto de trabajo de pres-

tigio en una multinacional (y de tortura también) y al nivel profesional que había logrado con el valor añadido de ser mujer e inmigrante.

Otros testimonios en esta línea coinciden en la frecuencia de vivencias marcadas por el estrés, la ansiedad, la creciente escasez de tiempo, que provocan situaciones laborales con exceso de responsabilidades y agotamiento de tiempos de trabajo que, en el fondo, revelan *los profundos estragos del maltrabajo*, la precariedad, el abuso, la discriminación y la presión de la doble y triple jornada... que terminan provocando el abandono vital, el descuido personal, la enfermedad mental y física de muchas mujeres, también en estos grupos sociales *privilegiados*¹⁴.

En nuestra aproximación a ese mapa territorial de Las Rozas que nos ayude a recomponer la «carga total de responsabilidad y trabajo reproductivo», nos encontramos con trabajadoras inmigrantes atendiendo, especialmente, necesidades domésticas y de cuidados personales. Y la realidad que empezamos a constatar coincide con las tendencias mostradas por la investigación acumulada en la última década sobre la situación de las trabajadoras inmigrantes empleadas en el sector doméstico que pone en evidencia, entre otras cosas, la precarización y el deterioro progresivo de las condiciones de vida y trabajo de sus protagonistas. En concreto en Las Rozas parece reproducirse el modelo de atracción e inserción laboral de inmigrantes domésticas latinoamericanas iniciado a comienzos de la década de 1990 en el cercano distrito de Pozuelo-Aravaca: una de las mayores concentraciones de trabajadoras dominicanas que nucleó la red de empleo doméstico que abastece las demandas de la periferia noroeste de Madrid (Herranz, 1997)¹⁵.

Algunas de estas mujeres inmigrantes habitan en el casco urbano de Las Rozas, trabajan como empleadas por la zona o se desplazan a otros lugares de Madrid que, en ocasiones, les supone hasta tres horas por trayecto.

Sin embargo, la gran mayoría de trabajadoras inmigrantes que circulan diariamente por los hogares de estas zonas residenciales viven en municipios próximos de la zona noroeste (Villalba, Galapagar, entre otros), en barrios céntricos de Madrid o en otros municipios más alejados del territorio regional. Su afluencia a la zona está vinculada a su inserción laboral que normalmente comienza como servicio doméstico, en la absoluta informalidad. Y las asimetrías de género son las que facilitan la normalización de la precariedad de estos trabajos. Estudios como el de Juan Iglesias (2010)

¹⁴ Aunque habría que matizar mucho algunos de los límites reales de estos privilegios, al menos en el caso de mujeres profesionales de clase media con perfiles atrapados en el desánimo, la baja autoestima, los trastornos alimenticios, el abuso de tranquilizantes, el sentimiento de estafa social, etcétera.

¹⁵ Según este trabajo publicado en 1997, el 80 por 100 de las empleadas domésticas de la región se concentraba en la zona Aravaca-Pozuelo. Véase, también, de esta misma autora: *Formas de la incorporación laboral sobre la inmigración latinoamericana en Madrid. Importancia del contexto de recepción*, Tesis Doctoral, UAM, 1996. Sobre el colectivo de trabajadoras inmigrantes ecuatorianas, el magnífico trabajo de Juan Iglesias, *Condiciones de Vida y Trabajo de los trabajadores ecuatorianos en Madrid*, Tesis Doctoral, UCM, 2008; y la publicación de V. Rodríguez Rodríguez (ed.), *Inmigración, formación y empleo en la Comunidad de Madrid*, Madrid, Biblioteca Nueva, Consejo Económico y Social, 2008. Véase, asimismo, el reciente trabajo de Silvia Marcu (2009) sobre el colectivo de trabajadoras rumanas.

traslucen cómo representaciones de género acerca del trabajo y los roles femeninos permiten legitimar, justificar y crear condiciones de trabajo precarias. La asociación del trabajo doméstico a «un trabajo imaginado como ligero, sin apenas desgaste y calificación, termina convirtiéndose en un factor que crea y legitima condiciones laborales muy degradadas, esto es, trabajos extenuantes de bajos salarios donde lo común es juntar, en una misma jornada laboral, todo tipo de tareas y cuidados domésticos o trabajos profundamente desregulados donde las condiciones laborales se negocian siempre de forma individual» (Iglesias, 2010: 11).

Se trata, en su mayoría, de mujeres solas, con mayor o menor acceso a redes familiares o étnicas, que asumen un puesto en el final de la cadena de la producción del trabajo global de nuestra sociedad. Un puesto que logran por su condición de mujeres (y por la diferencia de clase y etnia), por considerarse feminizado el ámbito de la reproducción. Pero, paradójicamente, lo que las lleva a este tipo de trabajos precarios, *tradicionalmente femeninos*, es su proyecto migratorio donde, en muchas ocasiones, en el caso de mujeres latinoamericanas, asumen el *rol tradicional masculino* al ser ellas las principales proveedoras que salen del hogar en búsqueda de ingresos y un mayor bienestar para sus familias. No obstante, en muchos casos no dejan por ello de asumir su rol de madres, su papel en la reproducción, reinventándolo desde la distancia.

Esta responsabilidad, sumada a la culpa por la falta de presencia en su hogar, conduce a muchas mujeres a «una estrategia de autoexplotación, de intensificación al máximo de sus tiempos de entrega al trabajo. Dado el sacrificio realizado e invertido en el proyecto migratorio, se trata de exprimirlo al máximo [...]. Es como si el tiempo de vida se dejara para un futuro virtual... para cuando uno deje de ser inmigrante» (Pedreño y Sánchez [coords.], 2009: 125).

La carga de la responsabilidad económica de la crianza y formación de sus hijas e hijos (y familiares más próximos) es una dimensión central en las biografías de las mujeres que estamos entrevistando. Asimismo, los testimonios de las trabajadoras con mayor trayectoria, especialmente colombianas y ecuatorianas, transmiten una gran diversidad de vivencias y experiencias donde contrastan, por ejemplo, las mujeres que viven con culpa y sentimiento de pérdida su responsabilidad (e identidad) como madres («los alimentamos, les pagamos los estudios, la ropa... pero no los vemos crecer, eso nos lo perdemos») y aquellas que muestran patrones de comportamiento más próximos a esas nuevas formas de *maternidad transnacional* (también en las relaciones familiares) donde se fragmenta la idea de familia como unidad geográfica y física (Beck-Gernsheim, 2001: 66).

6. A modo de conclusiones

En definitiva, los resultados preliminares de la investigación nos permiten avanzar en la desmitificación de dos puntos principales:

Uno es el progreso contradictorio de Las Rozas: el municipio ha logrado dejar de ser una simple ciudad dormitorio y conformarse en un territorio estratégico para el capital global, para las empresas de alta tecnología

y el capital financiero atrayendo a profesionales y ejecutivos, hombres y mujeres y para los comercios de lujo dada la capacidad económica de los residentes de la zona. Pero también se ha constituido en una ciudad atractiva de grupos desfavorecidos, especialmente mujeres e inmigrantes, para cubrir los trabajos menos valorados y peor pagados (la limpieza, el cuidado, etc.) pero imprescindibles para que una familia, una sociedad, «funcione», se reproduzca.

Y el segundo es la cuestionable afirmación de la llamada «posición privilegiada de mujeres profesionales». Las entrevistas realizadas permiten desmitificar los «avances» en la equiparación de los roles de género, tanto en el trabajo como en el hogar. Estamos ante nuevas estrategias concretas y también ante nuevas representaciones sociales y simbólicas del trabajo productivo y reproductivo, donde las diferencias de género se mantienen y perpetúan haciendo mella en sus protagonistas. Y, con la mercantilización del cuidado y la atención a la vida, aparecen de forma más evidente, también, las diferencias de clase y etnia.

Las ajustadas agendas de estas mujeres profesionales, acorde a los nuevos estilos de vida y trabajo que se van conformando como *habitus de clase* en las escenificadas como idílicas periferias metropolitanas, reflejan situaciones de imposibilidad real en uso y disfrute de un tiempo (y espacio) propio, personal, de estas mujeres maduras. Y aquí es posible cuestionar, y así lo hacen las entrevistadas más conscientes, la clase de bienestar que se alcanza después de tanto esfuerzo en formación y trabajo. ¿Qué progreso generacional representan estas mujeres que, a diferencia de sus madres, acceden a niveles educativos superiores y a puestos de trabajo profesionales? ¿Solo tiene que ver con mayor acceso al consumo?...

Este tiempo de vida cronometrado afecta también, aunque sea menos visible, a quienes se encuentran al final de la cadena de la «producción del trabajo global de la sociedad»: las mujeres inmigrantes que trabajan en las tareas domésticas y de cuidado en los hogares de estas mujeres *profesionales*. Precisamente, estas jornadas laborales sobrecargadas (en cantidad e intensidad) con recorridos de largas distancias diarias, sumadas al aislamiento, la precariedad y la informalidad, contribuyen, en buena parte, a sostener los «nuevos estilos de vida y trabajo» de Las Rozas.

Referencias bibliográficas

- Beck-Gernsheim, E. (2001), «Mujeres migrantes, trabajo doméstico y matrimonio. Las mujeres en un mundo en proceso de globalización», en J. Butler; L. Puigvert y E. Beck-Bersheim, *Mujeres y transformaciones sociales*, Esplugues de Llobregat, El Roure.
- Borrás, V.; Moreno, S. y Recio, C. (2009), «La incorporación de los hombres en la esfera doméstica», en *Sociología del Trabajo* 67, otoño, pp. 97-125.
- Candela, P. y Piñón, J. (2005), *Mujeres entre Naranjas. Las trabajadoras de los almacenes valencianos de manipulación y comercialización de cítricos*, Valencia, Centro Francisco Tomás y Valiente, UNED Alzira-Valencia, CC.OO-PV.

- Candela, P. (2008), «Género, trabajo y políticas de igualdad», en *Sociología del Trabajo* 64, otoño, pp. 3-16.
- Carrasco, C. (dir.) (2001), *Tiempos, trabajos y género*, Barcelona, Publicaciones de la Universidad Autónoma de Barcelona.
- Cuadernos Temáticos N° 2*, Julio 2005, Mercado de Trabajo, disponible en [<http://www.madrid.org/iestadis/>], Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid.
- 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, primavera, pp. 81-101.
- COMUNIDAD DE MADRID (1994), *Plan General de Ordenación Urbana: Las Rozas de Madrid*, Consejería de Obras Públicas, Urbanismo y Transportes.
- Fortino, S. (2002), *La Mixité au travail*, París, La Dispute.
- García Palomares, J. C. (2007), *Movilidad Laboral en la Comunidad de Madrid*, Tesis Doctoral, UCM, Madrid.
- García Ballesteros, A. (1998), «Nuevos espacios de consumo y exclusión social», *Anales de Geografía de la Universidad Complutense* 18.
- Glucksmann, M. (2004), «Call configurations: varieties of call centre and divisions of labour», *Work, Employment and Society* 18/4, pp. 795-811.
- (2005), «Shifting boundaries and interconnections: extending the “total social organisation of labour”», en *The Sociological Review*, número especial «A new sociology of work?», Oxford, Blackwell pp 19-36.
- Herranz, Y. (1997), «Mujeres dominicanas en el servicio doméstico de Pozuelo-Aravaca», en *Cuadernos de Relaciones Laborales* 10, pp. 75-101.
- Hochschild, A. R. (2000), «Las cadenas mundiales de afecto y asistencia y la plusvalía emocional», en A. Giddens y W. Hutton (eds.), *En el límite. La vida en el capitalismo global*, Barcelona, Tusquets.
- (2008), *La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y el trabajo*, Buenos Aires, Katz Editores, 2008.
- Iglesias, J. (2008), *Condiciones de vida y trabajo de los trabajadores ecuatorianos en Madrid*, Tesis Doctoral, UCM, 2008.
- (2010), «Una nueva precariedad laboral étnica en las regiones urbanas de los países receptores. Estudio sobre las condiciones de trabajo de los inmigrantes Ecuatorianos en la Región Madrileña», Ponencia en el X Congreso Nacional de Sociología, Pamplona.
- Letablier, M.-T. (2007), «El trabajo de “cuidados” y su reconceptualización en Europa», en C. Prieto (ed.), *Trabajo, género y tiempo social*, Madrid, U.C.M., pp. 64-67.
- Marcu, S. (2009), «Inmigrantes rumanas en el servicio doméstico y de cuidados de la Comunidad de Madrid: Estudio cualitativo», en *Estudios Geográficos* 70/267, pp. 463-489.
- Méndez, R. (2002), «La evolución de los mercados de trabajo metropolitanos: realidades y mitos a partir del ejemplo de Madrid», *Scripta Nova, Revista electrónica de Geografía y Ciencias Sociales* VI, 119(59), Universidad de Barcelona, disponible en [<http://www.ub.es/geocrit/sn/sn119-59.html>].
- Pahl, R. (1991), *Divisiones del trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

- Pedreño, A. y Sánchez, E. J. (coords.) (2009), *El codesarrollo en la conexión migratoria Cañar-Murcia*, Murcia, Universidad de Murcia, Servicio de Publicaciones.
- Pérez Orozco, A. (2005), *Perspectivas feministas en torno a la Economía: El caso de los cuidados*, Madrid, CES.
- Sassen, S. (2007), *Una sociología de la globalización*, Buenos Aires y Madrid, Katz Barpal Editores.
- Torns, T. (2008), «El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género», en *Empiria: Revista de Metodología de las Ciencias Sociales* 15, pp. 53-73.
- (2007), «El cuidado de la dependencia: un trabajo de cuidado», *Mientras Tanto* 103, verano, pp. 33-43.
- (2005) *Travail et genre. Regards croisés (France, Europe, Amérique latine)*, H. Hirata, M. R. Lombardi y M. Maruani (dirs.), París, La Découverte.
- (2004), «Las políticas de tiempo: un reto para las políticas del Estado del Bienestar», en *Trabajo* 13, Universidad de Huelva, pp. 145-164.
- Wacjman, J. (2005), «El género en el trabajo», en la obra colectiva de J. Laufer; C. Marry y M. Maruani (eds.), *El Trabajo del Género. Las ciencias sociales ante el reto de las diferencias de sexo*, Valencia, Ed. Germania, pp. 191-205.
- Vega, C. (2009), *Culturas del cuidado en transición. Espacios, sujetos e imaginarios en una sociedad de migración*, Barcelona, UOC.
- Watson, T. (2008), *Sociology, work and industry*, Londres, Routledge, quinta edición.

Información estadística

Anuario Económico de España, La Caixa, 2009.
 Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid [www.madrid.org/iestadis].
 Instituto Nacional de Estadística, 2010 [www.ine.es].

Resumen. «Desmitificando la metrópolis global. Vida y trabajo en Las Rozas de Madrid»

En esta nota de investigación presentamos los primeros resultados, preliminares, de una investigación en curso centrada en el estudio de los efectos de las transformaciones económicas y sociales de los últimos veinte años sobre las condiciones de vida y trabajo de la población y especialmente sobre las mujeres que viven y trabajan en áreas periféricas metropolitanas. Es el caso del municipio de Las Rozas en el eje de prolongación Madrid oeste. Este análisis de caso forma parte de un amplio Programa de Investigación Nacional «Nuevos Modelos de Vida y Trabajo en la Sociedad de la Información. El caso de las grandes periferias metropolitanas», que venimos desarrollando dentro del Grupo de Investigación UCM «Charles Babbage» en Ciencias Sociales del Trabajo. En este marco, Las Rozas representa uno de los escenarios seleccionados para reconstruir la compleja geografía social y productiva de la periferia madrileña, atendiendo, junto a las consecuencias de los cambios productivos, el estudio de los cambios en la esfera reproductiva, los equilibrios entre la vida (y sus cuidados) y el trabajo, las transformaciones de los roles y mandatos de género en los hogares, los nuevos hábitos de consumo y ocio, entre otros aspectos.

Palabras clave: Género, trabajo productivo, trabajo reproductivo, globalización, mercantilización de los cuidados, servicio doméstico, trabajadoras inmigrantes...

Abstract: «Demystifying the global metropolis. Living and working in Las Rozas de Madrid»

In this research note we present the first results, preliminary, of an ongoing research that focuses on the study of the effects of economic and social transformations of the last twenty years on the working and living conditions of the population and especially women living and working in outer metropolitan areas. It is the municipality of Las Rozas in the axis Madrid-west extension. This case study is part of a comprehensive National Research Program «New Models of Living and Working in the Information Society. The case of large metropolitan peripheries», we developed within the UCM Research Group Charles Babbage Labour Social Sciences. In this framework, Las Rozas is one of the selected scenarios for rebuilding the social and productive complex geography of the outskirts of Madrid, taking account of the effects of changes in production, and the study of changes in the reproductive sphere, the balances between the life (and care) and work, the transformation of gender roles and mandates in homes, new patterns of consumption and leisure, among others.

Keywords: Gender, productive work, reproductive work, globalization, commodification of care, domestic service, migrant workers...

«Revista en cuyo índice de autores figuran ensayistas como Slavoj Žižek, Hal Foster, Fredric Jameson o Toni Negri. O sea, buena parte de la materia gris del pensamiento crítico mundial.»

Javier Rodríguez Marcos, *El País* (22 de septiembre 2010).



- Fundada hace cincuenta años, la revista *New Left Review* es una herramienta crítica indispensable de análisis, teoría y debate para la izquierda mundial.
- Con artículos sobre una gran variedad de temas: política y economía global, movimientos alterglobalistas, teoría social, historia, filosofía, arte y estética, cine y literatura.
- Desde enero de 2000, Ediciones Akal publica cada dos meses la edición castellana de la revista *New Left Review*.



Si está interesado en suscribirse envíe un correo electrónico a: pedidos@newleftreview.es


akal
www.akal.com